



RESUMEN DE PRÁCTICAS RECONOCIDAS

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



INDICE GENERAL

	PAGINA
TAPA	0
INTRODUCCION	3
LOS RECONOCIMIENTOS Y LOS ODS	4
EL ENFOQUE RECONOCIMIENTO 2019	7
COMITÉ EVALUADOR	15
RESUMEN DE PRÁCTICAS RECONOCIDAS	
<u>PYMES RECONOCIDAS</u>	16
RECONOCIDAS CATEGORIA COMPROMISO	18
RECONOCIDAS CATEGORIA CUMPLIMIENTO	37
<u>EMPRESAS RECONOCIDAS</u>	
RECONOCIDAS CATEGORIA COMPROMISO	66
<u>EMPRESAS RECONOCIDAS</u>	
RECONOCIDAS CATEGORIA CUMPLIMIENTO	172





MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

INTRODUCCION

DERES es una organización empresarial que promueve el desarrollo conceptual y práctico de la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) en Uruguay. Desde sus inicios, en 1999, **DERES** ha sido un actor clave para que la RSE se incluyera en la agenda de los diferentes sectores de Uruguay. De unos años a esta parte, se ha ido evolucionando hacia un concepto mucho más abarcativo como es el del Desarrollo Sostenible, donde el modelo del negocio debe considerar a todos los grupos de interés involucrados.

Ser miembro **DERES** es ser parte de una red de empresas que promueven una cultura de negocios inclusiva. Se trata de un enfoque que busca compatibilizar la rentabilidad de la empresa con la calidad de vida de los trabajadores y de la sociedad en la que actúan, fortaleciendo así, el crecimiento económico y el desarrollo sostenible del país.

MISIÓN

Lograr que el empresariado uruguayo desarrolle una gestión inclusiva y sustentable a través de la incorporación de conceptos y prácticas de Responsabilidad Social Empresaria.

VISIÓN

Ser reconocidos como la organización líder y referente del Uruguay en la promoción de prácticas empresariales sustentables que colaboren con el desarrollo sostenible del país.

DERES define el concepto de Desarrollo Sostenible integrado a las externalidades que las empresas tienen en su actividad, la responsabilidad o el “hacerse cargo” por parte de la empresa de sus impactos no implica una actitud reactiva ni simplemente reparadora. Una empresa responsable es *“aquella que, cumpliendo con la normativa vigente, integra armónicamente el desarrollo económico con el respeto por la ética, las personas, la comunidad y el medio ambiente, en toda su cadena de valor”*.

Esto implica el compromiso de la empresa en desarrollar acciones que deben minimizar sus impactos negativos y optimizar aquellos positivos buscando un desarrollo económico armónico con el desarrollo de las personas y el cuidado del medioambiente.



LOS RECONOCIMIENTOS Y LOS ODS



Desde hace ocho años DERES reconoce a las Mejores Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial desarrolladas por las empresas uruguayas.

Estos Reconocimientos son únicos en Uruguay y a través de este programa, DERES procura motivar e incentivar a las empresas de nuestro país a comunicar las prácticas de RSE que están implementando tanto dentro de la organización, como en la sociedad e intenta alentar a otras para que se animen a afrontar tales retos.

El Reconocimiento a las Mejores Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial está basado en el que fuera creado por el Centro Mexicano para la Filantropía ([CEMEFI](#)) en el año 2000. Al igual que esta institución,

DERES

integra la

Red Forum Empresa que reúne a las principales organizaciones de América con el fin de articular y fortalecer a sus miembros en su objetivo de fomentar la RSE en sus respectivos países.

Los Reconocimientos tienen como fin reconocer públicamente aquellas mejores prácticas de RSE y Sostenibilidad, que demuestren tener un impacto positivo en sus grupos de interés y que al mismo tiempo aporten valor al negocio. Se busca asimismo que las prácticas sean replicables, parcial o totalmente, con el fin de que otras empresas puedan utilizar las mismas como base para sus prácticas e iniciativas de RSE.

A la fecha, desde la primer edición del 2011 a la corriente edición 2019,



DERES ha entregado 219 Reconocimientos.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los gobiernos, empresas, sociedad civil y ciudadanos emprendan un nuevo camino centrado en tres pilares del desarrollo sostenible: el beneficio de las empresas, las personas y el planeta. Esta Agenda de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que cuenta con el apoyo de más de 190 países, nos compromete a todos



(<http://www.globalgoals.org/es/>).

Uruguay ha adherido a esta iniciativa y ha asumido la responsabilidad de guiar sus políticas públicas en torno al cumplimiento de los ODS con el objeto de avanzar en cada uno de ellos hacia el año 2030, recorriendo este proceso para alcanzar nuevas metas que se traduzcan en un mayor bienestar para su población.

Considerando el impacto e influencia del sector privado en el desarrollo socioeconómico del país y sus habitantes, la 8ª. edición de los Reconocimientos de DERES propone a las empresas la postulación de acciones que, relacionadas



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

con las estrategias de sus negocios, contribuyan a cumplir metas vinculadas a los ODS y las invita a realizar un seguimiento mostrando su desarrollo incremental.



Para este propósito, DERES en esta edición cuenta con el apoyo de la Agencia Nacional de Desarrollo (ANDE), enmarcando sus acciones en un proyecto cuyo objetivo general es sensibilizar a la mayor cantidad de actores de la sociedad respecto a los temas de sostenibilidad y posicionar a aquellas empresas comprometidas con los ODS como líderes y referentes, logrando así el reconocimiento diferencial.

proyecto tiene, además, el objetivo específico de lograr que las empresas, en particular las PYMES, adquieran conocimientos respecto a los ODS, de manera tal que puedan identificar y alinear las distintas políticas e iniciativas vinculadas a la sostenibilidad con sus objetivos y sus metas, contribuyendo a su vez a colaborar en el avance hacia sus logros.

ANDE Dicho
Agencia
Nacional de
Desarrollo

Por lo tanto, los ODS son una iniciativa global apoyada por 193 países y que el Gobierno de Uruguay ha manifestado públicamente su compromiso de avanzar lo más posible en alcanzar dichos objetivos que son 17 y cada uno de ellos tiene definidas varias metas para alcanzar.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Los mismos serán alcanzables, si y solo si, existe una participación activa y comprometida de todos los actores de la sociedad: Estado, organizaciones de la sociedad civil, sector empresario y ciudadanos. En tal sentido, y teniendo en cuenta lo que significa el impacto e influencia del sector privado en el desarrollo socio económico del país y sus habitantes, es que este llamado apunta a lograr un mayor involucramiento de las empresas respecto a los ODS y que además pueda

generar una vía de sensibilización, de difusión y de información.

La Responsabilidad Social Empresaria es interpretada muchas veces como el aporte de las empresas al Desarrollo Sostenible y si bien alcanzar el Desarrollo Sostenible es tarea de todos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible es la iniciativa en la cual explícitamente se apela a la interacción de Gobiernos, empresa, sociedad civil y ciudadanos. En la medida en que se logre que las políticas y estrategias de sostenibilidad de las empresas estén alineadas con los ODS, el camino de



nuestro país hacia el logro de las metas será mayor.

DERES en esta nueva edición convocó muy especialmente a presentarse a pequeñas y medianas empresas, sea de Montevideo o del Interior del país así como a los emprendimientos de la nueva economía. También se invitó a las empresas que tengan en su cadena de valor integradas a PyMes para que se convocara a dichas empresas a postularse. A su vez, las empresas PYMEs que fueron reconocidas serán pasibles de recibir además del Reconocimiento, un apoyo técnico que les permitirá recibir consultoría para trabajar en la mejora de sus procesos e implementar un modelo sostenible.

Estos son algunos de los nuevos hitos de esta



nueva edición del Reconocimiento DERES con el enfoque hacia la contribución hacia los ODS.





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019



EL ENFOQUE RECONOCIMIENTO ODS 2019

Como objetivo general, el reconocimiento busca sensibilizar a la mayor cantidad de actores de la sociedad respecto a los temas de sostenibilidad y posicionar a aquellas empresas comprometidas con los ODS como líderes y referentes logrando así el reconocimiento diferencial frente a aquellas empresas no alineadas con los mismos.

El presente reconocimiento tiene además como objetivo específico lograr que las empresas, en particular las pequeñas y medianas (PYMEs), adquieran los conocimientos respecto a los ODS de manera tal que puedan identificar y alinear las distintas políticas e iniciativas vinculadas a la sostenibilidad con los distintos objetivos y sus metas contribuyendo a su vez a colaborar en el avance hacia el logro de los mismos.

Esta edición toma como base la experiencia adquirida en las siete ediciones del Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de RSE para transformar dicho reconocimiento en el **Reconocimiento a la Contribución de la Empresa a los ODS**.

Con este enfoque se hizo una convocatoria a todas las empresas públicas o privadas que operan en Uruguay de cualquier tamaño o sector y que tengan por lo menos dos años de existencia al momento de postular la práctica.

Asimismo y dentro del público empresarial destinatario, se enfatizó especialmente para que un alto número de los beneficiarios del reconocimiento sean PYMEs por lo que se espera por tanto generar capacidades internas que permitan luego a las PYMEs establecer sus propias políticas y estrategias en sostenibilidad.

Se busca generar conciencia dentro de la población sobre la importancia de la sostenibilidad y el rol que juegan las empresas en el Desarrollo Sostenible, aunque los destinatarios principales son las empresas y sus colaboradores.

Las empresas que participaron tuvieron que seguir las siguientes condiciones:

- Postularon en al menos un ODS;
- Indicaron:
 - Sobre cuál/es de las metas de ese ODS están trabajando;
 - Las acciones o programas que desarrollan a los efectos de procurar alcanzar las metas especificadas;



- Los indicadores que definieron para medir la contribución a dicha meta;
- Las evidencias que permiten verificar la información;
- Los compromisos y objetivos futuros con los indicadores correspondientes que permitan monitorear su cumplimiento.



¿Qué es una Práctica que contribuye con los ODS?

Es una acción, proyecto o programa que se realiza en forma voluntaria la empresa más allá de lo que establece la normativa vigente y en particular para esta convocatoria debe:

- Mostrar un impacto/ contribución en una o más metas que integran los ODS.
- Responder a una expectativa de uno o más grupos de interés estando relacionada con una política de la empresa.
- Orientada a colmar dicha expectativa, sea minimizando un impacto, generando la resolución de un problema y/o el mejoramiento de una situación.
- Generar valor para la empresa, un impacto positivo hacia adentro de la misma contribuyendo a su vez a promover de manera transversal la sostenibilidad en la empresa y en la sociedad.
- Ser desarrollada en uno o más ámbitos de la gestión de la organización en forma individual o en alianza con otros actores y sus resultados deberán ser medibles.

Un equipo técnico evaluador validó la pertinencia de la propuesta registrada por la empresa así como la razonabilidad de los indicadores establecidos para cada una de las metas fijadas.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

¿Qué elementos se valoraron de las prácticas postuladas?

Al momento de evaluar las prácticas presentadas y a los efectos de obtener un Reconocimiento, se valoraron diversos elementos, entre los que se destacan muy especialmente:

- Prácticas que tenga por lo menos un año de implementación.
- Que se haya identificado sobre cuál o cuáles metas de determinado/s ODS dicha práctica contribuye y la misma mantenga su vigencia a la fecha de presentación.
- Que la práctica presentada haya sido implementada a partir de enero de 2016, o la práctica se viene desarrollando antes de esa fecha, pero que a partir de enero de 2016 se haya identificado de qué manera contribuye en una o varias metas de determinado/s ODS.
- Que la práctica responda a una política de la empresa (que esté alineada con alguna política o declaración explícita enunciada formalmente por la empresa, su Misión, Visión, declaración de valores, etc.).
- Que la práctica surja como respuesta a una necesidad y/o expectativa de uno o más grupos de interés y que dicha expectativa o necesidad haya sido identificada por la empresa luego de un proceso de consulta, diálogo, investigación u otro mecanismo formal o informal entre sus grupos de interés.
- Que existen indicadores cuantitativos y/o cualitativos que permiten una adecuada evaluación de la misma permitiendo medir su contribución.
- Que tiene la capacidad de demostrar que ha generado valor tanto para la empresa como para los destinatarios de la práctica.
- Que ha mostrado un importante grado de participación, involucramiento y/o compromiso de los integrantes de la empresa.
- Que sea replicable en el sentido de que pueda ser tomada total o parcialmente como ejemplo para ser implementada por otras empresas.



Para participar, las empresas debieron registrarse de acuerdo a las siguientes condiciones:

- Postularse en al menos un ODS;
- Indicar sobre cuál/es de las metas de ese ODS están trabajando;
- Las acciones o programas que desarrollan a los efectos de procurar alcanzar las metas especificadas;
- Los indicadores que definieron para medir la contribución a dicha meta;

- Las evidencias que permiten verificar la información;
- Los compromisos y objetivos futuros con los indicadores correspondientes que permitan monitorear su cumplimiento.

También se consideró que:

- ✓ Se puede pudieron postular cualquier empresa, incluyendo aquellas que han participado en ediciones anteriores. Lo pudieron hacer:
 - Presentando nuevas prácticas.
 - Volviendo a presentar una práctica (que haya sido reconocida o no) que tenga notorios avances respecto a la postulación anterior.
 - Prácticas ya reconocidas en la edición de 2018 por su contribución con los ODS, en la categoría "Compromiso", que puedan demostrar haber alcanzado el nivel de la categoría "Cumplimiento"; o aquellas que hayan sido reconocidas en la categoría "Cumplimiento" y puedan postularse a la categoría "Cumplimiento Avanzado", demostrando que la contribución para la agenda 2030 porque existe una evolución sostenible en el tiempo de los indicadores.
- ✓ Las empresas consultoras o de asesoramiento no pueden presentar prácticas como propias si las mismas son resultantes del servicio brindado a un cliente. En tal caso, es la empresa cliente quien debería presentarse.



Se diferenciaron los reconocimientos en base al tipo de empresa, por lo que:

✓ PYMEs

Las PYMEs que se identifiquen como tales y que sean reconocidas, recibirán el reconocimiento como "PYME COMPROMETIDA CON LOS ODS" y podrán recibir además una asistencia técnica especial que consiste en un apoyo y/o de consultoría para mejorar sus procesos. Cuando nos referimos a PYMEs son empresas que cuentan con 1 a 19 empleados y/o tienen una facturación de hasta 10.000.000 de UI.

✓ OTRAS EMPRESAS

Las demás empresas que no son PYME's podrán recibir el reconocimiento según las categorías que se describen más adelante.

En el formulario de postulación las empresas debieron marcar la opción a la que se postulan, así como en el formulario de registro, donde se diferencian los costos de inscripción por tipo de empresa.

Con respecto de prácticas que hayan postulado a ediciones anteriores del Reconocimiento DERES:

Las empresas pudieron presentar prácticas que hayan postulado en las ediciones anteriores, a condición que la misma demuestre una evolución mediante indicadores y se identifique claramente a qué meta o metas de uno o más ODS contribuye.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

El Comité Técnico de Evaluación de este Programa fue quien definió según los criterios de análisis y evaluación previstos en la categoría de compromiso, cumplimiento o cumplimiento avanzado en la cual se encuentra la práctica según los datos aportados por los postulantes.



Categorías

Independientemente del tamaño de la empresa, el criterio de asignar categorías a los Reconocimientos se basaron por un lado en el **nivel de contribución sobre la o las metas relacionadas** y por otro, en el **nivel evolutivo en el tiempo**, que demuestre un desarrollo incremental y continuo lo cual redundará en un mayor involucramiento de las empresas en el cumplimiento de la agenda 2030, con lo cual queda establecido que año a año se espera encontrar prácticas que muestren dicha evolución y puedan pasar de una categoría a la otra.

CATEGORÍA COMPROMISO

La categoría compromiso del reconocimiento implica que:

- ✓ Se demuestra la contribución con al menos un ODS, presentando los indicadores correspondientes diseñados, pero sin llegar aún a poder presentar resultados de dichos indicadores que demuestren avances verificables.
- ✓ Se identifica y relaciona la práctica al cumplimiento de determinadas metas de los ODS, pero aún no se cuenta con una evaluación cuantitativa relevante que permita establecer un cumplimiento real verificable mediante indicadores pertinentes.

CATEGORÍA DE CUMPLIMIENTO

La categoría cumplimiento del reconocimiento supone que:

Se demuestra que se ha cumplido -o se está en camino de cumplir- con los compromisos establecidos, mediante indicadores que permiten comprobar impactos en uno o más de los ODS en los que se han postulado.

En este sentido, podrán presentarse prácticas que en la edición anterior hayan sido reconocidas en la categoría compromiso, y puedan demostrar avances de una edición a otra, a través de indicadores de impacto constatable.



SEGUIMIENTO Y CONTINUIDAD. MANIFESTACIÓN DE AVANCES.

Las empresas año a año luego de la edición del presente año, se podrán presentar a una nueva edición del Programa. En tal sentido podrán:

- ✓ Presentarse y continuar trabajando únicamente en el ODS establecido originalmente, fijando y demostrando nuevas metas de cumplimiento
- ✓ Presentarse en un nuevo o nuevos ODS, dejando de lado el/los anteriores justificando dicha decisión.
- ✓ Incorporar nuevos ODS con sus metas correspondientes, manteniendo los anteriores y estableciendo nuevas metas para estos.





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

CATEGORÍA DE CUMPLIMIENTO AVANZADO

Solo las empresas que se presentaron en la edición 2018 y fueron reconocidas, pueden recibir un reconocimiento en esta categoría.

Para lograr llegar a la categoría de cumplimiento avanzado debe cumplir con:

- ✓ Haber sido reconocida la práctica en la categoría Cumplimiento en las ediciones anteriores.
- ✓ La práctica, actividad o programa debe mantenerse sostenible en el tiempo y seguir vigente en el momento de su presentación.
- ✓ Presentar indicadores significativos y evidencias constatables, que muestren avance en la práctica de una edición a la otra, que lo acerque a la meta planteada.

Se deberá tener presente que los evaluadores podrán solicitar mayores informaciones, así como indagar sobre la profundidad de las evidencias presentadas.

Reconocimientos adicionales o especiales

Las empresas que consideran que sus prácticas pueden recibir este Reconocimiento adicional, debieron manifestarlo y postularse en el apartado correspondiente en el Formulario de Postulación.

DERES entrega **Reconocimientos adicionales y reconocimientos especiales** a aquellas prácticas que además estén enmarcadas dentro de uno o más de los siguientes puntos:

Reconocimiento a la “Práctica Inspiradora”

Entre las prácticas reconocidas dentro del capítulo anterior, DERES otorgó reconocimientos adicionales a las que se consideraron como “Práctica Inspiradora”.

DERES define como a aquellas prácticas inspiradoras 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 la empresa considere que la práctica presentada, además de ser reconocida como práctica que contribuye a los ODS 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.



Reconocimiento a la "Práctica que mejora la Competitividad"

Entre las prácticas reconocidas, DERES entregó reconocimientos adicionales a aquellas prácticas que pudieron demostrar que el desarrollo de las mismas "han mejorado la competitividad de la empresa".

Las empresas que consideraron que sus prácticas pueden recibir este Reconocimiento adicional, debieron manifestarlo y postularse en el apartado correspondiente en respondiendo el Formulario de Postulación.

DERES seleccionó a aquellas prácticas que sean consideradas, que han mejorado la competitividad de la empresa otorgando uno o más reconocimientos a la "Práctica que mejora la Competitividad".

Esta mejora de competitividad se puede 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 la empresa consideró que la práctica presentada, además de ser reconocida como práctica que contribuye con los ODS podría ser reconocida también por su aporte en mejorar la competitividad de la empresa, debió incluir información en el Formulario de Postulación. Entre la información debió:

- ✓ 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



Reconocimiento PYME

Las PYME que se identificaron como tales y fueron reconocidas, recibieron el reconocimiento en categoría PYME y además recibirán el apoyo especial que consiste en un apoyo individual y consultoría para mejorar sus procesos. (Cuando nos referimos a Pymes son empresas que cuentan con 1 a 19 empleados y/o tienen una facturación de hasta 10.000.000 de U).



MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Comité Evaluador 2019

Un elemento importante para el éxito del Programa responde al estudio que se hace de la información y evidencias que las empresas presentan para cada una de las prácticas.

Este proceso es desarrollado por un conjunto de evaluadores que, en forma personal o representando a diversas organizaciones e instituciones, dedicaron su tiempo y conocimientos para esta edición.

Los evaluadores fueron convocados como en el año anterior y se los invitó a conversar sobre los criterios, mejoras en el formulario y programa. Luego de estas instancias se les enviaron las prácticas para evaluar y se consideraron todos los puntos que manifestaban para cada práctica en las devoluciones que se entrega a la empresa.

DERES otorgó a los evaluadores seleccionados un certificado que los acreditó como tales, a su vez, pudieron postularse como oferentes del servicio de consultoría que será brindado como apoyo a las Pymes, según las bases del llamado "Programa de Reconocimiento DERES a las Mejores Prácticas Empresariales que Contribuyen a los ODS".

El Comité Evaluador 2019 estuvo integrado por:

Adriana Bonomo, Alejandro Vanrell, Alicia Santos Froste, Carlos Pereira, Catherine Krauss, Claudia Mouliá, Deiner Farias, Eduardo Shaw, Gerardo Carvalho, Guillermo Fera, Gustavo Viñales, Ignacio Sintas, Jimena Fernández, Jorge Castro, Liza Mazzeo, María de los Ángeles Torres, María José González, María Mónica del Campo, Natalia Mandirola, Stefanía Yapor, Tamara Farré, Teresa Perez Del Castillo, Verónica Grauert y Ximena Varón.



Aclaración:

A continuación encontrará un resumen de las prácticas reconocidas según su categoría de reconocimiento.

La información de carácter confidencial enmarcado por la empresa no ha sido recopilado así como las evidencias presentadas, por más información podremos ponerle en contacto con el representante de la empresa para brindar más información al respecto.



RESUMEN DE PRÁCTICAS PYMES RECONOCIDAS



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



**RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019**

INDICE DE PRACTICAS RECONOCIDAS 2019

PYMES RECONOCIDAS CATEGORIAS COMPROMISO Y CUMPLIMIENTO

EMPRESA PYME	NOMBRE DE LA PRÁCTICA	PYME COMPROMETIDA CON LOS ODS	RECONOCIDA A CATEGORIA COMPROMISO	RECONOCIDA CATEGORIA CUMPLIMIENTO	ADIC. INSPIRADORA	ADIC. MEJORA LA COMPETITIVIDAD	PAGINA
Ceiprin Insumos	Recarga y Remanufactura de Cartuchos y Reparación de Impresoras	x	x				18
UMUNTU	Plan de negocio: Umuuntu- Agencia de accesibilidad	x	x		x		25
4D Content English	Modelo de negocio de impacto	x		x	x		38
Gemma	Gestión Inclusiva	x		x	x		55

Siguen las prácticas resumidas...

(Podrá encontrarlas haciendo una búsqueda con "control+f" y el nombre de la práctica o empresa o ir directamente al número de página).

PYMES RECONOCIDAS

**Reconocimiento a: CEIPRIN INSUMOS
por la práctica que contribuye con los ODS 11 y 12:**

“Recarga y Remanufactura de Cartuchos y Reparación de Impresoras”

**Categoría COMPROMISO
PYME COMPROMETIDA CON LOS ODS**



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: Ceiprin insumos
- Sector de Actividad: Comercio - Servicios
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 02/06/2015
- Sitio web y redes sociales: www.ceiprin-insumos.com.uy
Facebook: "Ceiprin Insumos - Fedirus S.A."
- Cantidad de trabajadores propios: 8
 - Tipo de empresa: PYME (Empresas que cuentan con 1 a 19 empleados y/o tienen una facturación de hasta 10.000.000 de UI.) x

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa:

Ceiprin Insumos es una empresa nacional fundada en 1983 que procura desde su origen dar soluciones eficientes y ecológicas a las necesidades de impresión de sus clientes. Operó hasta mayo de 2015 como Ceiprin S.A. y desde junio 2015 como Fedirus S.A.

Los servicios que ofrece incluyen: Recargas de cartuchos, Venta de impresoras y cartuchos (originales y compatibles) y Reparación de impresoras.



- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí. Aunque la actividad se realiza desde los comienzos de la empresa, el enfoque de los ODS se comenzó a hacer hace un año.

- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?

No

- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?

Sí

- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?

- [ODS II](#) - Ciudades y comunidades sostenibles
- [ODS I2](#) - Producción y consumo responsable

- ¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

ODS II. Meta 6: De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.

ODS I2.

Meta 4: De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.

Meta 5: De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización



Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
No

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA

ODS II: Ciudades y comunidades sostenibles

Meta 6 De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.

ODS I2: Producción y consumo responsables

Meta 4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente

Meta 5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización

Nombre de la práctica:

RECARGA Y REMANUFACTURA DE CARTUCHOS Y REPARACIÓN DE IMPRESORAS

Fecha de vigencia la práctica

La recarga de cartuchos se realiza desde 1983, ya que se trata de la actividad que dio origen al emprendimiento. El enfoque alineado con los ODS se está trabajando desde agosto de 2018.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

En Montevideo, en el local de Ceiprin Insumos.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

La recarga de cartuchos responde a la necesidad de las empresas y particulares de ser más eficientes en los costos de impresión mediante la reutilización de cartuchos y la posibilidad de extender la vida útil de las impresoras.

Si bien hace 35 años el único objetivo era económico, actualmente existe un objetivo de sustentabilidad al minimizar la generación de residuos tecnológicos y evitar la utilización de plásticos de un solo uso.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Se identificó como necesidad del mercado, una búsqueda de las empresas de bajar los costos de sus necesidades de impresión y alargar la vida útil de sus impresoras. Posteriormente se comenzó a tratar el tema del cuidado del medio ambiente y la actividad adquirió otra perspectiva.

Objetivo general de la práctica:

La recarga y remanufactura de cartuchos ha sido la principal unidad de negocio de Ceiprin Insumos y se presenta como un aporte a los ODS desde la cadena de valor. Se busca generar conciencia sobre el impacto en el medio ambiente, para evitar que los clientes opten por compatibles (plásticos de un solo uso) en sustitución de las recargas. Adicionalmente, mediante la reparación de impresoras se busca reducir la generación de residuos tecnológicos.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición:

Se establecen las siguientes metas: a) revertir la tendencia a la baja del porcentaje de venta de recargas, en relación a la venta de compatibles y originales, b) aumentar la cantidad de clientes que reparan impresoras, c) generar conciencia de la importancia de reducir, reutilizar y reciclar.

Para lograr estas metas se desarrollan tres actividades, por un lado la remanufactura y recarga de cartuchos, por otro lado la reparación de impresoras y finalmente la concientización.



a) Remanufactura y recarga de cartuchos

Para volver a utilizar un cartucho para impresora es necesario hacer una revisión completa del cartucho, recambiar las piezas defectuosas o dañadas y tener en cuenta algunos elementos electrónicos. Se trata de una tarea delicada que requiere mano de obra especializada, así como la utilización de materias primas y repuestos importados.

Un cartucho remanufacturado implica la reutilización del plástico del cartucho mismo como del empaque en la mayoría de los casos, ya que es de uso común que el cartucho vacío (para recargar) se guarde en la caja del cartucho que se coloca en la impresora. Si consideramos que un cartucho suele recargarse entre 3 y 5 veces en promedio, podemos decir que a través de las recargas se está reduciendo al 25% la generación de residuos por este concepto.

b) Reparación de impresoras

Del mismo modo, la reparación de impresoras requiere de repuestos importados y mano de obra calificada.

Es común que las empresas tengan impresoras desahuciadas, sin tener presente que en muchas de ellas podrían ser recuperadas. En Ceiprin Insumos reparamos algunos de estos casos, lo que implica no solo un ahorro para la empresa, sino un impacto directo en la reducción de residuos tecnológicos.

c) Concientización

Ambas actividades, la remanufactura y recarga de cartuchos y la reparación de impresoras tienen la particularidad de impactar en la generación de empleo de calidad ya que los operarios son capacitados en la empresa.

Las materias primas y repuestos utilizados para estas actividades pagan recargos de importación, lo que implica una clara desventaja frente a los cartuchos compatibles y originales que son importados y no están gravados.

Es decir que los elementos para la remanufactura de cartuchos, actividad que defiende la mano de obra nacional (tanto de Ceiprin Insumos como de sus proveedores locales) y protege los recursos naturales, pagan recargos de importación. Sin embargo, los cartuchos importados, que no ofrecen mano de obra a los uruguayos para su fabricación y resultan más nocivos para el planeta por ser plásticos de un solo uso, no pagan recargos de importación.

Esta situación es preocupante, porque genera condiciones desfavorables para la actividad de recarga y remanufactura de cartuchos frente a los compatibles importados. Si bien se ha buscado denunciar la problemática, no hemos conseguido dar con el organismo competente en la materia.

Generar conciencia sobre esta realidad es el único camino para lograr los cambios necesarios.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

El problema del cuidado del medioambiente es algo que nos interpela a todos.

Los residuos electrónicos (RAEE) tienen materiales potencialmente reciclables pero también contienen elementos potencialmente tóxicos para el medioambiente, lo que hace fundamental su correcto manejo. Sin embargo, por falta de control y ausencia de plantas de tratamiento no reciben el tratamiento adecuado.

Los cartuchos para impresoras son plásticos de un solo uso.

Cuando no reciclamos, dejamos expuestos su contenido de tóner y elementos electrónicos que pueden ser tóxicos.

En el caso de las impresoras también contienen componentes electrónicos que pueden ser tóxicos, por lo cual descartarlas genera riesgos.

En suma, la práctica propuesta contribuye a una reducción significativa de la cantidad de residuos electrónicos que llega a disposición final, lo que impacta directamente en las metas 4 y 5 del ODS 12 y en la meta 6 del ODS 11.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Se trata de la actividad principal de la empresa desde su creación.

Hoy consideramos a Ceiprin Insumos como una empresa con un claro propósito de reducción de impacto ambiental.

Hacia allí llevamos nuestra estrategia y las acciones que la acompañan.

Desde comprender las necesidades del mercado, investigar y desarrollar procedimientos, hasta confeccionar acciones que confluyan en disminuir el impacto ambiental.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La práctica es realizada en conjunto por el taller y el área de ventas y coordinada por la dirección.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	Socio Director (establece los criterios y verifica el cumplimiento).
x	Trabajadores:	Trabajadores del taller y vendedores (realizan las recargas y reparaciones o las ventas de estos productos).
x	Clientes:	Eligen recargas y remanufactura de cartuchos, así como reparar sus impresoras para optimizar sus costos y aportar al cuidado del medioambiente.
x	Organizaciones Sociales:	Recibimos asesoramiento y capacitación de DERES sobre los ODS.
x	Estado:	Cumplimos con la normativa de disposición final de residuos de la DINAMA.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	El taller recargas es el área fundacional de la empresa, por lo que tiene un valor especial para la Dirección. Además la Dirección se siente comprometida con el cuidado del medioambiente y la estabilidad laboral de sus empleados.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

x	Trabajadores:	Sentido de pertenencia y compromiso con Ceiprin Insumos y su propósito como empresa.
x	Clientes:	Al utilizar nuestros servicios de remanufactura y recarga de cartuchos y de reparación de impresoras nuestros clientes optimizan sus costos y aportan al cuidado del medioambiente.
x	Estado:	Se reduce la cantidad de basura tecnológica que el estado debe enterrar.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Como se ha mencionado, se trata de una actividad que la empresa realiza desde su fundación y correspondió durante muchos años a su unidad de negocios principal.

Desde hace un año se está visualizando la conveniencia de alinear esta actividad con los objetivos de desarrollo sostenible 2030 para visibilizar el aporte que hacemos a nuestros clientes en la cadena de valor.

Objetivos específicos:

Nuestro objetivo es aportar a la reducción de generación de residuos tecnológicos y a minimizar la utilización de plásticos de un solo uso, dando a su vez una respuesta a una demanda de nuestros clientes, tanto en el sentido del cuidado del medioambiente como de bajar costos.

Resultados obtenidos:

Contamos en la actualidad con una gran cantidad de clientes que confían en nosotros desde nuestros inicios, reconociendo a Ceiprin Insumos como una empresa seria y responsable.

Algunos de nuestros clientes nos eligieron para hacernos cargo del mantenimiento de todo su parque de impresoras, así como de la recarga y remanufactura de los insumos que utilizan.

Instrumentos de verificación:

Nuestro aporte se puede verificar a través de la cantidad de cartuchos que recargamos y remanufacturamos y la cantidad de impresoras que reparamos.

Asimismo, la cantidad de clientes que nos siguen desde hace muchísimos años en busca de soluciones eficientes y ecológicas para sus sistemas de impresión son también una constatación del aporte que hacemos con nuestro trabajo.

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica no ha sido evaluada, indique los motivos:

n/a

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

Si.

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Anualmente.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
x	Otros: Reportes de ventas



¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

En el año 2018 remanufacturamos en Ceiprin Insumos 4.167 cartuchos, lo que implica una disminución de 12.501 cartuchos tirados a la basura.

A su vez reparamos 393 impresoras que corresponden a 102 clientes, lo que representa 393 impresoras que no fueron descartadas.



Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

No disponemos de indicadores cualitativos.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Al haber conseguido reducir la cantidad de cartuchos e impresoras que se tiraron a la basura, ya que fueron recargados o reparados respectivamente, podemos decir que la práctica cumplió con los objetivos iniciales.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado:

Con la reutilización de cartuchos e impresoras se redujo el impacto ambiental negativo y se aportó a la gestión de desechos municipales. ODSII, meta 6.

Asimismo, se aportó al logro de una gestión ecológicamente racional de los desechos tecnológicos, reutilizando los cartuchos y alargando la vida útil de las impresoras, lo que ayuda a reducir su liberación al suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente. ODS12, meta 4.

Finalmente, se aportó la reducir la generación de desechos mediante actividades de reutilización. ODS12, meta 5.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

No.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA	
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA
	<input checked="" type="checkbox"/> Sitio web

Evidencias presentadas:

Reporte de ventas 2018 - Se detallan las cantidades vendidas

Fotos de trabajos realizados:

- cartuchos_para_recargar_1
- cartuchos_para_recargar_2
- operaria_probando_cartucho
- reparación_de_impresoras
- impresora_reparada_antes
- impresora_reparada_después



MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

PYMES RECONOCIDAS

Reconocimiento a:UMUNTU

por la práctica que contribuye con los ODS 10, 11 y 17:

“Plan de negocio: Umuntu- Agencia de accesibilidad”

Categoría COMPROMISO

PYME COMPROMETIDA CON LOS ODS

Reconocimientos Adicionales: “Práctica Inspiradora”



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: Umutnu
- Sector de Actividad: servicio
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: Mayo 2018
- Sitio web y redes sociales: umuntu.uy /
Facebook: Umuntu agencia de accesibilidad
Instagram: @umuntuuy
Linkedin: Umuntu Agencia de Accesibilidad
- Cantidad de trabajadores propios: 5
- Cantidad de trabajadores tercerizados: -
- Tipo de empresa:
 - PYME (Empresas que cuentan con 1 a 19 empleados y/o tienen una facturación de hasta 10.000.000 de UI.) X

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa:

Umuntu es una agencia de accesibilidad que busca aportar a la construcción de una sociedad más inclusiva. Asesoramos a empresas, organizaciones e instituciones para que sus entornos, productos y servicios, su comunicación y eventos, sean accesibles a personas con discapacidad.

Implementamos las acciones necesarias para que las personas puedan acceder con la mayor autonomía posible a los espacios, productos, servicio y al ámbito laboral con independencia de sus capacidades para ver, escuchar, moverse o comprender la información.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí.
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
No.
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
Sí.
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - Sí.
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 10** - Reducción de las desigualdades
 - **ODS II**- Ciudades y comunidades sostenibles
 - **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

ODS 10

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Desde Umuntu se trabaja para derribar las barreras de información, físicas y actitudinales y así lograr que las personas con discapacidad sean parte, promoviendo la inclusión social desde diferentes perspectivas. A través de la implementación de acciones o ajustes necesarios en las empresas las personas con discapacidad pueden acceder a lugares, servicios, productos, eventos y empleos que antes no podían acceder. De esta manera se potencia a las personas con discapacidad para que sean vistas tanto como público





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

consumidor como posibles trabajadores, lo que cambia paradigmas con respecto al tema de la discapacidad y posibilitar cambios sociales y económicos .

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
Derribando las barreras mencionadas en el punto anterior se garantiza a las personas con discapacidad el acceso a las mismas oportunidades -derechos- que el resto de las personas. Se aspira que la empresa o las instituciones consideren la diversidad dentro de su público, y si planifican las diferentes estrategias desde el diseño universal cada vez serán menores las diferencias de acceso entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad.

ODS II

11.7 De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

A través de proyectos a escala de cada empresa, buscamos aportar soluciones adecuadas para que lo que ofrecen nuestros clientes sea accesible a personas con discapacidad. Eso implica también que se derribe la barrera física y se busque la construcción o adecuación de espacios accesibles para personas en situación con discapacidad pensados desde el diseño universal, tanto espacios comunes como centros educativos, oficinas o espacios con intervenciones puntuales como por ejemplo un evento.

ODS 17

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Desde el inicio Umuntu trabaja con expertos en accesibilidad y con personas en situación de discapacidad a quienes integramos en toda la cadena de producción. Asimismo, contamos con el apoyo de las organizaciones de personas con discapacidad y somos la primera empresa que forma parte de La Alianza (organización que nuclea a más de 20 organizaciones que trabajan por los derechos de las personas con discapacidad).

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
No.

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

- **ODS 10** - Reducción de las desigualdades
- **ODS II**- Ciudades y comunidades sostenibles
- **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

ODS 10.

Meta 2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición



Meta 3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

ODS II

Meta 7: De aquí a 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

ODS 17:

Meta 17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Nombre de la práctica:

Plan de negocio: Umuntu - Agencia de accesibilidad.

Fecha de vigencia la práctica:

Umuntu se fundó en mayo de 2018 en Uruguay, siendo la primera agencia de accesibilidad del país.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Aunque la totalidad de los clientes actuales son de Montevideo, Umuntu apunta llegar a todo el país y la región.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Umuntu trabaja para derribar las barreras físicas, actitudinales y de la información para garantizar el acceso de oportunidades a las personas con discapacidad pero al mismo tiempo responde a la necesidad de las empresas que actualmente se encuentran en un momento de inflexión con respecto a la inclusión de personas con discapacidad, no sólo en su planilla de trabajadores sino como posibles y potenciales clientes.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

En Uruguay, según el Censo nacional 2011, más del 15% de la población tiene alguna discapacidad.

Las barreras físicas, de acceso a la información y las actitudinales que existen hoy reducen el nivel de autonomía de la persona con discapacidad, su nivel de decisión, su interacción y capacidad de participación. El escaso sentido de pertenencia que esto genera, resulta en cierto aislamiento que, sumada a barreras actitudinales del resto de la sociedad, cierra un círculo que propicia la exclusión social, laboral, en consecuencia económica, e incluso las posibilidades de emprender.

Para incluir a la persona en situación de discapacidad es preciso, por tanto, generar instancias accesibles y brindar herramientas que tiendan puentes con la sociedad toda.

Umuntu, al proponer una propuesta de valor integral y profesional que no existe en el mercado local y ni en el mercado regional, está generando industria. Tenemos el desafío de generar un nuevo ítem en el presupuesto de los clientes, que hasta ahora no estaba contemplado como tal. La experiencia de quienes se han animado y han comprobado lo potente que es transformar, por ejemplo un evento en una instancia de inclusiva puede incidir, creemos, de forma positiva en potenciales clientes.

Por otro lado, no podemos dejar de ver que el camino hacia la accesibilidad y la inclusión ya se comenzó a transitar a nivel país, se están creando políticas públicas para acelerar procesos, existe una Ley de empleo de personas en situación de discapacidad en empresas privadas, cuota que ya existe también en el Estado.



El trabajo por la accesibilidad y la inclusión se viene dando también a nivel de intendencias departamentales y municipios. El tema está en agenda y por lo tanto va a comenzar a generar mercado.

La propuesta de Umuntu está alineada con las preocupaciones y el accionar que se viene llevando adelante desde el Estado a nivel nacional y departamental. Hay un trabajo por la accesibilidad y la inclusión tanto para ir adecuando las ciudades para que sean más accesible como para generar conciencia en la ciudadanía.

Al definir el mercado objetivo, incluimos a organismos y empresas estatales nacionales y departamentales que ya dieron claros pasos en el tema, con algunos de ellos ya hemos establecido contacto.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Al pensar en el mercado objetivo dentro del ámbito privado, incluimos a las empresas que han demostrado interés en el tema, que tienen dentro de su estructura un área de responsabilidad social empresarial, aquellas que están certificadas como empresas B y multinacionales que, por lineamiento corporativo, tengan entre sus objetivos realizar acciones para volverse más inclusivos.

En Uruguay son 100 las empresas socias de DERES -organismo que promueve la responsabilidad social empresarial- y son 10 las empresas certificadas como empresas B.

Objetivo general de la práctica

Umuntu busca que las empresas, organismos y organizaciones realicen acciones para que tanto su estructura física, así como sus procesos, productos y servicios, sean accesibles a clientes y colaboradores en situación de discapacidad.

Implementamos las acciones necesarias para que las personas puedan acceder con la mayor autonomía posible a los espacios, productos y servicios, con independencia de sus capacidades para ver, escuchar, moverse o comprender la información.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

Umuntu brinda asesoramiento integral a empresas, organismos y organizaciones que busquen hacer su estructura física, así como sus procesos, productos y servicios, accesibles a clientes y colaboradores en situación de discapacidad.

Buscamos ofrecer proyectos a escala de cada empresa, queremos aportar soluciones adecuadas para que los productos y servicios que ofrecen nuestros clientes y su comunicación sean accesibles a personas con discapacidad.

Asimismo, sabemos que la tecnología puede eliminar brechas, facilitar el acceso y generar soluciones disruptivas. Por eso, acercamos, adaptamos o desarrollamos soluciones tecnológicas que colaboren con la accesibilidad e inclusión.

Implementamos los ajustes necesarios para que la comunicación institucional de nuestros clientes sea accesible a personas con discapacidad: desarrollo o adaptación de sitios web accesibles, campañas publicitarias, videos institucionales, folletería, papelería, boletines impresos y digitales, entre otros.

Para derribar las barreras actitudinales y contribuir a la construcción de una cultura inclusiva en las organizaciones, brindamos talleres de sensibilización, capacitamos a roles de atención al público, a oradores y voceros de prensa sobre el uso de lenguaje adecuado, presentaciones inclusivas y pautas que favorecen el vínculo con personas en situación de discapacidad. También hacemos capacitaciones para el personal de la empresa, que se encuentra en proceso de inclusión o pretende incluir a personas con discapacidad en la plantilla de colaboradores.

Hacemos que instancias y experiencias hasta ahora no accesibles a personas con discapacidad, sí lo sean. Evaluamos las necesidades de accesibilidad de los eventos. Favorecemos el acceso a la información (lengua de señas, audiodescripción, Braille, lenguaje sencillo, macrotipo, etc).

Además, acompañamos a las empresas en los procesos de inclusión laboral de personas con discapacidad, desarrollando planes a medida, que pueden incluir: difusión de avisos, selección de personas, charlas de sensibilización, acompañamiento y gestión de una cultura inclusiva.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Somos una empresa que busca generar impacto social y humano positivo. Entendemos que para que esto suceda es preciso ser éticos en todo nuestro accionar. La ética está no solo en el fin que perseguimos, sino en el modo de alcanzarlo. Somos una empresa que desde su concepción se planificó desde el diseño universal, desde su comunicación, espacio físico, y este año se incorporó una persona con discapacidad al equipo de trabajo.

El plan de negocios de Umuntu busca la Reducción de desigualdades (ODS 10) a través de los diferentes servicios que ofrece a sus clientes, hemos comprobado que las empresas que comienzan el proceso de inclusión no vuelven atrás y profundizan en este punto luego del primer acercamiento a la temática.

Umuntu tiene el propósito de contribuir a la inclusión de las personas en situación de discapacidad, asesorando e implementando los ajustes necesarios para que los servicios y la comunicación de nuestros clientes sean accesibles.

De esa manera también contribuimos con la construcción de ciudades y comunidades sostenibles (ODS 11) ya que muchos de los proyectos de cada cliente impactan directamente en espacios físicos, desde un lugar puntual en el que se desarrolla un evento a una oficina con los ajustes razonables necesarios para que la persona con discapacidad o el cliente puedan manejarse con autonomía.

Con respecto al ODS 17 - Generar Alianzas para lograr los objetivos- trabajamos desde el comienzo enfocando esfuerzos de colaboración. Consideramos clave potenciar la relación de Umuntu con quien para nosotros es el beneficiario final: la persona en situación de discapacidad, y con nuestros potenciales clientes, las empresas. Para esto realizamos focus groups de personas con discapacidad continuamente en busca de brindar soluciones reales desde la construcción en conjunto.

A lo largo del último año hemos establecido lazos de confianza y colaboración con la Asociación de Sordos del Uruguay, el Centro de formación y desarrollo para la persona sorda, la Unión Nacional de Ciegos y Fundación Braille, entre otros.

A su vez, en marzo de este año, Umuntu marcó un hito en lo que significa su vínculo con las organizaciones que representan a las personas con discapacidad, al transformarse en la primera empresa de carácter privado en integrar en calidad de asesor a la Alianza por los Derechos de las Personas con Discapacidad, organización que nuclea a más de veinte organizaciones de la sociedad civil.

También, con el objetivo de acercar el "mundo de la discapacidad" con el "mundo empresarial" desarrollamos una serie de encuentros denominados "Diálogos para la inclusión". Los primeros dos fueron en 2018 y en 2019 hubo un encuentro más de este ciclo que busca generar instancias de diálogo entre empresas y personas con discapacidad con la convicción de que es necesario involucrar a las personas con discapacidad en el proceso de inclusión y de que en muchos casos es el desconocimiento -y no la falta de voluntad- lo que inhibe a las empresas a volverse accesibles.

En los dos talleres realizados en 2018 se generaron mesas de diálogo en el que las personas en situación de discapacidad planteaban los obstáculos que encontraban en las empresas, en cuanto a la accesibilidad en los diferentes puntos de encuentro de la empresa (desde la comunicación previa como publicidad, sitio web, materiales informativos, hasta la oferta del producto o servicio en los locales de venta). Los dos talleres dieron información relevante y útil para entender la accesibilidad desde la perspectiva de la persona en situación de discapacidad.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Implementamos las acciones necesarias para que las personas puedan acceder con la mayor autonomía posible a los espacios, productos y servicios, con independencia de sus capacidades para ver, escuchar, moverse o comprender la información.

Los objetivos de Umuntu abarcan tres dimensiones: derechos, normativa actual y oportunidad de mercado.

Con respecto a la dimensión de derechos, participar de forma activa en diferentes instancias de la vida en sociedad es un derecho de todos. Hacer que los productos, servicios, la comunicación y diferentes experiencias sean accesibles a todos, es una forma de posibilitar el ejercicio de esos derechos.

Progresivamente se incorporan mayores exigencias en lo que refiere a la inclusión de personas en situación de discapacidad en la sociedad, a nivel local e internacional, como por ejemplo la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad.





**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Las marcas tienen la oportunidad de incluir. Porque es un criterio humanístico impostergradable y también porque inclusión es mercado. En Uruguay las personas con discapacidad representan el 15,8% de la población.

Estas tres dimensiones, que son la base de Umuntu, responden a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, además el propio plan de negocio incentiva a otras empresas a trabajar en esta línea. El servicio que Umuntu ofrece responde a las ODS pero también incentiva que se repliquen a través de sus clientes.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La totalidad de la empresa trabaja con el mismo objetivo aunque el equipo de trabajo se divide según los servicios: proyectos a medida, comunicación inclusiva, eventos, inclusión laboral, tecnología y charlas y capacitaciones.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	Desde el inicio. Planificación y proyección del emprendimiento.
X	Trabajadores:	Desde el inicio, hoy el equipo está constituido por las tres socias fundadoras, y tres personas más, una de ellas con discapacidad visual.
X	Proveedores:	Se intenta mantener el objetivo de la empresa en toda la cadena de producción.
X	Clientes:	El objetivo de la empresa es el que se busca replicar en los clientes.
X	Organizaciones Sociales:	Son parte de los beneficiarios finales pero al mismo tiempo se realiza un trabajo codo a codo desde lo privado con las organizaciones sociales que trabajan para garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
X	Directivos/Gerentes:	Los aspectos de inclusión de la empresa muchas veces pasan por un nivel de aprobación de niveles gerenciales de las empresas.
X	Trabajadores:	Los trabajadores de Umuntu son replicadores de prácticas inclusivas, que son transversales a todos los aspectos de la vida. También se ven beneficiados los trabajadores de nuestros clientes cuando ven el trabajo de inclusión que realiza la empresa en la que son parte, a través de capacitaciones, jornadas de concientización y sensibilización e inclusión laboral.

X	Familiares de los trabajadores:	Los trabajadores, al incorporar esta mirada en lo laboral, por lo general lo incorporan el resto de las actividades cotidianas, replicando en sus los familiares.
X	Proveedores:	A los proveedores se les piden ciertas características, cuando se habla de diseño universal, las cuales también incorporan a su mirada. A modo de ejemplo, se ha trabajado con agencias de publicidad para que las publicidades sean accesibles, o el diseño de un folleto o todos los elementos a tener en cuenta con un organizador de eventos.
X	Clientes:	Los clientes se ven beneficiados no sólo a nivel humano sino que hay que considerar a las personas con discapacidad como potenciales clientes.
X	Organizaciones Sociales:	Las organizaciones sociales se ven beneficiadas cuando encuentran en Umuntu un nexo entre las organizaciones y las empresas.
x	Otros (Especifique):	La inclusión social es transversal en Umuntu, impacta directamente en las directoras, los trabajadores y los familiares de todos los integrantes del equipo. Al mismo tiempo se impacta positivamente a las personas con discapacidad (beneficiario final) y a las organizaciones que la nuclean. Los clientes y proveedores se ven inmersos en esta cadena ya que los servicios que ofrecen Umuntu van de la mano a beneficiar la empresa tanto a la interna como la externa y finalmente a la persona con discapacidad.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Acercamiento con las instituciones y organizaciones que trabajan con las personas con discapacidad en Uruguay y en el exterior. Acercamiento con las personas con discapacidad.
2. Constitución de Umuntu como empresa con personería jurídica.
3. Concreción de proyectos de diferente alcance con más de 20 clientes en menos de un año.



Objetivos específicos:

- I.1. Generar alianzas y vínculos permanentes con personas que vienen trabajando y "luchando" en la temática hace muchos años. Sumar esfuerzos. Escuchar al colectivo de personas con discapacidad y construir desde sus necesidades reales y en conjunto.
- I.2. Generar confianza en los posibles clientes con la constitución de una empresa y pensar en el proyecto como una empresa de impacto social con un plan de sostenibilidad en el tiempo.
- I.3. Comenzar a generar vínculos comerciales para la sostenibilidad económica de la empresa y al mismo tiempo generar impacto real en las empresas y en el beneficiario final, las personas con discapacidad.

Resultados obtenidos:

I.1.1 Como se mencionó anteriormente hemos establecido lazos de confianza y colaboración con la Asociación de Sordos del Uruguay, el Centro de formación y desarrollo para la persona sorda, la Unión Nacional de Ciegos, Fundación Braille, Asociación de personas con Síndrome de Down, Bensadun Laurent, entre otros.

Al mismo tiempo, Umuntu es la primera empresa de carácter privado en integrar en calidad de asesor a la Alianza por los Derechos de las Personas con Discapacidad, organización que nuclea a más de veinte organizaciones de la sociedad civil.

I.2.1 Umuntu es la primera agencia de accesibilidad del país y logró posicionarse como un referente en la temática.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

I.3.I Actualmente Umuntu cuenta con una lista de 23 clientes y está realizando proyectos únicos en la región como la accesibilidad integral de un centro comercial, Nuevocentro shopping, curso de automaquillaje para mujeres ciegas a través de Promaq y el lanzamiento del primer bar de Uruguay con niveles internacionales de accesibilidad con Bar Facal.

Instrumentos de verificación:

- Notas de prensa: <http://umuntu.uy/noticias/>
- Video Resumen de acciones de Umuntu: <https://bit.ly/2IOW5e0>
- Primer evento empresarial accesible: <https://bit.ly/2kLGwn7>
- Inauguración Antel Arena (espectáculo): <https://bit.ly/2IOAoe6>
- Inauguración Primer Bar Accesible (in invitación): <https://bit.ly/2mfHYyD>
- Organizadores de la Cumbre Iberoamericana de Turismo Accesible (in invitación): <https://bit.ly/2kzkMuV>
- Acciones con Nuevocentro Shopping: <https://bit.ly/2IV6CEk>

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Se consideran dos niveles de evaluación. Uno a nivel macro, empresarial, actualmente contamos con un número de clientes mayor al planificado. Se aspiraba concretar al menos 20 clientes en un año, y hoy se supera esa cifra. Esto comprende eventos, acciones puntuales, informes, proyectos a medida de cada cliente, inclusión laboral y capacitaciones. Como se mencionó anteriormente, Umuntu tenía el gran desafío de generar un mercado, una necesidad -porque la accesibilidad no era un ítem contemplado en la planificación de las empresas hace un tiempo atrás- hoy logramos posicionarnos en el mercado e incorporar el tema en agenda, y que las empresas vean la accesibilidad prácticamente como una necesidad.

Teniendo en cuenta estos factores, se realiza una evaluación positiva del plan de negocios. Cabe destacar que Umuntu, también se fue adaptando a las necesidades de los clientes y fue definiendo mejor las implicancias de cada uno de los servicios.

Otros factor que nos permite realizar un evaluación positiva es que a menos de una años de trabajo se pudo contratar a dos personas más en el equipo, una psicóloga especializada en el área de inclusión laboral y una administrativa.

El segundo nivel de evaluación es directamente con los clientes y los beneficiarios- las personas con discapacidad- Umuntu está en una continua comunicación con las personas con discapacidad para que realicen una evaluación de la experiencia, a modo de ejemplo, luego de cada evento se envía una encuesta para medir la calidad del servicio, lo que incluye en el caso de las personas sordas que indiquen el nivel de la interpretación en Lengua de Señas, elementos que solo pueden ser medidos y evaluados por los usuarios.

Así como se generan instancias para conocer las necesidades de las personas con discapacidad, también lo hacemos con los clientes, siempre se realiza una evaluación luego de cada acción, en el caso de los eventos se les envía una encuesta.

La mayoría de las respuestas, tanto de las personas con discapacidad como el cliente que nos contrata, son positivas. El beneficiario final realiza críticas constructivas cuando ve aspectos que podrían mejorar el servicio y los clientes (el que nos contrata) en su mayoría siente que luego de hacer un evento accesible e inclusivo "es un camino sin retorno", es decir que ya es un punto tan fundamental a considerar como cualquier otro servicio.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
X	Cuestionarios :



X	Entrevistas
X	Evaluación externa por terceros

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Actualmente Umuntu se encuentra trabajando para empresas de diferentes rubros, en proyectos de diferente profundidad y alcance. En total ha trabajado con 23 clientes y ha tenido algún tipo de contacto con más de 60 empresas, considerando las propuestas enviadas y entrevistas realizadas con posibles clientes.

Los clientes son:

1. ANII (eventos accesibles - capacitaciones)
2. Antel (eventos accesibles - capacitaciones)
3. DERES (eventos accesibles)
4. Nuevocentro Shopping (proyecto de shopping accesible e inclusivo)
5. Agarrate Catalina (espectáculo accesible)
6. Creative Mornings (eventos accesibles)
7. ONU Mujeres (eventos accesibles y proyectos de materiales accesibles)
8. Promaq (curso de automaquillaje para personas ciegas)
9. Bar Facal (proyecto de bar accesible)
10. Intendencia de Montevideo (evento)
11. Endeavor (eventos)
12. Sturbaks (inclusión laboral)
13. Telefónica (inclusión laboral)
14. Banco Mundial (informes)
15. Sistema B (eventos)
16. Facultad de Ingeniería (eventos)
17. Fiis (eventos)
18. Foto Arte (curso accesible)
19. Incubacoop (evento)
20. INAVI (eventos)
21. Marde Proproductora
22. La Alianza
23. Human Bussines



Además, como se mencionó en el punto anterior, se logró incorporar a dos personas en el equipo de trabajo, se pasó de tres a cinco trabajadoras. También logramos mudarnos a un espacio de trabajo formal.

Por último, cabe destacar que hoy Umuntu cuenta con una base de datos de más de 80 personas con discapacidad que se fue construyendo a partir de actividades, encuentros y reuniones con las organizaciones. En esta base de datos se contemplan, además de la información básica, los intereses, la educación, nivel socioeconómico entre otros aspectos que nos permiten realizar mensajes más dirigidos, no sólo para las invitaciones sino también para los puestos laborales que solicita el cliente, operando también como una bolsa de empleo.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados

El plan de negocios de Umuntu responde al cumplimiento de los ODS mencionados, pero cabe destacar que el servicio que ofrece hace que los clientes o posibles clientes respondan también con estas prácticas al cumplimiento de los ODS.

Los resultados por los que nos guiamos es la capacidad de captación de clientes, en los diferentes tipos de proyectos que apuntan a derribar las barreras e incluir dentro de su público objetivo a las personas con discapacidad.



**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Contamos con cartas de clientes que avalan nuestro trabajo y destacan el profesionalismo, el compromiso y la responsabilidad. Se adjuntan

En base a la evaluación realizada.

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Consideramos que Umuntu cumple con el plan de negocios cuando tiene como resultado una buena receptividad con los clientes y con las personas con discapacidad. El buen vínculo con los clientes es tan importante como con el beneficiario final y por eso el trabajo en conjunto constante. Se han concretado diferentes instancias que han permitido acercarnos a nuevos posibles clientes, lo que nos confirma que vamos por buen puerto.

Cada una de las acciones que se concretaron responden al cumplimiento de los ODS y responden a los objetivos de Umuntu. Hemos logrado posicionarnos en el ambiente empresarial como en el de las organizaciones y hoy somos un proveedor confiable.

Hoy Umuntu es un hecho por las alianzas -tanto de organizaciones como de expertos internacionales- y las empresas que se animaron a dar un paso en el temática. Además, cada uno de los proyectos que se realizaron, tanto desde Umuntu, como de cada uno de los clientes apuntan a cumplir con los objetivos de derribar las barreras: físicas, de la información y actitudinales.

Esta última, la barrera actitudinal, es la que desde Umuntu se considera fundamental para el cumplimiento del resto de los eslabones. Buscamos ante todo ser una empresa de impacto social y humano.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado

Para ilustrar algunos ejemplos de cómo Umuntu contribuyó, a través de sus clientes, a cumplir las metas de los ODS es que pasamos a desarrollar algunas acciones.

Por ejemplo, en el caso concreto de Nuevocentro, hemos realizado, un plan de trabajo integral que ha incluido, entre otras, las siguientes actividades:

1. Cuatro talleres de capacitación y sensibilización a personas de atención a clientes, personal de seguridad y encargados de locales.
2. Accesibilidad del evento del Día de la Mujer (14 de marzo de 2019)
3. Reuniones de capacitación y asesoramiento a las agencias de publicidad y digitales, para transmitir tips para manejo de redes sociales accesibles y producción de campañas accesibles.
4. Desarrollo de materiales de comunicación audiovisuales e impresos.
5. Accesibilidad de sitio web de Nuevocentro.

En el caso de ANII, realizamos la accesibilidad la entrega de los Premios Nova, brindando a las personas con discapacidad la posibilidad de participar de un evento de este nivel y acercarse al "mundo" del emprendedurismo.

Para esta instancia se realizaron los siguientes trabajos:

1. Accesibilidad del formulario de registro al evento
2. Accesibilidad de los videos con los emprendedores nominados a ser premiados.
3. Accesibilidad del formulario de votación de los finalistas
4. Accesibilidad de la agenda del evento.
5. Accesibilidad del evento: Interpretación en Lengua de Señas, presencia de asistentes de accesibilidad, adecuación del entorno físico, audiodescripción personalizada, capacitación al conductor para realización de presentaciones inclusivas, entre otros.

Con respecto a Bar Facal, se realizó la accesibilidad a nivel internacional para que las personas con discapacidad tengan la oportunidad de concurrir a un espacio clásico de Montevideo. En este caso algunas de las cosas que se realizaron fueron:

- I. Menú en formato accesible para personas sordas y personas ciegas:
 - a. Menú en Braille
 - b. Menú en macrotipo
 - c. Menú en Lengua de Señas.
 - d. Acceso al menú accesible en formato digital a través de un código QR
2. Instalación de balizas con geolocalización para personas ciegas
3. Refuerzo de señalética en todo el bar para personas sordas.
4. Preferencia de atención a personas con TEA, discapacidad temporal y embarazadas.
5. Atención en Lengua de Señas

Para Promaq, una escuela de maquillaje, se realizaron varios pasos para llegar hasta la conformación de dos grupos, de 8 mujeres ciegas cada uno, de curso de automaquillaje.

Se realizaron:

1. Focus group con mujeres ciegas para conocer su experiencia e interés por el maquillaje
2. Investigación para el automaquillaje de mujeres ciegas
3. Difusión y conformación de dos grupos
4. Acompañamiento y capacitación al equipo de docentes.



COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA	
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA
	X Eventos
	X Publicación en revistas, periódicos, etc.
	X Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
	X Redes Sociales
	X Sitio web
	X Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas:

- Notas de prensa: <http://umuntu.uy/noticias/>
- Video Resumen de acciones de Umuntu: <https://bit.ly/2IOW5e0>
- Primer evento empresarial accesible: <https://bit.ly/2kLGwn7>
- Inauguración Antel Arena (espectáculo): <https://bit.ly/2IOAoe6>
- Inauguración Primer Bar Accesible (in invitación): <https://bit.ly/2mfHYyD>
- Organizadores de la Cumbre Iberoamericana de Turismo Accesible (in invitación): <https://bit.ly/2kzkMuV>
- Acciones con Nuevocentro Shopping: <https://bit.ly/2IV6CEk>



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

PYMES RECONOCIDAS



Reconocimiento a: 4D Content English
por la práctica que contribuye con los ODS 4, 5, 8, 10, 12 y
17:
“Modelo de negocio de impacto”

Categoría CUMPLIMIENTO
PYME COMPROMETIDA CON LOS ODS
Reconocimiento Adicional: “Práctica Inspiradora”





DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- Nombre de la Empresa: 4D CONTENT ENGLISH
- Sector de Actividad: EDUCACIÓN
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 9 de Diciembre 2005
- Sitio web y redes sociales: <http://4d.edu.uy/es/home/>
- Instagram: <https://www.instagram.com/4denglish/>
- Facebook: <https://www.facebook.com/4dContentEnglish/>
- Twitter: <https://twitter.com/4denglish>
- Cantidad de trabajadores propios: 30
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 0
- Tipo de empresa: X - PYME (Empresas que cuentan con 1 a 19 empleados y/o tienen una facturación de hasta 10.000.000 de UI.)

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

Breve resumen de la actividad de la empresa

- 4D Content English es una empresa B certificada de Uruguay que comienza sus actividades en 2005

con un local en Ciudad Vieja de Montevideo. Desde su fundación, se especializa en la comunicación a través del diseño e implementación de experiencias de aprendizajes inclusivas y en diferentes idiomas. Como Empresa B certificada trabaja para demostrar que es posible perseguir el triple impacto (económico, social y ambiental) de manera simultánea, con un compromiso de mejora permanente y a largo plazo.

¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí, lo hacemos desde hace aproximadamente 4 años desde que se creó la Agenda 2030 en el 2015.

¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?

Sí. Participamos en la encuesta realizada por el Ministerio de Educación y Cultura por el ODS 4.

¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?

Sí.

¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?

- ODS 4 - Educación de calidad
- ODS 5 - Igualdad de género
- ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- ODS 10 - Reducción de las desigualdades
- ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave ?



ODS 4.

Meta 4.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

A través de capacitaciones en idiomas y habilidades comunicacionales acompaña a los jóvenes y adultos con quienes trabaja a mejorar sus técnicas y habilidades para acceder a mejores oportunidades de desarrollo profesional en el mundo globalizado. Participa del proyecto Ceibal en inglés dando clase a más 3500 niños que acuden a escuelas públicas. Diseña cursos, talleres y capacitaciones personalizados sobre comunicación humana e idiomas para jóvenes y adultos.

- 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad

4D a través del programa ProEdu Educación Inclusiva aboca por el derecho a una educación para todas y todos. Pertenece al Grupo de Trabajo de Educación Inclusiva, participante permanente de la Mesa por la Continuidad Educativa junto al MEC; MIDES, ANEP, INEFOP y UDELAR, entre otros. Desarrolla e implementa capacitaciones en todo el país para docentes, en el área de educación inclusiva.

Meta 4.c: De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Brinda capacitación de calidad a sus docentes.

Coopera con organizaciones regionales e internacionales en la organización de congresos, simposios, capacitaciones presenciales u online y webinarios para el desarrollo profesional docente regional y global, en áreas de inclusión, educación, comunicación humana y sustentabilidad.

Meta 5: De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

- 4D brinda capacitación sobre educación inclusiva e interculturalidad para sus docentes y terceros, tanto a nivel nacional como internacional, promoviendo la accesibilidad en ámbitos educativos a personas en situación de discapacidad (PsD), niños en situaciones de vulnerabilidad y otros grupos subrepresentados.

ODS 5

Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

4D se comprometió a establecer procedimientos que aseguran la participación de las mujeres en los procesos decisorios. Incluso su directora es mujer y los cargos de mando medio están igualmente representados por hombres y mujeres.



5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen

Desde el programa de ProEdu participamos en la Alianza de organizaciones por los derechos de PsD. Desde ahí participamos en el Proyecto de Naciones Unidas "El Derecho a la Igualdad y no Discriminación de las Personas con Discapacidad", y el componente dos es sobre los Derechos en Salud sexual y reproductiva.

ODS 8

Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y PsD, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Creamos el programa D Alliance, junto a una organización argentina, para apoyar a las organizaciones y a las personas a desarrollar una cultura inclusiva auténtica y sostenible. Los acompañamos a descubrir el potencial estratégico que tiene la inclusión y así transitar este crecimiento, creando una sociedad más equitativa.

Actualmente estamos trabajando con una herramienta que evalúa las remuneraciones dentro de 4D para medir y asegurar la equidad en esta área.

Meta 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Co-fundó ProEdu, organización que trabaja por la inclusión educativa de niños y niñas PsD en todos los niveles de enseñanza, clave fundamental para el acceso al empleo.

Participa en el Plan Ceibal brindando la posibilidad de acercar a escolares del Uruguay al aprendizaje de inglés, lo que garantiza una educación más equitativa y de calidad.

Actualmente 4D es una Entidad de Capacitación (ECA) registrada en INEFOP para ofrecer capacitación en comunicación en idiomas para jóvenes sin empleo.

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

4D tiene una cultura participativa y abierta al diálogo. Un ambiente amigable, seguro y transparente es la característica de la empresa más valorada por los trabajadores. Este año comenzamos a implementar la sociocracia como sistema de gobernanza, por el cual, los empleados puedan ir participando en la toma de decisiones que los afectan. Generando de esta manera un lugar de trabajo seguro, transparente y representativo. Más del 15% de nuestra plantilla son personas migrantes.

ODS 10



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Meta 2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

4D, en alianza con D Alliance y ProEdu educación inclusiva, ofrece servicios de consultoría, coaching y capacitaciones en diversidad e inclusión. Cuenta con una política de no-discriminación que incluye etapas de contratación a ciegas evitando los sesgos no-conscientes respecto a la edad, sexo, etnia, religión, u otra condición en la toma de decisiones.



ODS 17

Meta 17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

4D trabaja conjuntamente con otras organizaciones en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, creando "productos" y servicios más eficaces y completos en el área de diversidad, inclusión y comunicación humana. Algunas de las alianzas:

- Sistema B
- 3 vectores
- Asociación Down
- Grupo de Trabajo por la Educación Inclusiva
- Red Regional por la Educación Inclusiva
- Alianza de Organizaciones por los derechos de las personas en situación de discapacidad
- CLAEH
- CUTI

Respecto a las prácticas de la empresa:

¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los ODS a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica :

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

ODS 4.

Meta 4.4: De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

A través de capacitaciones en idiomas y habilidades comunicacionales acompaña a los jóvenes y adultos con quienes trabaja a mejorar sus técnicas y habilidades para acceder a mejores oportunidades de desarrollo profesional en el mundo globalizado. Participa del proyecto Ceibal en inglés dando clase a más 3500 niños que acuden a escuelas públicas. Diseña cursos, talleres y capacitaciones personalizados sobre comunicación humana e idiomas para jóvenes y adultos.

- 4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad

- 4D a través del programa ProEdu Educación Inclusiva aboca por el derecho a una educación para todas y todos. Pertenece al Grupo de Trabajo de Educación Inclusiva, participante permanente de la Mesa por la Continuidad Educativa junto al MEC; MIDES, ANEP, INEFOP y UDELAR, entre otros. Desarrolla e implementa capacitaciones en todo el país para docentes, en el área de educación inclusiva.

Meta 4.c: De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

Brinda capacitación de calidad a sus docentes.

Coopera con organizaciones regionales e internacionales en la organización de congresos, simposios, capacitaciones presenciales u online y webinarios para el desarrollo profesional docente regional y global, en áreas de inclusión, educación, comunicación humana y sustentabilidad.

Meta 5: De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.

- 4D brinda capacitación sobre educación inclusiva e interculturalidad para sus docentes y terceros, tanto a nivel nacional como internacional, promoviendo la accesibilidad en ámbitos educativos a PsD, niños en situaciones de vulnerabilidad y otros grupos subrepresentados.

ODS 5

Meta 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

4D se comprometió a establecer procedimientos que aseguran la participación de las mujeres en los procesos decisorios. Incluso su directora es mujer y los cargos de mando medio están igualmente representados por hombres y mujeres.



5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

Desde el programa de ProEdu participamos en la Alianza de organizaciones por los derechos de las PsD. Desde ahí participamos en el Proyecto de Naciones Unidas "El Derecho a la igualdad y no Discriminación de las Personas con Discapacidad", y el componente dos es sobre los Derechos en Salud sexual y reproductiva.

ODS 8

Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las PsD, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Creamos el programa D Alliance, junto a una organización argentina, para apoyar a las organizaciones y a las personas a desarrollar una cultura inclusiva auténtica y sostenible. Los acompañamos a descubrir el potencial estratégico que tiene la inclusión y así transitar este crecimiento, creando una sociedad más equitativa.

Actualmente estamos trabajando con una herramienta que evalúa las remuneraciones dentro de 4D para medir y asegurar la equidad en esta área.

Meta 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Co-fundó ProEdu, organización que trabaja por la inclusión educativa de niños y niñas con discapacidad en todos los niveles de enseñanza, clave fundamental para el acceso al empleo.

Participa en el Plan Ceibal brindando la posibilidad de acercar a escolares del Uruguay al aprendizaje de inglés, lo que garantiza una educación más equitativa y de calidad.

Actualmente 4D es una Entidad de Capacitación (ECA) registrada en INEFOP para ofrecer capacitación en comunicación en idiomas para jóvenes sin empleo.

Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

4D tiene una cultura participativa y abierta al diálogo. Entra las características más resaltadas por los trabajadores, están la de ambiente amigable, seguro, etc. Este año comenzamos a implementar un sistema de gobernanza, sociocracia, por el cual, los empleados puedan ir participando en la toma de decisiones que los afectan.

Generando de esta manera un lugar seguro de trabajo.

Más del 15% de nuestra plantilla son migrantes.

ODS 10

Meta 2: De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

4D, en alianza con D Alliance y ProEdu educación inclusiva, ofrece servicios de consultoría, coaching y capacitaciones en diversidad e inclusión. Cuenta con una política de no-discriminación que incluye etapas de contratación a ciegas evitando los sesgos inconscientes respecto a la edad, sexo, etnia, religión, u otra condición en la toma de decisiones.

ODS 17

Meta 17: Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



4D trabaja conjuntamente con otras organizaciones en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, creando "productos" y servicios más eficaces y completos en el área de diversidad, inclusión y comunicación humana. Algunas de las alianzas:

- Sistema B
- 3 vectores
- Asociación Down
- Grupo de Trabajo por la Educación Inclusiva
- Red Regional por la Educación Inclusiva
- Alianza de Organizaciones por los derechos de las personas en situación de discapacidad
- CLAEH
- CUTI

Nombre de la práctica:

Modelo de negocio de impacto.

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

9 de Diciembre 2005 (Inicio de actividad de la empresa).

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Montevideo, Uruguay

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Responde a las expectativas y necesidades de nuestros trabajadores de poder desarrollarse profesionalmente en un entorno de trabajo, amigable y colaborativo.

Nuestros servicios de idiomas y comunicación humana responde a las expectativas y necesidades de nuestros clientes en el ámbito empresarial de poder desempeñarse con éxito en sus áreas de interés y desarrollar sus habilidades para la comunicación. Nuestros servicios de Diversidad e Inclusión brindan herramientas a las organizaciones para desarrollar una cultura inclusiva auténtica, sostenible y así encontrar el potencial estratégico que tiene la inclusión creando una sociedad más equitativa.



De nuestros clientes en el ámbito educativo facilitamos las herramientas para que puedan crear entornos educativos inclusivos y desarrollen sus habilidades para comunicarse con éxito en cualquier área de interés, a través de nuestros cursos de idiomas diseñados a medida, consultorías en Diversidad e Inclusión y consultorías en Comunicación Humana. A través de nuestro trabajo en el proyecto Ceibal en inglés ayudamos a que más de 3500 niños y niñas que asisten a diferentes escuelas públicas del país accedan a la enseñanza del idioma inglés.

A través de nuestros servicios en Sustentabilidad facilitamos herramientas que ayuden a nuestros clientes interesados en la transición hacia negocios de triple impacto (económico, social y ambiental) creando una mejor interacción con el ecosistema.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

En el caso de idiomas, las expectativas/necesidades de nuestros clientes se revelan mediante un cuestionario denominado "Needs Analysis Form" que consta de una serie de preguntas sobre los intereses y las necesidades que el cliente quiere cubrir para poder diseñar un curso diseñado a su medida.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

En el caso de nuestro trabajo en el proyecto Ceibal en Inglés las expectativas y necesidades de los alumnos y alumnas se evalúan a través de actividades interactivas realizadas en la plataforma CREA2, y a través de una coordinación con la maestra titular de cada grupo que brinda información sobre las necesidades e intereses específicos de los alumnos, a nivel grupal e individual, para poder adaptar las clases.

En el caso de los servicios en Diversidad e Inclusión y Comunicación Humana por pedido directo de los interesados (entrevista, e-mail) siendo organismos públicos, público-privado y privados.

Objetivo general de la práctica

Brindar herramientas para asegurar el acceso de una educación de calidad. Ayudar a las organizaciones y a las personas a desarrollar una cultura inclusiva auténtica y sostenible. Acompañar a descubrir el potencial estratégico que tiene la inclusión y de forma de ir creando una sociedad más equitativa. Asegurar el acceso, la permanencia y el progreso en el sistema educativo de las personas en situación de vulnerabilidad.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

A través de nuestro servicio de 4D Idiomas brindamos capacitaciones, tanto presenciales como online, diseñadas a medida para que el participante pueda desempeñarse con éxito en las áreas de su interés. Ofrecemos clases enfocadas en la preparación de exámenes internacionales de idiomas. Ofrecemos servicios de traducciones e interpretaciones contando con un equipo de traductores públicos e intérpretes con trayectoria en traducciones oficiales y no oficiales de diferentes idiomas, de documentos, contratos, escrituras, artículos, CVs, revistas, páginas web, entre otros. Ofrecemos consultorías y apoyo en eventos puntuales para nuestros clientes al momento de prepararse para una presentación, reunión, negociación o conferencias telefónicas.

Cuando usamos la lengua no solamente la usamos para informar sino también para motivar, inspirar y colaborar, ya sea de forma presencial o virtual. Por eso a través de nuestro servicio 4D Comunicación Humana creamos los siguientes productos, enfocados en el desarrollo integral de la comunicación: talleres, capacitaciones y consultorías en habilidades transversales para la comunicación, coaching, competencia intercultural e indagación apreciativa.



A través de nuestros servicios de consultoría, coaching y capacitaciones en Diversidad e Inclusión, en colaboración con D Alliance y ProEdu educación inclusiva, ayudamos a las organizaciones y a las personas a desarrollar una cultura inclusiva auténtica y sostenible. Los acompañamos a descubrir el potencial estratégico que tiene la inclusión y a transitar este crecimiento, creando una sociedad más equitativa.

A través de nuestros servicios de 4D Sustentable como empresa B certificada, trabajamos por una economía donde el éxito se mida por el bienestar de las personas, de las sociedades y la naturaleza, contribuyendo con la educación y formación que empodere al ser humano para mejorar la tecnología y reducir nuestro impacto sobre la biosfera creando una mejor interacción con el ecosistema. A través de capacitaciones y consultorías, acompañamos a las personas en la transición hacia un modelo de negocio de triple impacto

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

A través de capacitaciones y consultorías en idiomas y habilidades para la comunicación, diseñados a medida y de forma inclusiva, acompañamos a los niños, jóvenes y adultos con quienes trabajamos a mejorar sus técnicas y habilidades para acceder a mejores oportunidades de desarrollo profesional en el mundo globalizado (ODS 4, metas 4.4 y 4.5, ODS 10 meta 2).

Participamos del proyecto Ceibal en inglés dando clases de inglés a más de 3500 niños que acuden a escuelas públicas (ODS 4, metas 4.4 y 4.5).

Diseñamos cursos, talleres y capacitaciones, en colaboración de D Alliance y ProEdu educación inclusiva, sobre Diversidad e Inclusión que ayudan a desarrollar tanto en la educación como en las organizaciones culturas inclusivas, auténticas y sostenibles que aseguren el acceso, la permanencia y el progreso laboral y en el sistema educativo de las personas en situación de vulnerabilidad. (ODS 10 meta 2, ODS 17 meta 17).

Implementamos la sociocracia como sistema de gobernanza lo que genera un lugar de trabajo seguro, transparente y representativo. Contamos con una política de no-discriminación y prácticas de contratación a "ciegas" que da acceso al trabajo a grupos subrepresentados de la sociedad (migrantes, homosexuales, PsD, entre otros. (ODS 8 META 8.5, 8.6 Y 8.8, ODS 10 meta 2). Como empresa WEPs estos procedimientos y políticas inclusivas de trabajo aseguran la participación de las mujeres en los procesos decisorios. La directora de la empresa es mujer y los cargos medios están igualmente representados por hombres y mujeres. (ODS 5 meta 5.5) Desde el programa de ProEdu participamos en la Alianza de organizaciones por los derechos de las PsD y participamos en el Proyecto de Naciones Unidas "El Derecho a la Igualdad y no Discriminación de las Personas con Discapacidad", y el componente dos es sobre los Derechos en Salud sexual y reproductiva (ODS 5 meta 5.6, ODS 10 meta 2, ODS 17 meta 17).

A su vez, estas oportunidades de desarrollo profesional son ofrecidas a las personas que trabajan en 4D y a docentes en todo el mundo en cooperación con organizaciones nacionales, regionales e internacionales (Plan Ceibal, Sistema B, CLAEH, CUTI, IATEFL, Grupo de Trabajo por la Educación Inclusiva, Red Regional por la Educación Inclusiva, Alianza de Organizaciones por los derechos de PsD) a través de congresos, simposios, cursos presenciales como online y webinarios en áreas de educación, diversidad e inclusión, comunicación humana y sustentabilidad (ODS 4 meta 4.4, 4.5 y 4.c, ODS 17 meta 17).

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Recursos Humanos y Estrategia (en la sociocracia los denominamos como "círculos" de trabajo).



GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
	Directivos/Gerentes:	La actual directora y fundadora de 4D, Mercedes Viola, participó desde el inicio a través del diseño del modelo de negocio.
	Trabajadores:	Los encargados de brindar los servicios. A través de las reuniones de equipo y capacitaciones brindadas a los docentes ellos se alinean a los objetivos descritos del modelo de negocio de impacto para incorporarlo en su trabajo.
	Clientes:	Son quienes comunican su necesidad y expectativa para diseñar los servicios a medida. Quienes reciben las herramientas y las incorporan en su
		Aprendizaje y en sus para que en su aprendizaje hagan posible el



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES**

**EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

		cumplimiento de los ODS.
	Organizaciones Sociales:	A través de alianzas nos acercan a grupos beneficiarios de nuestros servicios.
	Estado:	A través de licitaciones nos acercan a grupos beneficiarios de nuestros servicios en el ámbito público. A través del programa Ciebal en Inglés, nuestro servicio de cursos de inglés personalizados son ofrecidos a niños de 4o, 5o y 6o de las escuelas públicas.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
	Directivos/Gerentes:	
	Trabajadores:	Oportunidades de desarrollarse profesionalmente a través de cursos y capacitaciones ofrecidos por 4D en colaboración con otras organizaciones en el área de educación, diversidad e inclusión, comunicación y sustentabilidad. Oportunidad de ampliar su experiencia laboral a través de una empresa como 4D que a través de alianzas y convenios
		estratégicos accede a trabajar con clientes de gran trayectoria en el mercado.
	Clientes:	Al contratar nuestros servicios se benefician al tener acceso a herramientas y apoyo de personal calificado para desarrollarse profesionalmente, ya sea mejorando su comunicación a través de cursos de idiomas y comunicación humana o a través de consultorías y cursos en Diversidad e Inclusión que ayuden a crear entornos educativos y de trabajo equitativos e inclusivos.

	Estado:	A través de nuestras consultorías y capacitaciones se incrementa el acceso a una educación de calidad en el país. Las capacitaciones en Diversidad e Inclusión ayudan al acceso, la permanencia y el progreso de las personas en situación de vulnerabilidad (según raza, etnia, orientación sexual, situación de discapacidad) en el sistema educativo y el trabajo. Disminuye el porcentaje de la población en situación de desempleo.
--	---------	--

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1- Se realizan talleres y capacitaciones en Diversidad e Inclusión a personas y organizaciones. También fue necesario asegurar un proceso de contratación y reclutamiento inclusivo y no discriminatorio a través de: talleres y comunicaciones de sensibilización sobre diversidad e inclusión, una política de no-discriminación, la formalización de un proceso de contratación a "ciegas".



2- Diseño de consultorías y cursos a medida, tanto para adultos como en nuestra participación en el proyecto de Ceibal en Inglés, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades de nuestros clientes para desarrollar sus habilidades comunicacionales. Para el proyecto Ceibal en Inglés brindamos apoyo a nuestros docentes en la coordinación con los maestros de clase de cada grupo para lograr diseñar y adaptar de la mejor manera las clases a las necesidades específicas de cada grupo, incorporando dinámicas que aseguren un entorno de aprendizaje inclusivo. Para nuestros clientes jóvenes y adultos, nuestro proyecto "In Company" diseñamos una evaluación denominada "Needs Analysis" que se envía a cada alumno o cliente para evaluar sus necesidades y expectativas respecto a la capacitación o taller a realizarse para luego diseñarlo a su medida. A mitad y final de año cada docente realiza un reporte que evalúa y describe la evolución de cada alumno.



3- Promover y comunicar sobre buenas prácticas sustentables que compartimos como integrantes de la comunidad B (Sistema B) tales como una clasificación de residuos responsable, un uso consciente y responsable de los recursos (agua, luz eléctrica, papel). Para esto se creó un boletín interno que se envía mensualmente compartiendo contenido en estos temas (link incluido en ítem nº II de Evidencias presentadas).

Promover y comunicar sobre el uso de material de contenido vinculado a los ODS en las clases dictadas. Además de nuestro trabajo para los ODS mencionados anteriormente, trabajamos para sensibilizar sobre el contenido de los ODS y distintas herramientas para que otros actores de la sociedad participen en su cumplimiento por ejemplo, incluyendo y compartiendo material académico y didáctico con los alumnos del proyecto Ceibal en inglés.

Implementación de Sociocracia como sistema de gobernanza

Objetivos específicos:

Generar oportunidades laborales y de formación a grupos de la sociedad subrepresentados y/o que tuvieran dificultades para acceder al mercado de trabajo: migrantes, primer trabajo, PsD y otros grupos subrepresentados. El 16% de la población se encuentran en situación de discapacidad y el 80% de esas personas están desempleadas. Ley 16.691, las empresas deben contar con PsD en sus planillas.

Utilizar las necesidades y expectativas de nuestros clientes y los beneficiarios de nuestros servicios para diseñar servicios personalizados a su demanda.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

1.3 y 1.4: Fortalecer el compromiso de todos los trabajadores con los ODS para los cuales trabajamos.

1.5 Promover un sistema de gobernanza más representativo y transparente.

Resultados obtenidos:

Indican los resultados alcanzados, sean cuantitativos o cualitativos, para cada uno de los objetivos específicos:

1.1.1: Acceso a educación de calidad y trabajo digno para lograr el desarrollo económico de grupos subrepresentados de la sociedad como lo son migrantes, personas sin experiencia laboral previa, PsD y también a sectores de la población en situación de vulnerabilidad (escuelas públicas de contexto crítico).

1.2.1: Educación de calidad, diseñada según las necesidades y expectativas de nuestros clientes y destinatarios.

1.3.1: Hacer posible un modelo de negocio de impacto. A través de nuestro trabajo estar participando en el cumplimiento de los ODS con los cuales estamos comprometidos.



1.5: Distribución de la gestión a través de la creación de equipos de trabajo (círculos) según los intereses de quienes participen del tema a abordar lo que permite un manejo eficaz del tiempo y las tareas y a su vez favoreciendo que los trabajadores se desarrollen en temas de su interés.

Instrumentos de verificación:

- Fotos de talleres y capacitaciones realizados sobre Diversidad e Inclusión
- Newsletter 4D - boletín informativo de uso interno
- Fotos e invitaciones a instancias de desarrollo profesional para los trabajadores
- Propuestas de capacitación personalizadas según el pedido del cliente (ejemplo de propuesta enviada a DINAMA).

Proceso de Evaluación:

Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? : Anualmente.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS

	Questionarios : X
	Evaluación externa por terceros : x

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

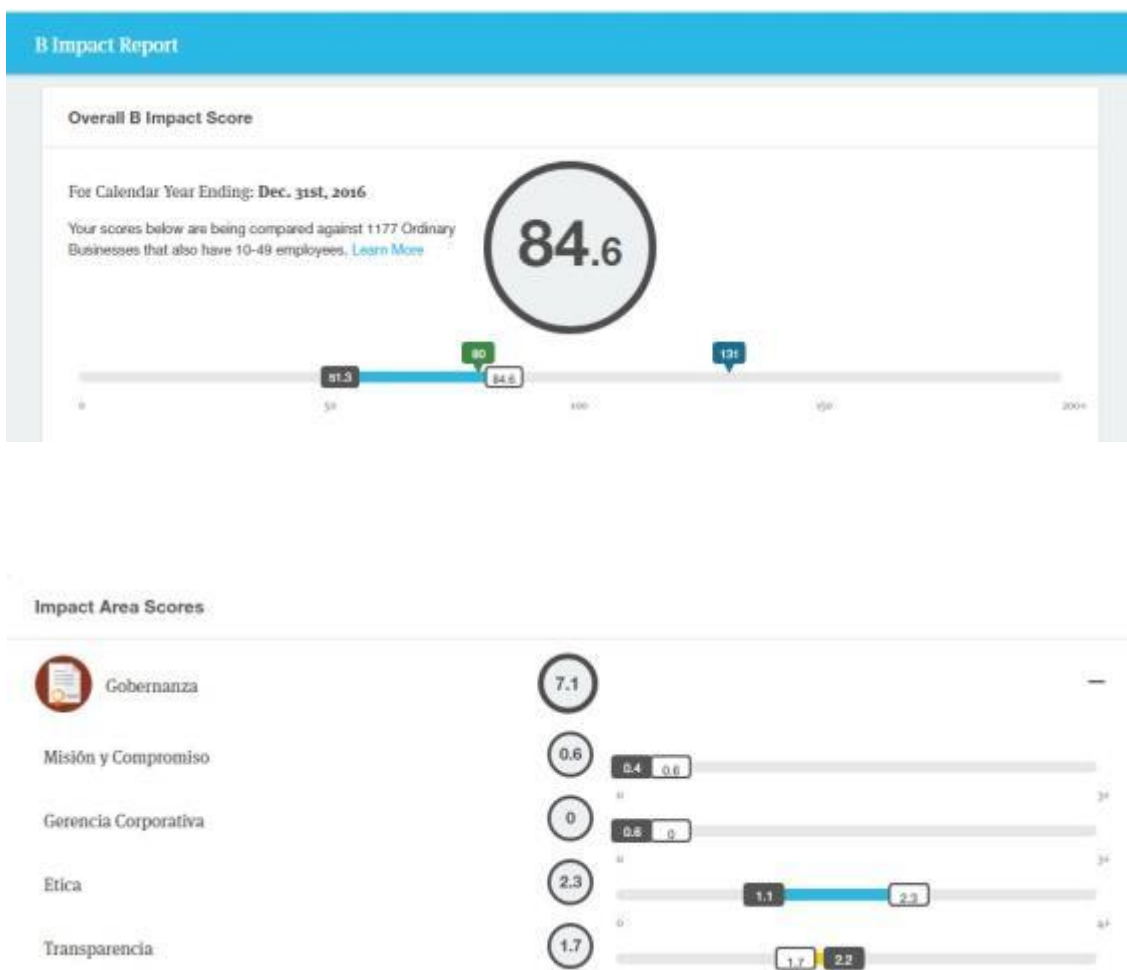
Si.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

- Evaluación de Impacto B.
- Evaluación WEPs.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados

Contamos con los resultados de nuestra evaluación de Impacto B con la cual obtuvimos la certificación en Setiembre 2017. Hay prácticas que incluso fueron creadas luego de la fecha de certificación y que no han sido evaluadas cualitativamente pero si serán contempladas en el proceso de recertificación en el 2019.



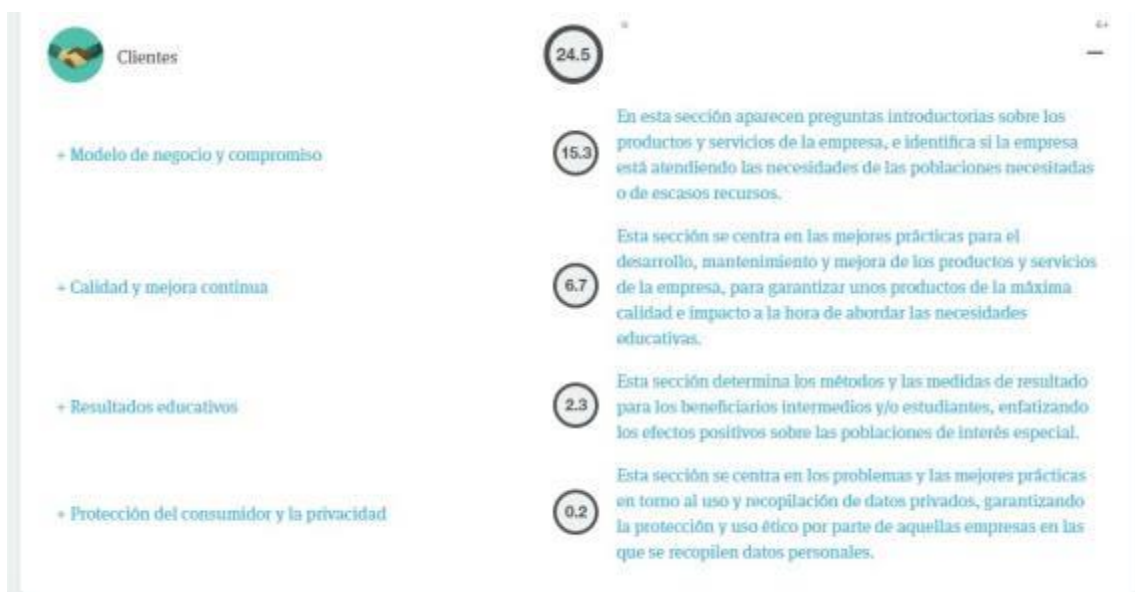


MEJORES PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019





En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Logrando alcanzar el puntaje necesario para obtener una certificación como empresa B, empresa de impacto.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Docentes y personal más calificado para el cumplimiento de los ODS vinculados al modelo de negocio.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA	
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA
Eventos	
Boletín interno	
Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria)	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	de RSE, etc.)		
			Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
	Reuniones informativas		Redes Sociales
	Correo electrónico		Sitio web
			Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas

- <https://www.youtube.com/watch?v=EFNlgg4e780#action=share>
- <https://www.youtube.com/watch?v=BZ8j3AKgNUo#action=share>
- <https://www.youtube.com/watch?v=Ja6gHH-vPMI#action=share>
- <https://www.instagram.com/p/B2SNjJFgd8w/>
- <https://www.instagram.com/p/BxNhU5hbXU/>
- <https://www.instagram.com/p/BwCmyQZgkTh/>
- <https://www.instagram.com/p/BuwvViFgvfE/>
- <https://www.instagram.com/p/BpCDJO4gmZr/>
- <https://www.instagram.com/p/BqNn53-g5eb/>
- https://4dedu.sharepoint.com/sites/4DTeam/SitePages/September-Newsletter.aspx?rom=SendByEmail&e=vOveNrhoskCU908lw7_3uQ&at=9



PYMES RECONOCIDAS

EMPRESA PYME Reconocimiento a: GEMMA

por la práctica que contribuye con los ODS 8, 10, 11 y 17:
"Gestión Inclusiva"



Categoría CUMPLIMIENTO PYME COMPROMETIDA CON LOS ODS

Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES

- Nombre de la Empresa: Gemma
- Sector de Actividad: Consultoría
- Fecha de inicio de actividades: 2014
- Sitio web y redes sociales :www.gemma.uy
- Facebook, Twitter, Instagram: @ConsultoraGemma
- Cantidad de Trabajadores propios: 1
- Cantidad de Trabajadores tercerizados: 10
- Tamaño de empresa:
 - Pyme X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa:

Somos una empresa B enfocada en incentivar el desarrollo empresarial humano y sostenible a través de la consolidación de buenas prácticas que integren la Sustentabilidad al corazón de cada empresa, proyecto u organización. Creemos en el poder de las empresas para crear soluciones a los retos que enfrentamos como humanidad.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?

SI

- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?

SI

- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?

SI

- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?

- **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico X
- **ODS 10** - Reducción de las desigualdades X
- **ODS 12** - Producción y consumo responsable X
- **ODS 13** - Acción por el clima X
- **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos X

Por mayor información sobre nuestra contribución a los ODS:

<http://www.gemma.uy/objetivos-de-desarrollo-sostenible.html>

- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

ODS 10 - Reducción de las desigualdades

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

ODS 12 - Producción y consumo responsable

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

ODS 13 - Acción por el clima

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana

17. Alianzas para lograr objetivos

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
SI
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
SI
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
- **Sustentabilidad desde la Docencia al Planeta y a la Sociedad -2018**
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - Categoría Compromiso
 - Práctica Inspiradora
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
SI

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

- **ODS 8- Trabajo Decente y Crecimiento Económico**
- **ODS 10- Reducción de las desigualdades**
- **ODS 17- Alianza para Lograr los objetivos**

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

ODS 8- Trabajo Decente y Crecimiento Económico

Meta 8.5 - De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

ODS 10- Reducción de las desigualdades

Meta 10.2- De aquí a 2030 potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

ODS 17- Alianza para Lograr los objetivos





**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Meta 17.17 -Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Nombre de la práctica: Gestión Inclusiva

Fecha de vigencia la práctica:

Desde que inicia la empresa se contemplan en la gestión los temas referidos a inclusión, ya que tenemos el compromiso de contribuir a la transformación de la forma de gestionar empresas, integrando a la actividad de las organizaciones una mirada integral del Ser, de triple impacto, basada en valores y respeto hacia las personas, la comunidad y el Medio Ambiente.

El primer acercamiento fue en 2015, para la primera edición de Inspírate, una actividad organizada por Revista Más Vida y Consultora Gemma que tuvo como objetivo, generar un espacio de encuentro y reflexión, para incentivar a los participantes a conectarse con su esencia, e ir tras la realización de sus sueños. En la realización de este evento participó la Fundación Nuestro Camino en la recepción y en la elaboración de los regalos y materiales para los participantes. Fundación Nuestro Camino estuvo involucrada también en la segunda y tercera edición de Inspírate.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Si bien Gemma trabaja en todo el país, la oficina se encuentra en Montevideo y las acciones internas y externas estuvieron enfocadas en la capital.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la Práctica?

Desde la dirección de la empresa el integrar la inclusión a la gestión y a la manera de hacer empresa siempre fue una intención que se fue plasmando en distintas iniciativas.

Somos consultores y estamos atentos a identificar oportunidades que generen valor compartido. Estamos comprometidos con ser parte de la solución, integrando la mirada inclusiva desde nuestra gestión, y sensibilizando a nuestros clientes y aliados sobre la importancia de pensar en estos asuntos. Frente a nuevas oportunidades laborales, hacemos foco en las competencias y habilidades que necesitamos, buscamos ayuda cuando lo necesitamos, y evaluamos en base a las posibilidades de la tarea y el contexto. Además, trabajamos con empresas inclusivas en nuestra cadena de valor.

Clientes: nuestros clientes han comenzado a poner cada vez más en agenda estos temas y como consultores los acompañamos fortaleciendo a los equipos que los impulsan en el proceso de integrarlos en la estrategia de las empresas.

Comunidad: trabajamos en alianza con organizaciones de la sociedad civil en el desafío de integrar acciones concretas en la gestión de una pyme.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

A través de diversos intercambios, desde el 2017 formamos parte del grupo de Inclusión de Deres el cual nos permitió estar en contacto con empresas que trabajan en estos asuntos.

También desde distintas organizaciones se nos fue convocando e invitando a conocer lo que realizaban sabiendo la sensibilidad de GEMMA para con este tema.

A lo largo de estos años hemos mantenido conversaciones, encuentros, alianzas y trabajo conjunto con:

- Fundación Nuestro Camino
- Integra
- Ceprodih
- VTS Contact Center
- Sellin
- Umuntu

Objetivo general de la práctica:

- Tener una gestión inclusiva.
- Hacer de GEMMA una empresa diversa e inclusiva.



● Incorporación de organizaciones inclusivas en nuestra cadena de valor

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

Desde Gemma apuntamos a incorporar la inclusión en nuestra gestión desde diversas aristas y lo hemos concretado a partir de alianzas y de la incorporación de organizaciones que trabajan estos temas en nuestra cadena de valor, tanto en las decisiones de compra, en la tercerización de servicios hasta en la conformación de nuestro equipo.

Asimismo, en 2019 hemos incorporado a la administración a Patrick, un chico con discapacidad.

En este proceso hemos caminado con organizaciones aliadas con quienes venimos trabajando a lo largo de estos años incluyendo su participación en diversos procesos.

Las organizaciones con quienes trabajamos son:

Fundación Nuestro Camino es un centro de Capacitación Integral creado por un grupo de padres, en 1985, para acoger a niños y jóvenes con discapacidad intelectual, con el fin de promover su habilitación e integración a la sociedad. Trabajamos con Fundación Nuestro Camino en las tres ediciones de Inspírate, tanto en la recepción y la elaboración de los regalos y materiales para los participantes. En el segundo y tercer Inspírate participaron también como conferencistas, trabajaron durante todo el año en obras de teatro y musicales que expusieron en el evento. La Fundación incorporó las temáticas de Inspírate en los talleres que realizan durante el año para trabajar con los chicos involucrándose también en la generación de contenido de los eventos.

Por otro lado, luego del segundo evento de Inspírate y de manera de compensar el impacto ambiental de la huella de carbono, realizamos un taller junto con Uruguay Recicla en Nuestro Camino para enseñarles a los chicos de la Fundación a construir sillones con botellas de plástico recicladas, para un destino final responsable de un residuo que tanto se genera en la actividad diaria. Luego de esa acción y en compañía de los más pequeños, se dejaron 3 árboles frutales para la Fundación, que fueron plantados de forma colaborativa entre niños, docentes y nuestro equipo.

CEPRODIH es una Asociación civil sin fines de lucro, fundada en Montevideo en 1998, con la misión de atender y promover a las familias más vulnerables, especialmente mujeres con niños en situación de alto riesgo social: desempleo, violencia doméstica, desamparo durante el embarazo. Estos factores atentan contra la dignidad de la mujer e impactan directamente en las condiciones de vida de los niños. Su objetivo es generar alternativas concretas de inclusión socio-económica, para que las mujeres que atraviesan situaciones de riesgo, puedan superar la situación, se incorporen eficazmente al mercado de trabajo y estén en condiciones de sostener sus familias con dignidad y autonomía. Trabajamos con Ceprodih integrando sus productos Halo en nuestras decisiones de compra y buscamos desde nuestra actividad como consultores, identificar oportunidades para impulsar su crecimiento y dedicamos horas voluntarias para asesorarlos e impulsar distintos proyectos.

INTEGRA es una empresa social que apuesta a la inclusión plena y positiva de colectivos sociales con derechos vulnerados. Para ello, han creado programas de formación e inserción laboral, programas innovadores e inclusivos para empresas, talleres de concientización, organización de eventos y asesoramiento integral a empresas tanto en legislación laboral como en infraestructura. Trabajamos con Integra en la primera edición del evento "Sustentabilidad desde la escuela, al planeta y a la sociedad" (2017), contratando a los jóvenes para ser recepcionistas del evento.

VTS Contact Center es el primer Contact Center gestionado por personas con discapacidad que brinda oportunidades laborales a personas con discapacidad visual, mayores de 45 años y población vulnerable. Desde Gemma trabajamos con VTS para diferentes actividades, y buscamos desde nuestra actividad como consultores, identificar oportunidades para impulsar el crecimiento del emprendimiento.

SELLIN es una empresa de triple impacto, que a través de la innovación social, desarrolla oportunidades para que micro y pequeños productores de todo el país puedan crecer de manera sostenida y vivir de su trabajo. Su propósito es generar oportunidades de desarrollo y trabajo, sin la necesidad del desarraigo territorial, revalorizando la microproducción y la compra con valor. Trabajamos con Sellin integrando sus productos en nuestras decisiones de compra. Buscamos desde nuestra actividad identificar oportunidades para impulsar su crecimiento y visibilidad.



Umuntu es una agencia de accesibilidad que asesora a empresas, organizaciones e instituciones para que sus entornos, productos y servicios, su comunicación y eventos, sean accesibles a personas con discapacidad. Trabajamos con Umuntu en nuestros eventos, para que sean accesibles e inclusivos.

Entendemos que por el tipo de empresa que somos y el servicio que brindamos tenemos la oportunidad de acercar estas iniciativas a las empresas con las que trabajamos de manera de potenciar su impacto.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Entendemos que la práctica contribuye a los ODS desde los siguientes aspectos:

- Apuntamos a brindar oportunidades a personas y organizaciones integrándolas en nuestras opciones de compra, identificando oportunidades para impulsar su crecimiento y comunicando sus proyectos.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Trabajamos en red con organizaciones que se especializan en esta temática de manera de trabajar en alianzas.
- A través de la incorporación de personas con discapacidad a la gestión de la empresa apuntamos brindar oportunidades laborales genuinas, así como la posibilidad de dar difusión , y dar a conocerse hacia otros “ mundos” que quizás no se encuentran.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Esta práctica se enmarca en nuestro propósito de empresa así como en nuestros valores.

Esta práctica está alineada a la misión y al compromiso de la empresa. Gemma nace con el propósito de sembrar un futuro cada vez más sustentable, incentivando el desarrollo empresarial humano y sostenible a través de la consolidación de buenas prácticas que integren la Responsabilidad Social y la Sustentabilidad al corazón de cada empresa, proyecto u organización.

Nuestro compromiso:

- Contribuir a la transformación de la forma de gestionar empresas, integrando a la actividad de las organizaciones una mirada integral del Ser, de triple impacto, basada en valores y respeto hacia las personas, la comunidad y el Medio Ambiente.
- Fomentar equipos motivados, empresarios felices, conscientes y comprometidos con ser parte de la solución.
- Estimular los negocios inclusivos.
- Asumir un compromiso ambiental que de cuenta de nuestra gestión e impacto, que incentive la concientización sobre la importancia de abordar estos asuntos, y que promueva buenas prácticas para inspirar a que cada vez más personas y organizaciones asuman este compromiso.
- Incentivar el concepto de Sustentabilidad y Triple Impacto en Uruguay.
- Generar encuentros de sensibilización y formación en torno a temas de RS, Sustentabilidad y Desarrollo Humano para estimular la consolidación de empresas sostenibles.
- Diseñar y/o apoyar la consolidación de proyectos que generen valor compartido en temas sociales y/o ambientales.

Nuestros valores son:

- La integridad, como valor fundamental
- La confianza en las personas y la transparencia en los procesos
- La sensibilidad, que nos permite ser empáticos con las necesidades y la potencialidad de lo que es.
- La coherencia, entre lo que sentimos, pensamos y hacemos.
- La pasión, lo que nos mueve.
- La valentía, de conectar con lo profundo para desde ahí provocar el cambio
- La humildad para reconocer que el camino a la solución se construye entre todos.
- El compromiso con nuestro propósito y con el bienestar de las personas
- La gratitud como fuerza que nos mueve.
- La espiritualidad como camino para llegar a lo esencial de las cosas.
- El respeto por lo que es, por lo que se manifiesta y por lo que somos.



Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

El programa lo coordina la dirección de la empresa.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	Desde la dirección de la empresa se está en constante participación en instancias de sensibilización y capacitaciones. Integramos

		grupos de trabajo en donde este tema está en la conversación y estamos atentos en potenciarlo. A la hora de tomar distintas decisiones los temas de inclusión siempre están contemplados.
X	Trabajadores:	Formar parte de los eventos así como se generar instancias de integración con las organizaciones con las que trabajamos. Apertura, compañerismo y orgullo por compartir el equipo con un una persona con discapacidad.
X	Proveedores:	Incorporamos proveedores que integran temas de inclusión. Compartimos con ellos la incorporación de Patrick.
X	Clientes:	Comunicamos y compartimos buenas prácticas inclusivas. Difundimos actividades y organizaciones que trabajan en inclusión. Compartimos con nuestros clientes la incorporación de Patrick ya que mantienen una relación comercial.
X	Organizaciones Sociales:	Tenemos relación con varias organizaciones involucradas con temas de inclusión
X	Estado:	Participamos en el grupo de trabajo de DERES, hemos trabajado en la Guía de inclusión para personas con discapacidad, comunicamos temas relativos a la ley de inclusión de personas con discapacidad, hemos desarrollado vínculos con algunas organizaciones estatales (por ej. Pronadis).

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
X	Directivos/Gerentes:	Trabajar de manera transversal esta temática e integrarlo en prácticas concretas nos ha dado mucha coherencia a nivel interno haciendo que nuestros compromisos se plasmen en acciones. Los clientes con los que trabajamos nos identifican sensibles a estos temas y con un recorrido que nos permite poder colaborar con ellos en su incorporación.
X	Trabajadores:	Actualmente contamos con una persona del equipo que tiene una discapacidad intelectual.
	Proveedores:	En nuestra cadena de valor trabajamos con proveedores inclusivos por lo cual se benefician de las compras que realizamos anualmente y de la visibilización y comunicación que le damos a sus productos y trabajos. d



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

X	Clientes:	Experiencia en el acompañamiento. A raíz del trabajo con distintas organizaciones hemos generando acercamientos entre clientes y organizaciones.
X	Organizaciones Sociales:	Las organizaciones acceder a poder contactarse con el mundo empresarial a través de la difusión que desde GEMMA le brindamos a lo que cada una de ellas realiza.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Sabemos que en Uruguay la inclusión tanto de personas con discapacidad como de sectores vulnerables en el mundo laboral es un gran desafío y desde nuestro rol como articuladores y como actores de la sociedad quisimos comprometernos a ser parte de la solución, buscando alternativas para incorporar estos criterios en nuestra gestión.

Contamos con 2 líneas de trabajo:

1) Eventos inclusivos -

Una de nuestras principales líneas de negocio tiene que ver con desarrollar encuentros de intercambio en diversas temáticas apuntando al encuentro entre quienes lideran los temas de Sustentabilidad y Desarrollo Humano en las organizaciones. Anualmente desarrollamos un promedio de 3 a 4 eventos.

Apuntamos a que los eventos que realizamos sean inclusivos y/o incorporen a personas con discapacidad aportando valor al mismo.

Inspírate - 2015, 2016, 2017-

Inspírate es una actividad que desarrollamos en alianza con la Revista Más Vida, que apunta a ser un encuentro de inspiración en donde año a año se plasma un tema que convoca a speakers para intercambiar sobre distintos temas. Dicho evento reúne aproximadamente a 200 participantes en cada una de sus ediciones.

Los jóvenes de Fundación Nuestro Camino estuvieron en las tres ediciones en la recepción del evento y elaboraron el regalo que se le brindó a cada uno de los participantes. Además, en la segunda y tercer edición participaron también involucrándose en el contenido, tal como se explicó anteriormente.

Para conocer más sobre Nuestro Camino y GEMMA:

<http://www.gemma.uy/inspiacuterate.html>

AÑO 2017:

Evento Sustentabilidad desde la Docencia a la Sociedad:

El objetivo general del programa es facilitar la capacitación de docentes (de nivel secundario, terciario y universitario) de distintas localidades para compartir contenidos de Responsabilidad Social y Sustentabilidad, a fin de que puedan utilizarlos en sus respectivos ámbitos de docencia, para la formación de alumnos y ciudadanos conscientes y responsables.

El programa incluye contenidos teóricos y buenas prácticas locales que dan cuenta de los conceptos y permiten a los docentes visualizar, de manera ágil y práctica, el abordaje de temas globales.

En el marco de dicho programa se decidió contar con una recepción inclusiva para los docentes a través de INTEGRA. En dicha oportunidad contamos con 3 chicos en sillas de ruedas que recibían y daban las acreditaciones a más de 70 docentes.

El catering para el evento estuvo a cargo de la Ceprodih, así como los regalos para los expositores.

Para ver más: <http://www.gemma.uy/2017-ler-edicioacuten---montevideo.html>

Desayuno Solidario- CEPRODIH

A raíz del trabajo junto a CEPRODIH y a la identificación de oportunidades y necesidades, decidimos generar en conjunto un Desayuno. El objetivo es generar un espacio de networking y acercamiento con las diferentes líneas de



trabajo que están desarrollando las emprendedoras de CEPRODIH, para que las empresas conozcan la organización y el potencial de desarrollar acciones en conjunto.

Dicha instancia convocó a diversas empresas a conocer la organización. Esta experiencia se realizó también en 2018 y se proyecta un tercer encuentro para octubre 2019.

Para conocer más sobre esta experiencia:

Desayuno Edición 2017 : <http://ceprodih.org/author/adceprodih/>

Desayuno Edición 2018: <http://www.gemma.uy/blog/desayuno-solidario2605250>

<https://us3.campaign-archive.com/?u=887d435cd8f20d2e24dbelb56&id=61c4299a65>

Compras responsables

Año a año desde GEMMA realizamos para fin de año regalos a nuestros clientes y organizaciones aliadas. Esta es una instancia de reconocimiento a todas las personas que son parte de nuestro año.

En 2017 los regalos fueron de Ceprodih. En 2018 trabajamos con Sellin en el desarrollo de una caja de té con los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. A través de esta compra impactamos en 17 emprendimientos del medio rural, de los cuales el 80% son liderados por mujeres micro-productoras.

AÑO 2019

Evento Las empresas como Co-Creadoras de Bienes Públicos:

Se realizó un encuentro de conversación sobre cómo cada uno puede contribuir en la creación de bienes públicos. Una invitación a cambiar el foco de desarrollo y actividad de las empresas hacia la construcción de una sociedad y un entorno más respetuosos y sustentables. Dicha actividad convocó a más de 100 personas.

El evento tuvo una duración de 6 horas y se contó en todo momento con intérpretes de lengua de señas y personal preparado para recibir y asistir a personas con discapacidad. Se trabajó junto con Umuntu para garantizar la accesibilidad y la inclusión del evento.

En el siguiente link se encuentra la comunicación específica realizada para dicha instancia <https://umuntu.uy/events/evento-inclusivo/>

Por otro lado, trabajamos con Sellin para la elaboración de cuadernos para todos los participantes y regalos para los expositores. Para saber más del evento: <http://www.gemma.uy/bienes-puacuteblicos.html>

Equipo de Gemma

A partir de la necesidad de incorporar una persona en la administración comenzamos con un proceso de selección inclusivo.

Trabajamos internamente con una asistente social con experiencia en el tema para entender desde qué lugar poder como equipo proyectamos este proceso, lo que implicaba esta decisión y cómo abordarla. También lo compartimos con las empresas que forman parte del Grupo de Inclusión DERES para solicitarles su mirada de cómo transitar este camino.

En Gemma recibimos varios CVs de personas que se acercan a la organización para ser parte de la misma. Como política de empresa siempre recurrimos a esa base de datos a la hora de realizar una selección. Con este mismo criterio fue que decidimos revisar si teníamos CVs de personas con discapacidad y nos encontramos con una comunicación de una mamá que nos compartía el CV de su hijo con Asperger, en la cual identificamos una oportunidad para conocer su perfil, ya que coincidía con lo que estábamos buscando. Luego de conocer a Patrick entendimos que tenía los requisitos para el cargo y es así que desde abril forma parte del equipo.

Tanto el equipo de Gemma como clientes, proveedores y aliados recibieron su incorporación de manera excelente.



Objetivos específicos:

1. Algunos de los objetivos que nos propusimos fueron:
2. Que nuestros eventos sean inclusivos y accesibles
3. Incorporar proveedores que trabajen con temas de inclusión en nuestra cadena de valor
4. Realizar acciones de difusión de las organizaciones con las que trabajamos de manera de darles mayor visibilidad y potenciar impacto.
5. Incorporar una persona con discapacidad a nuestro equipo de trabajo

Resultados obtenidos:

A lo largo de estos 3 años hemos obtenido diversos resultados. A continuación se detallan los más relevantes:

- Incorporación de 3 proveedores inclusivos a la cadena de valor
- Incorporamos a una persona con discapacidad en el equipo
- El 100% de los eventos de GEMMA se desarrollan con proveedores inclusivos
- Hemos desarrollado 2 eventos en conjunto con Ceprodih para darle visibilidad a los proyectos que desarrolla.
- Hemos generado notas de contenido en nuestro boletín tanto para VTS, Ceprodih y Sellin logrando un alcance a más de 500 personas.
- 1 empresa cliente ha contratado al call center VTS para sus servicios, luego de conocer la experiencia de GEMMA.
- 2 empresas clientes ha contratado a Ceprodih para realizar sus servicios de catering luego de participar en los desayunos organizados por Gemma.
- 5 empresas clientas han contratado a Sellin para sus regalos empresariales



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- 17 emprendimientos del medio rural, 80% liderado por mujeres han trabajado en distintos regalos que hemos requerido.
- 1 joven de Fundación Nuestro Camino ha sido empleado por una empresa luego de haber participado en Inspírate.
- Desde GEMMA hemos participado de diversos seminarios y eventos contando nuestra experiencia en temas de inclusión, compartiendo nuestra experiencia y evidenciando que las Pyme también tienen posibilidad de trabajar e impulsar estos temas.

Instrumentos de verificación:

En la página web de GEMMA se encuentra la información disponible que a lo largo del documento fuimos incorporando los distintos links.

1. Invitación Inclusiva evento Bienes Públicos
2. Informe Bienes Públicos
3. Informes sobre Programa Sustentabilidad desde la Docencia al Planeta y la Sociedad
4. Información Sobre Desayuno con Ceprodih
5. Información sobre GEMMA y Fundación Nuestro Camino
6. Video Resumen de la actividad de Inspírate
7. Desayuno con CEPRODHI Edición 2017
8. Desayuno con Ceprodhi Edición 2018.

Proceso de Evaluación:

- **Si la práctica no ha sido evaluada, indique los motivos:**

La práctica no ha sido evaluada formalmente.

- **Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:**

Se evalúa anualmente cuando cierra el año y se tiene en cuenta en cada planificación. Mantenemos conversaciones con las organizaciones que trabajamos para conocer sus necesidades cada año.



¿Con qué frecuencia se evalúa? en cada evento / anualmente lo que respecta a la gestión de la empresa.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
X	Cuestionarios :
X	Entrevistas
X	Visitas de Campo

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente? Sí

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Los indicadores se presentan en el punto de Resultados Obtenidos.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados

- Intercambios con las organizaciones mencionadas anteriormente
- Feedbacks espontáneos.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Esta práctica tiene que ver con nuestro modelo de gestión y es por eso que es transversal a la empresa. Hemos evolucionado con los años, creciendo en los distintos temas que fuimos incorporando, comenzando solo con eventos inclusivos, hasta incorporar a una persona con discapacidad al equipo.

Actualmente nos encontramos desarrollando un protocolo de eventos de Gemma de manera de dejar sistematizada la manera de hacer que tenemos como empresa y poder compartirlo con aliados y empresas.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado

- Esta práctica contribuye a la meta 8.5 ofreciendo una oportunidad de trabajo no sólo a Patrick como integrante del equipo sino a todas aquellas personas en situación de vulnerabilidad a las que se llega a través del trabajo con las organizaciones que tenemos como proveedores de productos y de servicios.
- Contribuimos a la meta 10.2 promoviendo y potenciando la inclusión en la gestión de la empresa y en nuestras comunicaciones.
- Contribuimos a la meta 17.17 promoviendo alianzas y articulando entre organizaciones que trabajan temas de inclusión y empresas para potenciar su impacto.



Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

El poder incorporar este tema a la gestión de la empresa ha permitido desarrollar otras capacidades en la organización. Contar con una persona en el área de administración con síndrome de Asperger nos implicó como equipo trabajar en la planificación de las acciones y las comunicaciones de manera de ser cada vez más ordenados y concretos.

Asimismo, trabajar con organizaciones como las ya mencionados nos ha permitido entender cómo las empresas grandes deben trabajar la incorporación de estas organizaciones en sus cadenas de valor. Esta experiencia nos ha dado elementos para asesorar desde otro lugar a nuestros clientes.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
X	Eventos	X	Eventos
X	Boletín interno	X	Gacetilla de Prensa
		X	Publicación en revistas, periódicos, etc.
		X	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
X	Reuniones informativas	X	Redes Sociales
X	Correo electrónico	X	Sitio web
	Cartelera	X	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas:

1. Invitación Inclusiva evento Bienes Públicos: <https://umuntu.uy/events/evento-inclusivo/>
2. Informe Bienes Públicos: <http://www.gemma.uy/bienes-puacuteblicos.html>
3. Informes sobre Programa Sustentabilidad desde la Docencia al Planeta y la Sociedad: <http://www.gemma.uy/docentes.html>
4. Información Sobre Desayuno con Ceprodhi: <http://www.gemma.uy/blog/desayuno-solidario>
5. Información sobre GEMMA y Fundación Nuestro Camino: <http://www.gemma.uy/inspiacuterate.html>
<http://www.gemma.uy/blog/inspirate4569496>
<http://www.gemma.uy/blog/taller-de-reciclaje-plantacion>
6. Video Resumen de la actividad de Inspirate: <https://www.youtube.com/watch?v=TzZ-aU4hefQ>
7. Desayuno con CEPRODHI Edición 2017: <http://ceprodih.org/author/adceprodih/>
8. Desayuno con Ceprodhi Edición 2018: <http://www.gemma.uy/blog/desayuno-solidario2605250>
<https://us3.campaign-archive.com/?u=887d435cd8f20d2e24dbelb56&id=61c4299a65>
9. Carta de evidencia - Patrick Mullin - Colaborador de GEMMA



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- IO. Informe de desayuno de Ceprodhi
- II. Testimonio de Adriana Abraham-Directora de Ceprodhi

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

PRÁCTICA INSPIRADORA



La práctica es inspiradora ya que demuestra que para incorporar la inclusión a la gestión no es necesario ser una gran empresa, ni se requieren grandes acciones, sino que alcanza con contemplarlo en las decisiones cotidianas.

Nos encantaría que esta práctica inspire a otros a pensarse y actuar desde este lugar.



RESUMEN DE PRÁCTICAS RECONOCIDAS EN EMPRESAS CATEGORÍA COMPROMISO



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





MEJORES
PRÁCTICAS

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

CATEGORIA COMPROMISO

EMPRESA	NOMBRE DE LA PRÁCTICA	RECONOCIDA CAT COMPROMISO	ADIC. INSPIRADOR A	ADIC. MEJORA LA COMPETITIVIDAD	PAGINA
ANCAP	Programa Crecer Jugando: proyecto en barrio La Teja (La Isla)	x	x		69
Carrasco Lawn Tennis Club	Promoción de la Cultura, componente central de los ODS	x			76
Cementos Artigas	Promover Salud	x	x		86
Compañía Salus S.A.	Programa Educativo: Mamá, Papá, prefiero agua!	x	x		96
DIRECTV	MENTORING	x		x	104
DIRECTV	Aula Escuela Plus para la educación ambiental.	x	x		114
ECOLOGITO	Ecologito, programa de bienestar total. Producción avícola sostenible total.	x	x		129
Pernod Ricard Uruguay	Green Office /Greener every day	x			138
Sofis Solution	Implantación de un Sistema de Gestión Antisoborno como forma de fomentar las prácticas anticorrupción, tanto internamente en la organización, como en el mercado nacional y latinoamericano.	x			148

UTE	Control de la exposición poblacional a los campos electromagnéticos (CEM) generados por la red de UTE	x			164
------------	---	---	--	--	-----

Siguen las prácticas resumidas...

(Podrá encontrarlas haciendo una búsqueda con "control+f" y el nombre de la práctica o empresa o ir directamente al número de página).



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

EMPRESA

Reconocimiento a: ANCAP

**por la práctica que contribuye con los ODS 10, 11 y 17:
"Programa Crecer Jugando: proyecto en barrio La Teja (La Isla)"**

Categoría COMPROMISO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- nombre de la Empresa: ANCAP
- Sector de Actividad: Industrial
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 15/10/1931
- Sitio web y redes sociales: www.ancap.com.uy
- Cantidad de trabajadores propios: 2422
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 1500
- Tipo de empresa : X Otras empresas (mediana y grande)



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa:

ANCAP es una empresa integrada de energía de propiedad estatal, líder en el mercado uruguayo de combustibles y lubricantes, de cementos pórtland y en el desarrollo de los biocombustibles; con vocación regional, con enfoque en el cliente/usuario y la generación de valor, ambiental y socialmente responsable y que contribuye al desarrollo productivo y social del país.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
Sí
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
En proceso
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - **ODS 3** - Salud y bienestar
 - **ODS 4** - Educación de calidad
 - **ODS 5** - Igualdad de género
 - **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante
 - **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico
 - **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura
 - **ODS 10** - Reducción de las desigualdades
 - **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles
 - **ODS 12** - Producción y consumo responsable
 - **ODS 13** - Acción por el clima
 - **ODS 14** - Vida submarina
 - **ODS 15** - Vida de ecosistemas terrestres
 - **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? No

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
Calidad de Vida, Trotancap, Programa de Desarrollo de Proveedores
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año? Sí, 2012,2103,2014
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
Sí, Calidad de Vida y Desarrollo de proveedores



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA: ODS 10, ODS 11, ODS 17

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA

10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

11.3 Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países

11.3.2 Proporción de ciudades con una estructura de participación directa de la sociedad civil en la planificación y la gestión urbanas que opera regular y democráticamente.

11.7 Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

17.14 Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



Nombre de la práctica: Programa Crecer Jugando: proyecto en barrio La Teja (La Isla)

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo): Año 2017

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica: La Teja – Barrio La Isla Calles Curuzú y Berinduague.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Esta práctica se enmarca en la Política de Relacionamiento Comunitario en la cual se establece la identificación de impactos de nuestras operaciones así como los grupos de interés en las comunidades en las que nos relacionamos.

Se trata de la comunidad más cercana a la Refinería de La Teja, que es la planta de mayor impacto de la empresa.

Responde a la ausencia de un espacio de recreación y convivencia y está dirigido a la comunidad en su conjunto y enfocado en niñas, niños y jóvenes.

Los grupos de interés involucrados son: Ancap, Fundación Celeste, Comunidad, Municipio A y la Comisión de vecinos.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

A través del contacto permanente con la comunidad y el trabajo en redes con otros organismos.

Objetivo general de la práctica:

Fortalecer el vínculo de Ancap con la comunidad, a través de la generación de un espacio de recreación y convivencia en la zona, que permita la inclusión y la integración de niñas, niños y adolescentes como grupo objetivo del proyecto.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

En el marco de la alianza que ANCAP y Fundación Celeste mantienen desde el año 2011 y que fue renovada en el 2016 con el compromiso de seguir desarrollando el Programa "Crecer Jugando", que tiene como objetivo la generación de espacios de convivencia, aprendizaje y práctica deportiva para niños, niñas y adolescentes, se inauguró la cuarta cancha polideportiva en el barrio La Teja.

Hasta el momento se llevaban instalados tres Centros Deportivos Comunitarios, ubicados en localidades donde ANCAP tiene emprendimientos y mantiene un importante relacionamiento con la comunidad. Estos espacios multideportivos se ubican en el barrio Isaac de León en Treinta y Tres, Chapiçuy en Paysandú y Barker en Colonia.

En el transcurso del año 2017 se iniciaron las gestiones interinstitucionales para desarrollar otra cancha polideportiva en cercanías de Planta La Teja. Esto conllevó en primera instancia delimitar la

Reconocimiento DERE



zona del proyecto entre las calles Curuzú y Martín Berinduague, posteriormente se generaron instancias de intercambio con los vecinos de La Isla, con el objetivo de fortalecer el vínculo y conocer sus inquietudes y propuestas para la intervención en el espacio.

Esto implicó la articulación institucional con diferentes actores locales con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del proyecto; el cual se enmarca en la concepción de Responsabilidad Social de la empresa, fortaleciendo el vínculo con la comunidad, en una de sus principales zonas de influencia como es la Teja.

Objetivos:

- 1) Construcción del espacio polideportivo con la participación de todos los actores
- 2) Fortalecimiento de vínculos con la comunidad cercana

Indicadores y medición:

- 1)-Obra finalizada y en funcionamiento
 - Convenios interinstitucionales
 - Reuniones con los vecinos
- 2)-Reuniones periódicas
 - Mantenimiento y preservación del espacio
 - Identificación de referentes locales y de referentes de la empresa

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula? :

- 10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- 11.3 Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.
- 11.3.2 Proporción de ciudades con una estructura de participación directa de la sociedad civil en la planificación y la gestión urbanas que opera regular y democráticamente.
- 11.7 Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.
- 17.14 Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible.
- 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

- Sostenibilidad
- Relacionamiento Comunitario
- Responsabilidad
- Compromiso con la seguridad, con la salud y con la preservación del medio ambiente

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Responsabilidad Social


¿Cuáles grupos de interés participaron de la práctica y de qué forma?

Acuerdo firmado entre Ancap y Fundación Celeste para la financiación y ejecución del Proyecto y la Comisión de Vecinos. Se realizaron varias instancias previas de intercambio entre los vecinos, Ancap, Fundación Celeste y Municipio A, en las cuales surgió la necesidad de contar con un espacio de estas características. Además la Comisión de Vecinos asumió el compromiso de la preservación y del uso responsable de la cancha.

Asimismo el Municipio A se compromete a generar un espacio más amplio de convivencia con gimnasio al aire libre, áreas verdes, anfiteatro y mesas con juegos.

El grupo de interés de niñas, niños y adolescentes son los destinatarios de este proyecto.

Por otra parte y posteriormente este espacio pasa a ser parte de las compensaciones exigidas por la Intendencia de Montevideo por obras de cerramiento perimetral de la planta.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	 Convenio suscripto entre Ancap y Fundación Celeste.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

		Convenio Institucional suscripto entre Ancap y Municipio A Acuerdo Institucional entre Ancap y la Intendencia de Montevideo
x	Trabajadores:	Coordinación permanente con Fundación Celeste para el desarrollo del Proyecto. Contacto con la comunidad antes, durante y después de la construcción de la cancha
x	Familiares de los trabajadores:	Familias que residen en la zona son usuarios del espacio
x	Proveedores:	Empresa constructora que realizó la obra
x	Clientes:	Comunidad
x	Organizaciones Sociales:	Comisión de Vecinos, UTU Marítima, Club Progreso, Club Uruguay Montevideo. Participación en el proceso.
x	Estado:	Ancap, Municipio A; Intendencia de Montevideo
	Otros (Especifique):	Fundación Celeste como coordinador del proyecto

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	Ancap en su conjunto se ve beneficiada con esta práctica debido a que fortalece el vínculo con la comunidad en donde está inmerso y refuerza su reputación.
x	Trabajadores:	Muchos viven en la zona y forma parte de la comunidad que vive en el lugar. Desarrollo de sentimiento de pertenencia con la empresa y la comunidad.
x	Familiares de los trabajadores:	Muchos viven en la zona y forma parte de la comunidad que vive en el lugar.

x	Proveedores:	Con la contratación del servicio
x	Clientes:	Usuarios, el beneficio es contar un espacio de recreación y convivencia
x	Organizaciones Sociales:	Municipio A, contribuye al desarrollo del barrio La Comisión de Vecinos, tener un espacio de convivencia y para la práctica donde generan vivencias y hábitos saludables.
x	Estado:	Social
x	Otros (Especifique):	Fundación Celeste con el cumplimiento de su cometido

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Renovación del acuerdo entre Ancap y Fundación Celeste
2. Identificación del lugar y diseño del Proyecto
3. Instancias previas de coordinación con los vecinos y Municipio A
4. Construcción de la cancha
- 5- Inauguración del espacio
- 6-Seguimiento del proyecto

Objetivos específicos:

1. Renovación del acuerdo
2. Identificación del lugar y diseño del Proyecto
3. Coordinación con los vecinos y Municipio A
4. Construcción de la cancha
- 5- Inauguración del espacio
- 6-Conocer el uso del espacio y la conformidad de la comunidad

Resultados obtenidos:

1. Acuerdo firmado
2. Se identificó el lugar y acordó el proyecto
3. Acuerdos con los vecinos y Municipio A
4. Construcción de la cancha
- 5- Inauguración del espacio
- 6- Uso del espacio y satisfacción de la comunidad expresada por la Comisión de vecinos y referentes del Municipio

Instrumentos de verificación:

- Convenio Ancap y Fundación Celeste
- Fotos
- Video del proyecto
- Link a web de Ancap y Fundación Celeste

Proceso de Evaluación:

- **Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique: Si**
Evaluación periódica con la Comisión de Vecinos, Fundación Celeste, Municipio A.
Seguimiento en el plan anual del área de RSE.

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Seguimiento semanal en la empresa y mensual con grupos de interés externos.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

INSTRUMENTOS	
x	Entrevistas
x	Visitas de Campo

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

NO.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

- Construcción del espacio polideportivo con la participación de todos los actores
- Fortalecimiento de vínculos con la comunidad cercana
- Identificación de referentes locales y de referentes de la empresa

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

11.3 Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos en todos los países.

11.3.2 Proporción de ciudades con una estructura de participación directa de la sociedad civil en la planificación y la gestión urbanas que opera regular y democráticamente.

11.7 Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

17.14 Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible.

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Desarrollo de competencias blandas de los equipos de relacionamiento comunitario.

Mejora de la reputación en la comunidad cercana de la Refinería.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
	Eventos	x	Eventos
x	Boletín interno	X	Gacetilla de Prensa
	Revista		Publicación en revistas, periódicos, etc.
x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
x	Intranet	x	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
X	Reuniones informativas	x	Redes Sociales
		x	Sitio web

EMPRESA

Reconocimiento a: CARRASCO LAWN TENNIS CLUB

por la práctica que contribuye con los ODS 10 y 11:

**“Promoción de la Cultura, componente central de los ODS”
Categoría COMPROMISO**





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa Carrasco Lawn Tennis Club
- Sector de Actividad: Club Social y Deportivo
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 1943
- Sitio web y redes sociales: www.clt.com.uy
- Cantidad de trabajadores propios: 210
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 6
- Tipo de empresa : Otras empresas (mediana y grande) x



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa:**
Promover, Fomentar y Desarrollar el Tenis como deporte principal conjuntamente con otro tipo de actividades deportivas, Cultura les, Sociales y de Recreación.
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
Sí
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
Estamos trabajando a nivel de concientización sobre la temática para re educar y lograr construir en base a lineamientos y objetivos que contemplen los ODS, muchas de nuestras prácticas están alineadas con algunos de los objetivos, los conceptos se van internalizando y cada vez se contemplan más los mismos en las estrategias de negocio.
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
El ODS 3 es uno de los objetivos claves en nuestra organización, así como el ODS 4 sobre Educación de calidad, el ODS 6 vinculado al agua limpia y saneamiento, el ODS 7 sobre energía asequible y no contaminante así el ODS 12 sobre Producción y consumo responsable.
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 3** - Salud y bienestar
 - **ODS 4** - Educación de calidad
 - **ODS 6** - Agua limpia y saneamiento
 - **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante
 - **ODS 10** - Reducción de las desigualdades
 - **ODS 12** - Producción y consumo responsable

¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada **ODS** que considera clave?

¿Cuáles? Describa:

El club se ha marcado metas con referencia a los objetivos que considera clave y que los mencionaremos a continuación pero analizando los mismos entendemos que hay prácticas que se realizan en la Institución y que son transversales a todos los ODS y tienen que ver con la promoción de la Cultura , actividades culturales

abiertas a la comunidad, socios y no socios, que se realizan durante todo el año en el teatro del club, exposiciones de artistas varios y acciones que lleva a cabo la Institución con el fin de promover lo Cultura, entendemos que éstas prácticas están enlazadas con la Protección del patrimonio Cultural y natural, asociado al ODS II Meta 4, tomando como premisa que la cultura es transversal a todos los demás ODS. Carrasco Lawn Tennis Club se alinea a lo expresado en el siguiente link de la UNESCO, [https://es.unesco.org/courier/abril-junio-2017/Cultura -elemento-central-ods](https://es.unesco.org/courier/abril-junio-2017/Cultura-elemento-central-ods) y es el que tomamos como argumentación para la presentación de la práctica con la cual nos postulamos. Adicionalmente y como en otras oportunidades Carrasco Lawn Tennis Club genera acciones vinculadas al ODS 12 "Producción y consumo responsable", meta 12.5 "De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización". También con referencia al "ODS 7 - Energía asequible y no contaminante" nos planteamos objetivos vinculados a la meta 7.2 "De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas", lo cual se refleja en la práctica presentada a DERES sobre "Ahorrar agua y energía es responsabilidad de todos". Con referencia al "ODS 3- Salud y Bienestar "contribuimos con la meta 3.4 "Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar". En ese sentido trabajamos mucho en prevención y en internalizar acciones vinculadas al cuidado de la salud y bienestar como lo demuestran las prácticas reconocidas en el año 2018. Con referencia al ODS 4 "Educación de calidad" podemos decir que colaboramos con la meta 4.a "Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos", si bien no somos una entidad específica de enseñanza, sí trabajamos para adecuar nuestras instalaciones tomando en cuenta a las personas con discapacidad ya que a nuestra institución concurren personas con discapacidades e inclusive nuestra nueva sede próxima a inaugurarse tomó en cuenta este punto para los accesos a instalaciones y servicios higiénicos. Con referencia al ODS 6 contribuimos con la meta 6.5 "De aquí a 2030, implementar la gestión integrada de los recursos hídricos a todos los niveles, incluso mediante la cooperación transfronteriza, según proceda".



Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica? "Educando con sonrisas", "Ahorra agua y energía es responsabilidad de todos", "Tenis y Hockey a las escuelas" y "Charlas y talleres cuyo objetivo es el cuidado de la salud".
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año? Años 2015, 2016, 2018.
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - Categoría Compromiso- **Tenis y Hockey a las escuelas**
 - Categoría Cumplimiento- **Charlas y talleres cuyo objetivo es el cuidado de la salud.**
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
SI, todas ellas siguen vigentes.

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA: ODS II "Ciudades y Comunidades sostenibles".

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS): Meta 4. "Redoblar los esfuerzos para salvaguardar el patrimonio Cultural y natural del mundo".



Nombre de la práctica: "Promoción de la Cultura, componente central de los ODS"

Fecha de vigencia la práctica: 23/04/1998 fecha en la cual se inauguró el teatro Institucional "Antonio Larreta" y se reforzó cuando se inauguró "Espacio Arte" que es la sala de exposiciones del club.



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica: Instalaciones de Carrasco Lawn Tennis Club, escuelas de la zona y otros espacios (el coro institucional se ha presentado por ejemplo en el Sofitel realizando espectáculos a beneficio de fundaciones).

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica? El grupo de interés serían los Socios, funcionarios y comunidad en general. Son prácticas de interés general, "los beneficios indirectos generados por la Cultura tienen un efecto acumulativo" y genera gran impacto en el ser humano y en las comunidades, es inclusiva y equitativa.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Además de la amplia oferta deportiva institucional es fundamental para el Club fomentar la educación brindando múltiples actividades a las que pueda acceder el público en general. Las mismas se llevan a cabo en el teatro, sala de exposiciones o al aire libre, todas las obras de teatro, todas las exposiciones y generalmente la gran mayoría de las charlas son abiertas a la comunidad, algunas de ellas son exclusivas para socios por el alto nivel de los disertantes (Ejemplo Emma Sanguinetti o los talleres de fotografía), que los cupos se agotan inmediatamente al ser promocionada la actividad. Las obras de teatro realizadas por el grupo de teatro del club o las actividades del coro son a total beneficio de fundaciones sociales. Desde hace muchos años se realizan talleres de Teatro, Artes plásticas, Fotografía con cámara digital y con celulares o tablets, Historia del arte, Historia internacional, Literatura Universal, Cine o Música. Cabe resaltar el nivel de los profesionales que están a cargo de actividades, todos referentes en sus respectivas áreas.

Objetivo general de la práctica:

El arte y la Cultura funcionan como un canal de comunicación promoviendo el intercambio de pensamientos, sentimientos e ideas, por lo cual, además de su amplia oferta deportiva y social, el Club ejecuta actividades culturales como forma de acercarlas a sus socios y comunidad, la Cultura ocupa un lugar transversal a todos los ODS, los atraviesa, los nutre, los alimenta. A través de ella se entiende que los aspectos ambientales, económicos y sociales contribuyen a salvaguardar el "patrimonio Cultural y nutrir la creatividad" (<https://es.unesco.org/courier/abril-junio-2017/Cultura-elemento-central-ods>).

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

En nuestra Sala de Teatro "Antonio Larreta" se presentan año a año, variadas propuestas complementando la oferta deportiva y social del Club. La Sala integra el circuito teatral montevideano y es un referente en la zona, de marzo a diciembre nos visitan unas 4.000 personas anualmente. En este apartado se realizará un breve resumen de las actividades que se han ejecutado en 2018- 2019 pero desde 1998 trabajamos en la promoción de la Cultura y el arte de alta calidad.

TEATRO: Durante todo el año se llevan a cabo obras de teatro las cuales forman parte del circuito teatral uruguayo y están abiertas a toda la comunidad, se exponen piezas de diferentes géneros buscando buenos textos, motivadores, actores acordes y directores de prestigio. Particularmente contamos con un grupo de socios que realiza obras de teatro a favor de varias instituciones carenciadas y sus obras generalmente tienen un componente social muy fuerte. Por ejemplo las integrantes del Teatro para adultos presentaron el año pasado las obras "Féminas" de Julie de Grandy y "La más fuerte" de August Strindberg. "Féminas" por ejemplo explora la evolución en la mentalidad de la mujer y su lugar dentro de la sociedad. Como en anteriores ocasiones se hicieron funciones a beneficio de instituciones carenciadas: Banneaux, Club de niños María del Pilar y Rotary Montevideo. Como es habitual nuestro teatro recibe a chicos de Colegios y Liceos de la zona que asisten a funciones en calidad de Extensión Cultural sin costo. Se ofrecen obras en español y en inglés de autores que forman parte de sus programas de estudio.

MUSICA: Nuestro teatro también es visitado por músicos uruguayos de trayectoria internacional, muchos de ellos vinculados a la bossa nova, jazz cantado, flamenco, comedia musical, blues, tango, funk, ópera, espectáculos de nivel a los cuales pueden acceder todos aquellos que lo deseen. También ejecutamos acciones de mecenazgo brindándoles

la oportunidad a jóvenes talentos para que puedan exponer su arte en nuestro teatro. Todas las actividades de música se publican en Revista mensual (Evidencia I4).

CHARLAS Y TALLERES: en nuestra sede también organizamos disertaciones a cargo de referentes en varios ámbitos vinculados a la Historia y Pintura Universal, todos los años contamos con disertantes en nuestro ciclo de arte como Emma Sanguinetti, Marcelo Figueredo nos visitó con "El arte de viajar", José Luis Medina Zorrilla con "Rusia artística", contamos con varias presentaciones de libros, Dominique Sarries nos deleitó con "El poder de la creatividad", "Fabri" Fernández disertó sobre "Monet" y pintó en vivo un cuadro del artista. Innumerables son los referentes del arte y la Cultura que han pasado por nuestra Institución para exponer a la comunidad una parte ínfima del arte y la Cultura. En este punto también se generan charlas y talleres vinculados al cuidado de la salud por las cuales el club fue reconocido en 2018.



CORO INSTITUCIONAL: el objetivo es transmitir valores de esperanza a partir de la música popular –coral y sinfónica-, los dos últimos conciertos realizados en Salón Dorado del antiguo Hotel Carrasco fue a total beneficio de la Fundación Pérez Scremini (2018).

ESPACIO ARTE: todos los años abre sus puertas a varios artistas de renombre y "amateurs" para que llenen de color y talento sus paredes y rincones. Las visitas al mismo son sin costo, la entrada es libre y abierta a la comunidad. En el presente período 2018- 2019 nos visitaron por ejemplo Rodrigo De Castro, Mariana Olaso, José María Pelayo, María Etcheverry, María Torrendell, Fernando Amaral, Alba Galeano, León Lijtenstein. Todas las Obras se publican en Revista mensual del club (Evidencia I3).

CINE CLUB: Organizamos temporadas de buen cine con películas seleccionadas por el escritor Hugo Burel: clásicos norteamericanos e italianos, Hitchcock, también realizamos una recorrida por películas efectuadas por actores de renombre como Robert Redford o Butch Cassidy .

OBRAS GRATUITAS Y ESPECTÁCULOS A ESCUELAS DE CONTEXTO VULNERABLE. Todos los años y en diferentes oportunidades desde el año 2010 llevamos obras, narrativa oral y espectáculos culturales a Escuelas de contexto vulnerable (Escuelas N° 130 –Portones- y Escuela N° 175 –Lido-). En este sentido cabe agregar que donamos todo lo necesario para inaugurar la biblioteca infantil en la Escuela N° 176 –Gallinal y Avda Italia (Evidencia 9).

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?:

El concepto de Cultura es un instrumento muy fuerte que ha sido ignorado y no integrado específicamente a los ODS, el vigor cultural es tan fundamental para una humanidad sostenible como la responsabilidad y el cuidado del medio ambiente, la igualdad social o la viabilidad financiera. Hemos señalado anteriormente un link publicado por UNESCO en el cual hace referencia a la Cultura y Carrasco Lawn Tennis Club internaliza este concepto y se alinea con el mismo. Los pilares que constituyen una sociedad son la base para la construcción de todo, estos pilares y la forma de transmitirlos constituyen la Cultura de un pueblo, de un país, nos parece relevante incluir este concepto ya que como se expresó anteriormente la Cultura se integra en forma transversal a todos los ODS, ennobleciendo o nutriendo conceptos y fundamentos.

En un artículo publicado por la Red Española para el Desarrollo Sostenible (<http://reds-sdsn.es/declaracion-la-cultura-agenda-2030>) se hace la siguiente reflexión: "la Cultura forma parte de nuestro ser y configura nuestra identidad, allana el camino a un desarrollo inclusivo, equitativo y centrado en el ser humano. La Cultura abarca los valores, las creencias, las convicciones, los idiomas, los saberes y las artes, las tradiciones, instituciones y modos de vida por medio de los cuales una persona o un grupo expresa su humanidad...Sin Cultura no hay desarrollo sostenible".

Desde nuestro lugar somos coincidentes con lo anteriormente mencionado, la Cultura tiene la responsabilidad a través de sus varias manifestaciones (arte, música, lectura, etc) de colaborar para que las personas internalicen los desafíos y los retos que se plantea la Agenda 2030 a nivel mundial. La Cultura transforma, la Cultura comunica, la Cultura modifica comportamientos, la Cultura une, por eso la consideramos un elemento transversal a todos los ODS, contribuye decisivamente al logro de los mismos y especialmente a los vinculados con "la educación, alimentación, igualdad, inclusión y construcción de la paz".

A esto se agrega la campaña a nivel mundial realizada bajo el lema "El futuro que queremos incluye a la Cultura", también conocida la campaña con el hashtag #culture2015goal, en la cual diferentes instituciones culturales internacionales se asociaron para darle relevancia a éste punto y bregar por la inclusión de los aspectos culturales dentro de los ODS.

Es de vital importancia para Carrasco Lawn Tennis Club tomar en cuenta la dimensión e importancia que tiene la Cultura en el desarrollo sostenible de una sociedad, por lo mencionado anteriormente entendemos que esta práctica contribuye al ODS II "Ciudades y Comunidades sostenibles", Meta 4, "Redoblar los esfuerzos para salvaguardar el patrimonio Cultural y natural del mundo".

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Los factores, elementos o valores institucionales que promueven esta práctica así como otras que realiza el club son el Compromiso y la responsabilidad social, la calidad y excelencia en el servicio entre los que se encuentra la



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

promoción de la Cultura así como la profesionalidad y superación constante (se anexa Evidencia 8, estamos en proceso de aprobación de Misión, Visión y Valores institucionales).

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación: Departamento de Comunicaciones y Gestión Cultural.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
	Directivos/Gerentes:	Aprueban el cronograma anual de actividades y la inversión necesaria para llevarlas a cabo.
	Trabajadores:	Coordinan, supervisan, organizan y controlan todas las actividades y el cumplimiento de los objetivos.
	Familiares de los trabajadores:	Concurren a las actividades que se realizan y son invitados (Ej. Vacaciones de invierno/ primavera).
	Proveedores:	Aportan todo lo necesario para que las actividades sean un éxito y salgan tal cual lo esperado.
	Clientes:	Se comprometen con las propuestas y concurren a las mismas.
	Organizaciones Sociales:	Muchas de las actividades tienen como finalidad promover la Cultura y adicionalmente recaudar fondos para organizaciones, ONG o Fundaciones.
	Estado:	El predio en el cual se encuentra instalado el club pertenece al estado.
	Otros (Especifique):	Escuelas, colegios, jóvenes talentos que concurren a nuestras instalaciones sin costo como forma de promover su arte o participar de charlas, obras u actividades Culturales.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
	Directivos/Gerentes:	Compromiso y responsabilidad social, promoción de la Cultura, superación y búsqueda constante de la excelencia. Brindar un servicio integral, no solamente actividades vinculadas al deporte.
	Trabajadores:	Sentirse parte integrante de un club de alto nivel que brinda y promueve servicios de excelencia,

		participan sin costo de algunos talleres o charlas que brinda la Institución.
	Familiares de los trabajadores:	Familiares de funcionarios invitados a participar de obras de teatro para sus hijos por ejemplo en semana de vacaciones.
	Proveedores:	Las actividades Culturales, sociales y deportivas del club son constantes, esto requiere la contratación constante de servicios externos. Igualmente muchas actividades son llevadas en alianza con algunos proveedores quienes participan y apoyan muchas de las acciones que se realizan.
	Clientes:	Los socios apoyan, participan y sugieren constantemente actividades a realizar, son parte integrante del proceso constante de excelencia en el servicio.
	Organizaciones Sociales:	Muchas actividades son realizadas en beneficio de Instituciones o Fundaciones sociales.
	Estado:	La promoción o difusión de la Cultura realizada por el club coadyuva a lograr uno de los objetivos del estado que es la educación.
	Otros (Especifique):	Jóvenes talentos de la música y el arte de alta calidad que pueden promover su música en la sala de nuestra Institución.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Elaboración del cronograma anual que se presenta para aprobación de Comisión Directiva.
2. Presentación detallada del Cronograma mensual con las actividades que se realizarán durante el mes.
3. Diseño y comunicación del evento

Objetivos específicos:

- I.1. Aprobación de la Comisión Directiva para avanzar con el cronograma
- I.2. Informar a Gerencia General y Comisión Directiva de las actividades que se realizan mes a mes.
- I.3. Difusión para lograr la convocatoria esperada

Resultados obtenidos:

- I.1.1. La Comisión Directiva aprueba la mayoría de las propuestas Culturales presentadas incluyendo el presupuesto.
- I.2.1. Oportunidad de incorporar nuevas propuestas que surgen, nuevas temáticas o tendencias de acuerdo al abanico de actividades que desea presentar el club.
- I.3.1 Se difunde a través de mail, boletín semanal, micro informativo mensual, revista mensual y Memoria anual, se cuenta con todos los correspondientes respaldos de las mismas que se adjuntan en evidencias.



Instrumentos de verificación:

- Archivo identificado como A1- Ejemplo de Cronograma anual presentado a directiva con estimación de costos.
- Archivo identificado como A2 y A21- Ejemplo Repartidos mensuales que se presenta
- Archivo identificado como A3 y A33- Ejemplo de comunicación en micro, boletín y revista.

Proceso de Evaluación:

Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique: si

¿Con qué frecuencia se evalúa?: Si bien existe un cronograma anual donde se presentan las actividades generales, mensualmente se va evaluando cuáles son las tendencias o propuestas nuevas que hay en el ámbito cultural, también



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

se recepcionan sugerencias verbales de socios que también proponen actividades nuevas. La gestora cultural concurre a todas las actividades con el fin de evaluar las mismas así como la concurrencia.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
x	Visitas de Campo
x	Evaluación verbal de socios

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a los ODS mencionados anteriormente?

Se han realizado espectáculos culturales a favor de: Colegio obra Banneux, Club de niños María del Pilar, Rotary Montevideo, Colegios y Liceos de la zona que asisten a funciones en calidad de Extensión Cultural, Fundación Pérez Scremini, América Solidaria (se anexa como Referencia Evidencia 4), Caif Gruta de Lourdes, Comedor Club María del Pinar, Escuela de capacidades diferentes en Punta del Este (por intermedio del Rotary de Punta del Este).

Llevamos obras de teatro a las escuelas de la zona, N° 175 (Lido y Avda Italia) y N° 130 (Portones), en días especiales como Día del Libro, Día del Niño, Día del Medio Ambiente generalmente 200 niños de cada Escuela disfrutaban de las mismas (como Ejemplo se establece Evidencia I2).

Estas donaciones son adicionales a los torneos o eventos sociales que realiza el club (a excepción de Copa Davis y Uruguay Open) y que **todos** ellos son a favor de fundaciones/ ONG/ Instituciones de beneficencia como Fundación Corazoncitos, Fundación Peluffo Giggens, Pérez Scremini, Teletón, Niños con alas, Liceo Jubilar (Evidencia II y I2-Memoria RSE 2018 y 2019).

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos: la gestora cultural de la Institución concurre a la gran mayoría de las actividades que se realizan en los espacios culturales, si las mismas generan impacto y el nivel de concurrencia. La capacidad del teatro es para 120 personas. Anualmente nos visitan 4000 personas. Con referencia a Escuelas podemos decir que anualmente unos 500 niños (Escuela 175 y 130) disfrutaban de 3 espectáculos culturales anuales que son subsidiados en su totalidad por Carrasco Lawn Tennis Club. También se adjunta como anexo un ejemplo de las planillas que se presentan a AGADU.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica): se presentan algunas evidencias de notas de agradecimiento. Un punto a mencionar en este ítem es que en Uruguay, o al menos la experiencia de Carrasco Lawn Tennis Club es que las organizaciones, fundaciones y ONG no cuentan con la práctica de emitir agradecimientos en forma escrita, generalmente lo realizan en forma verbal o telefónica. Realizamos innumerables donaciones anualmente, pero no contamos con los respaldos escritos de muchas de las organizaciones a las cuales realizamos las mismas.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales: Carrasco Lawn Tennis Club se siente completamente satisfecho con los resultados, nuestra actividad principal es el tenis, cumplimos ampliamente con la excelencia en el servicio y se refleja en los resultados exitosos de cualquier actividad de tenis realizada en el club. Pero más allá de ello,



también nos impusimos el objetivo de brindar un servicio adicional a la comunidad con la promoción de la cultura y el arte de calidad, con lo cual nos sentimos plenamente orgullosos de los logros obtenidos ya que el abanico de opciones son muy amplias y sostenidas en el tiempo.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución): Los aspectos culturales desempeñan un papel muy importante en el cumplimiento de la Agenda 2030, Con la experiencia de Carrasco Lawn Tennis Club entendemos que la diversidad y los diferentes ángulos culturales con las cuales trabajamos, entre ellos la participación activa de la comunidad en la vida cultural, el impulso de las autonomías culturales ya sea particulares y sociales, el resguardo del patrimonio cultural material e inmaterial (nuestra sede integra el circuito en el Día del Patrimonio celebrado en Uruguay), la protección y promoción de las diversas expresiones culturales como el arte, la literatura, la música, son elementos indispensables en el desarrollo humano y sostenible. En este aspecto consideramos de vital importancia la lectura del siguiente link el cual desarrolla el concepto de Cultura dentro de los ODS. http://www.agenda21culture.net/sites/default/files/culturaods_web_es.pdf

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?: Nuestra Institución comenzó siendo un club de tenis, luego se fueron agregando actividades vinculadas al deporte en sí, la inauguración de un teatro dentro del club hace más de 20 años nos permitió explorar nuevos caminos y tomar desafíos y retos diferentes a la actividad principal, esto incorporó nuevos objetivos institucionales y consecuentemente una diversidad de tareas nuevas que fuimos desarrollando, aprendiendo e incorporando.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
X	Eventos		
X	Boletín interno		
X	Revista		
X	Memoria Anual	x	Memoria Anual
X	Intranet		
X	Reuniones informativas	X	Redes Sociales
X	Correo electrónico	x	Sitio web
X	Cartelera		
x	Otros (especifique): Micro informativo mensual y boletín semanal		

Evidencias presentadas:

1. Al Cronograma anual de actividades 2018 y presupuesto estimado
2. A2 y A2I Cronograma mensual que se presenta a Gerencia y Comisión Directiva
3. A3 y A33 Ejemplos de boletín semanal y micro mensual que se envían a socios para informar de las actividades. El boletín se envía por correo y el micro se envía a todos los socios en formato papel.
4. Evidencia 1- Todas las actividades realizadas en el período Marzo 2018- Marzo 2019
5. Evidencia 2- Boletín semanal por el cual se comunican las actividades semanalmente y que se envía por mail.
6. Evidencia 3 y 4- Información de las actividades que se realizan a favor de instituciones, ejemplo "Jueves Notables" a favor de Fundación América Solidaria. Préstamo de la sala para función a favor de Fundación Nuestro Camino.
7. Evidencia 5 y 6. Otros ejemplos de comunicados en Micro y Boletín.
8. Evidencia 7- Actividades que se realizan en espacio Arte
9. Evidencia 8 A - Ejemplo de Revista mensual
10. Evidencia 8- Misión, Visión y Valores (evaluándose 2019)
11. Evidencia 9- Inauguración de Biblioteca Escuela 176
12. Evidencia 10- Carta Escuela por inauguración Biblioteca
13. Evidencia 11 y 11a- Memorias 2018-2019 y 2017-2018.
14. Evidencias 12, 13 y 14- Ejemplos de lo que sale en revista mensual
15. Evidencias 15 a 19- Notas agradecimiento/ Formato registro donaciones
16. Evidencias 20 a 25- Ejemplos de propuestas llevadas a cabo en Escuela 130 y 175
17. Evidencia 26- Ejemplo Borderaux
18. Evidencia 27 y 28- Memorias anuales 2017-2018 y 2018- 2019





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

- **PRÁCTICA INSPIRADORA**

Somos el único club deportivo del país que cuenta con una oferta amplia e integral y que se sostiene en el tiempo: tenis, actividades deportivas varias, teatro, música, sala de exposiciones, estadio, piscinas abiertas, piscinas climatizadas así como actividades constantes de responsabilidad social con las escuelas de la zona y fundaciones. Todas las actividades de tenis o torneos sociales (a excepción de Copa Davis y Uruguay Open) son a favor de instituciones educativas o de salud (Corazoncitos, Fundación Peluffo Giggens, Pérez Scremini, Teletón, Niños con alas, Liceo Jubilar, etc).

EMPRESA

Reconocimiento a: CEMENTOS ARTIGAS

por la práctica que contribuye con los ODS 3:

“PROMOVER SALUD”

Categoría COMPROMISO

RECONOCIMIENTO ADICIONAL PRÁCTICA INSPIRADORA





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: Cementos Artigas S.A. – División Hormigones
- Sector de Actividad: Producción y comercialización de hormigón premezclado
- Fecha de inicio de actividades: Julio 1919
- Sitio web y redes sociales: www.cementosartigas.com.uy / www.perfecto.com.uy /
- Cantidad de Trabajadores propios: 73
- Cantidad de Trabajadores tercerizados: 1
- Tamaño de empresas: grande X

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa

CEMENTOS ARTIGAS S.A. (de aquí en adelante "C.A.S.A.") se encuentra en el mercado de la producción y comercialización de cemento para la industria de la construcción desde el año 1919, siendo la empresa pionera y única en su rubro en el Uruguay hasta mediados del siglo XX. Desde sus inicios, participó en el activo desarrollo de la infraestructura moderna del país, incluyendo obras emblemáticas como el Palacio Salvo. A partir de 1996 diversifica su actividad al rubro de Hormigón premezclado.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?
Sí
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?
No
- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?
 - No los hemos identificado aún.
 - Sí. Marque todos los ODS que considera clave para su empresa:
 - ODS 3 - Salud y bienestar
 - ODS 7 - Energía asequible y no contaminante
 - ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico
 - ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura
 - ODS 11 - Ciudades y comunidades sostenibles
 - ODS 12 - Producción y consumo responsable
 - ODS 13 - Acción por el clima
 - ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos
- ¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
1 - Semana de la Seguridad
2 - Coprocesamiento de neumáticos
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
Sí. La 1 en el 2017 y la 2 en el 2018 (premios otorgados en el 2019)
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
- Categoría Cumplimiento
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
Sí

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los ODS a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

3 - Salud y bienestar

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

3.4 Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

Nombre de la práctica: PROMOVER SALUD

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Se establece como fecha de inicio del proyecto setiembre 2017, cuando comenzó el screening de obesidad y trastornos metabólicos: mediante evaluación antropométrica (talla, peso y perímetro abdominal) y de la presión arterial, de todos los empleados de la división hormigón.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Planta Oncativo, planta central división hormigón, en Camino Oncativo 2982, Barrio Cruz de Carrasco, Montevideo

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Necesidad principal genérica a todos los grupos de interés:

Abordar la problemática de la obesidad como factor de riesgo, responsable de enfermedades que afectan la calidad y disminuyen la expectativa de vida, promoviendo un estilo de vida saludable con el objetivo de bajar de peso, potenciando la salud de los colaboradores.

Grupos de interés

1- Gerencia Hormigón:

Plantea el objetivo de bajar los índices de siniestralidad a cero.

2- Recursos humanos:

Conocedores de los Objetivos 2020 del Ministerio de Salud Pública y atendiendo el objetivo que nos plantea la Gerencia; analizamos los siniestros y encontramos que algunos de ellos se debían a esguinces de tobillos y rodillas, al subir y bajar de grandes equipos y que muchos de nuestros choferes tenían un sobrepeso importante.





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

3- Personal: Abordar la enfermedad con profesionales idóneos: médico y psicólogo.

4- Autoridades estatales del Ministerio de Salud Pública: Se adjunta pdf Objetivos Sanitarios 2020

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Surge de una propuesta de Recursos Humanos, que considerando los Objetivos Sanitarios 2020 del Ministerio de Salud Pública y dado el alto % de personal con obesidad, se plantea la necesidad de implementar un programa de descenso de peso y promover salud y bienestar.

Objetivo general de la práctica

El objetivo general de la práctica consiste en promover un estilo de vida saludable para favorecer el descenso de peso, potenciando la salud y calidad de vida, prevenir las Enfermedades No Transmisibles y promover el bienestar psicosocial.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

En el mes de setiembre de 2017 se realiza a todos los empleados de la división Hormigón, un screening de sobrepeso, obesidad y factores de riesgo metabólicos y cardiovasculares, mediante evaluación antropométrica (talla, peso y perímetro abdominal) y de la presión arterial. Al grupo de personas con obesidad y/o factores de riesgo se realiza un diagnóstico personalizado mediante entrevistas individuales confeccionando la historia médica, nutricional, hábitos de vida y breve evaluación psicosocial. Se invita a los empleados, en especial a las personas con mayores riesgos de salud, a participar en un grupo con abordaje médico-psicológico y nutricional cuyos objetivos son:

- Promover hábitos de vida saludables de alimentación, actividad física, regulación del sueño y bienestar emocional.
- Lograr un peso corporal adecuado y aprender a mantenerlo previniendo complicaciones asociadas al sobrepeso.
- Prevenir las principales enfermedades: cardiovasculares, cáncer, diabetes, respiratorias, depresión, trastornos osteoarticulares.
- Optimizar la calidad de vida de los trabajadores.

En el mes de octubre se conforma un grupo de 10 integrantes, que se comienza a reunir los días jueves, semanalmente, desde la hora 7:00 hasta las 8:30, coordinado por la DRA. ADRIANA PESCE, Endocrinóloga especializada en Metabolismo y Obesidad, con Postgrado de Integración en Salud desde la Psiconeuroinmunoendocrinología y Lic. Adriana Bello, Psicóloga, Psicoterapeuta, con formación en el área vincular (familia, pareja y grupos) con Postgrado de Integración en Salud desde la Psiconeuroinmunoendocrinología.

La metodología aplicada es la siguiente:

- Entrega de planes de alimentación saludables, nutricionalmente completos y equilibrados, que logren saciedad y adaptados a las necesidades de las personas.
- Motivación para el cambio de patrones nocivos de conducta alimentaria, sistema de creencias y vínculo de las emociones con la comida.
- Promoción de actividad física regular, adecuada a la condición física.
- Pautas para un sueño adecuado y reparador.
- Evaluación semanal del descenso de peso y control periódico de otros parámetros de riesgo.

- Aplicación de técnicas conductuales de autocontrol y herramientas que colaboren con el cumplimiento de las metas y el logro de un cambio favorable para la salud.
- Estrategias y técnicas para regular las emociones y el estrés (respiración, relajación, introducción a la meditación y visualización)
- Adquisición de nuevos aprendizajes y conductas, basados en la neuroplasticidad del cerebro que al repetirse refuerzan las conexiones neuronales y posibilitan un cambio más profundo y duradero.



Cada sesión, termina una relajación inducida, como técnica para manejo del estrés y las emociones.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

El proyecto surge por la necesidad de promover la salud dentro de la empresa, dado el alto número de colaboradores con sobrepeso y obesidad, potenciando la calidad de vida. Siendo la obesidad es uno de los principales factores de riesgo para las enfermedades no transmisibles al tratarla, estamos previniendo dichas enfermedades. Por otra parte, al promover cambios de conducta y/o hábitos saludables de alimentación, sueño, ejercicio, manejo del estrés y las emociones, se mejora la salud y calidad de vida de los trabajadores, optimizando el bienestar físico y mental, alineado así con el ODS 3

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

No existe declaración formal documentada

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Recursos humanos

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	Establecimiento de directivas generales y provisión de recursos necesarios en la ejecución del proyecto.
X	Área Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> · Presentación del proyecto y coordinación con los Médicos responsables. · Seguimiento de resultados y reporte a la gerencia · Coordinación de los horarios del personal con Producción.
X	Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> · Participando de las reuniones semanales. · Promoviendo lo aprendido al resto de los trabajadores y a sus familias.
x	Familiares de los trabajadores:	Acompañando y apoyando la práctica y en muchos casos sumándose a la propuesta
x	Otros (Especifique): Profesionales contratados	Coordinando el grupo, brindando información y motivando y apoyando los cambios en los participantes que favorecen la salud.

GRUPO DE INTERÉS	TIPO DE BENEFICIO



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

x	Directivos/Gerentes:	Cumplimiento de objetivos establecidos relativos a la baja de índices de accidentes, e indicadores de ausentismo por enfermedades
X	Área Recursos Humanos	Sumando un beneficio más a los trabajadores y contribuyendo al mejor relacionamiento.
x	Trabajadores:	Desarrollo e incorporación de nuevos hábitos orientados a la vida saludable. Reducción de peso Contención y seguimiento del tratamiento
x	Familiares de los trabajadores:	Desarrollo e incorporación de nuevos hábitos orientados a la vida saludable. Reducción de peso
x	Estado: MSP	Que las empresas desarrollen este tipo de proyecto contribuye al cumplimiento de los objetivos de sanitarios establecidos para el 2020.
X	Otros (Especifique): Profesionales contratados	. Oportunidad de implementar proyectos en empresas aportando al cumplimiento de los ODS. . Desarrollo profesional en nueva experiencias

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Las acciones llevadas a cabo ya han sido presentadas en orden secuencial en el punto A.7 donde se describe la práctica y metodología.

Objetivos específicos:

OBJETIVO GENERAL: Promover salud y bienestar entre los trabajadores

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1 - Descenso de peso

2 – Mejora de resultados clínicos

3 – Incorporación actividad física

INDICADORES - grado de cumplimiento del proyecto:

- % promedio de kilos descendidos sobre peso total
- % participantes con mejora resultados valores clínicos.
- % participantes que incorporaron actividad física

Resultados obtenidos:

Resultados a Setiembre 2018

Según la permanencia ininterrumpida de los participantes en la práctica, se pueden distinguir 2 grupos:

Grupo 1: 7 participantes que mantuvieron asistencia de set17 a set 18

Grupo 2: 6 participantes que asistieron entre 5 y 7 meses

Los resultados que se presentan a continuación, corresponden únicamente al grupo a los cuales se puede efectuar un seguimiento continuo de la evolución en los diferentes indicadores.

Objetivos específicos	Indicadores - grado de cumplimiento del proyecto	Resultados
1 - Descenso de peso	% promedio kilos descendidos	Grupo 1: 11%
2 - Mejora resultados clínicos	% participantes con mejora de resultados	Grupo 1: 100%
3 - Incorporación actividad física	% participantes que incorporaron AF	Grupo 1: 71%

Comentarios adicionales sobre los resultados:

Obj. 1 - Se adjuntan informes a los 6 meses y 1 año de vigencia de la práctica

Obj. 2 - Todos los integrantes mejoraron a nivel metabólico los resultados de colesterol, glicemia, triglicéridos y hormonales.

Obj. 3- De grupo "fijo" 5 de 7 participantes incorporaron la rutina de ejercicio como hábito

Instrumentos de verificación:

Se presentan los siguientes documentos vinculados

1 - Informes a 6 meses y 12 meses del inicio del proyecto por la Dra. Adriana Pesce

2 - Carta de los empleados agradeciendo la gestión de la empresa

3 - Registros fotográficos del proceso y video

4 - Carta Dra Adriana Pesce y Lic Adriana Bello



Proceso de Evaluación:

• Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

La evaluación de resultados inicio siendo cada dos meses, en el primer semestre y luego paso a ser semestral.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

**RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019**

INSTRUMENTOS	
x	Evaluación externa por terceros

La evaluación externa por terceros se refiere al control y seguimiento de los Médicos responsables del grupo

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Los indicadores ya se encuentran presentados en el cuadro del punto B4.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

* En esta práctica los indicadores cuantitativos disponibles, así como los resultados de las acciones obtenidos son los que ya dan cuenta en forma directa de la contribución del proyecto al ODS 3

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Los objetivos iniciales de la práctica son los expresados en el punto A4

Los resultados están expresados en el punto B4

Personal participante: logros alcanzados

- **PESO CORPORAL:** el porcentaje de descenso de peso fue variable en los participantes, con un máximo de 17,5 % y un mínimo de 0,5 % del peso inicial y se obtuvo en base al cumplimiento del plan de alimentación, la realización de ejercicio físico y la participación semanal en el grupo.
- **PRESIÓN ARTERIAL:** mejoría de la presión arterial en personas con hipertensión.
- **LÍPIDOS Y GLICEMIA:** reducción y/o normalización de los valores alterados del perfil lipídico y las glicemias en varios participantes.
- **CALIDAD DE VIDA:** optimización de la calidad de vida de los participantes (resultado cualitativo mencionado en informe médico).
- **ANSIEDAD:** mayor control de la ansiedad (resultado cualitativo mencionado en informe médico)
- **AUTOESTIMA:** mayor autoestima (resultado cualitativo mencionado en informe



médico)

- **FAMILIA:** mejoría de las relaciones de pareja o familiares que apoyaron el programa (resultado cualitativo mencionado en informe médico)

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado

Con respecto 3.4

EL proyecto contribuye directamente a disminuir las enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar de los empleados, abordando la obesidad como factor de riesgo.

Con respecto 3.5

El tratamiento desestimula el consumo de alcohol, ya que es tóxico para el organismo y aporta casi tantas calorías como las grasas: 7 kcal por gramo. El organismo quiere deshacerse rápidamente de él, con lo cual el hígado lo metaboliza inmediatamente y se utiliza la energía que aporta para las necesidades del momento, en lugar de usar los carbohidratos o grasas que estaban destinados para tal fin.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
X	Correo electrónico	X	Sitio web
X	Cartelera		

Evidencias presentadas

1. Informes Dra. Adriana Pesce 6 meses y 12 meses
2. Carta de los empleados para solicitar permanencia del proyecto
3. Fotos y video actividad
4. Carta profesionales responsables del grupo PROMOVER SALUD
5. Video testimonio de participantes del programa -
<https://www.youtube.com/watch?v=VMhvJBoSoXQ&feature=youtu.be>
6. Spot del programa -
https://www.youtube.com/watch?time_continue=4&v=fpOCpTpNHwk

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

- **PRÁCTICA INSPIRADORA**

Postulamos la práctica de PROMOVER SALUD como práctica inspiradora, considerando que la obesidad es una problemática que afecta la vida laboral y personal de muchas personas en muchas empresas.

Muchos son los estudios que demuestran que la mala alimentación, la obesidad y el sedentarismo están dentro de los principales factores de riesgo para las enfermedades crónicas no transmisibles (enfermedades cardiovasculares, diabetes, cáncer, depresión, enfermedades respiratorias crónicas) y por eso dentro de los objetivos principales del grupo se encuentra el cambio sostenido de una alimentación sana, que indefectiblemente no lleve al descenso de peso, sumado a una mayor actividad física.

Esta práctica apunta a una prevención en salud integral, brindando además herramientas para el manejo del estrés y la ansiedad, prevención de depresión y de funcionamientos psíquicos no saludables.

Todo lo mencionado repercute directamente sobre nuestro desempeño en el trabajo y la vida cotidiana.





**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Promovamos una vida saludable, dentro de nuestra empresa, facilitando el acceso a profesionales idóneos en la materia, facilitando un lugar de reunión dentro del horario laboral, que incentive al personal a cuidarse, buscando mejorar su calidad de vida.

Es por tanto una práctica que puede ser adoptada por cualquier tipo de empresa, independientemente de su rubro, tamaño, localización u otro.

EMPRESA

Reconocimiento a: CIA SALUS

por la práctica que contribuye con los ODS 3, 4 y 17:

“Programa Educativo: Mamá, Papá, prefiero agua!”

Categoría COMPROMISO

RECONOCIMIENTO ADICIONAL PRÁCTICA INSPIRADORA



EMPRESA:

The logo for SALUS features a stylized blue mountain range above the word 'SALUS' in a bold, blue, sans-serif font.



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: SALUS
- Sector de Actividad: Embotelladora y venta de aguas minerales y saborizadas
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 1892
- Sitio web y redes sociales: www.salus.com.uy
- Fan Page, Instagram, LinkedIn y Twitter @SalusUruguay

- Cantidad de trabajadores propios: 300 (entre internos y zafrales)
- Cantidad de trabajadores tercerizados: n/a
- Tipo de empresa: Otras empresas (mediana y grande) x

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

Desde hace más de 127 años, Compañía Salus viene hidratando saludablemente a los uruguayos. Desde el corazón de la compañía, su Reserva Natural, ha sido testigo de acontecimientos históricos e hitos del país y de su gente.

Nuestra misión es hidratar saludablemente en forma sustentable a los uruguayos, por esa razón estamos en la gran mayoría de los hogares uruguayos, todos los días.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí. El cuidado y la protección del medio ambiente han sido una prioridad para Salus a lo largo de sus 127 años de historia. Es por esto que la compañía adhiere a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas.

Por mencionar algunos, la Reserva Natural Salus que se ubica en Minas, Lavalleja, es cuidada desde los orígenes de la empresa. Allí está el corazón de la compañía y es allí donde surge el agua Salus. El objetivo fundamental de la Reserva es conservar los ecosistemas, su biodiversidad y el patrimonio cultural asociado, lo que contribuye al cumplimiento del ODS 15: "Vida de ecosistemas terrestres". El trabajo en la Reserva se enmarca en lo establecido por un Plan de Manejo realizado junto a la ONG Vida Silvestre Uruguay. En el marco de este plan, se adoptan medidas para conservar el ecosistema "pastizales" y para controlar las especies leñosas exóticas invasoras, que son aquellas especies de flora que afectan negativa y directamente los ecosistemas autóctonos.

También contribuye al cumplimiento 6 "Agua limpia y saneamiento". Para Salus el manejo sustentable de los recursos hídricos significa asumir un compromiso para utilizar solamente las cantidades de agua naturalmente disponibles, disminuyendo las pérdidas de este vital recurso en los procesos productivos, y protegiendo los ecosistemas relacionados con el agua presentes en la Reserva Natural.

Otro aspecto relevante en los ODS es la disminución de la producción de residuos, por medio del establecimiento de políticas y acciones que apunten a la "Producción y el consumo responsable". En este sentido, Salus incorporó plástico reciclado en su botella, y en el marco del mes de medio ambiente lanzó Re botella, elaborada con plástico reciclado y 100% reciclable. Este es un claro ejemplo de aplicación del concepto de economía circular y del cambio a un flujo equivalente al proceso recurso-producto-recurso reciclado. Con Re botella se da valor a un material que hasta el momento era un residuo, manteniéndolo en la cadena productiva por más tiempo.

Vale destacar que este año Salus recibió el Certificado de Eficiencia Energética del Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM). Salus realizó un relevamiento acerca de sus oportunidades de mejora en materia de eficiencia energética y, a partir de allí, invirtió en la incorporación de nueva tecnología de producción la que permite un menor gasto energético. Esta certificación significa un reconocimiento por la aplicación de acciones tendientes a la eficiencia en el consumo de energía implementadas por la compañía.

- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?
No aún, pero esperamos lograr hacerlo a la brevedad.

- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
 - Sí. Sin duda los ODS son una guía muy importante tanto para las empresas como para los gobiernos, academia y otros referentes de la sociedad civil. Existen estándares que contribuyen con la gestión sustentable de las empresas, aportando información sobre la trazabilidad de los insumos y auditando el cuidado medioambiental que tienen las empresas proveedoras. En Salus hemos elegido estimular el compromiso con la sustentabilidad de aquellas empresas que aún presentan oportunidades de mejora en la gestión medioambiental, y generar cadenas sustentables de producción. Estamos convencidos que al fin, la gestión sustentable debe impregnar el quehacer diario de todas las áreas de las empresas y organizaciones, y para ello es imprescindible que las personas que las integran naturalicen nuevas metodologías que impliquen convertirse en verdaderos embajadores en materia de sustentabilidad.
- Además, desde el 2017 Danone a nivel global a definido 9 objetivos de la compañía a lograrse al 2030, los cuales se encuentran alineados a los objetivos de desarrollo sostenible. (Se adjunta presentación explicativa de cada objetivo alineado a cada ODS en el que impacta)

- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:

- **ODS 3** - Salud y bienestar x
- **ODS 4** - Educación de calidad x
- **ODS 5** - Igualdad de género x
- **ODS 6** - Agua limpia y saneamiento x
- **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante x
- **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico x
- **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura x
- **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles x
- **ODS 12** - Producción y consumo responsable x
- **ODS 13** - Acción por el clima x
- **ODS 15** - Vida de ecosistemas terrestres x
- **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos x

- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa: Desde Salus, aún nos encontramos en el camino de determinar las metas necesarias para cada ODS. Sin embargo, Danone como empresa multinacional ha determinado objetivos para la compañía de aquí a 2030, todos los cuales se encuentran alineados con los ODS. Se agrega en evidencias objetivos marcados. Danone como empresa multinacional, tiene el firme compromiso de cuidar la salud de las personas, por ello trabajamos para mejorar sus estilos de vida y hábitos alimentarios. Creemos que una buena alimentación es esencial para nuestra salud y bienestar y, por este motivo, ofrecemos a la comunidad productos cada vez más sanos y nutricionalmente adaptados para todas las edades. En Danone hemos desarrollado un plan, Danone 2030, que tiene como objetivo para los próximos años el desafío de abordar la transformación de la compañía, adaptándonos constantemente a los cambios a medida que surgen nuevos retos, entre los cuales la alimentación ocupa un lugar central. Nuestra misión, aportar salud a través de la alimentación al mayor número de personas, seguirá siendo el pilar hacia el nuevo horizonte que nos hemos marcado, con un modelo económico sostenible a largo plazo y unos productos adecuados a las necesidades nutricionales de la sociedad. Esto lo hacemos en línea a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por Naciones Unidas.

Salus adhiere a estos ODS, enfocándose en aquellos que aplican directamente al país. (detallados en la repuesta anterior). Entre los principales compromisos asumidos por parte de Salus es continuar incorporando material reciclado en sus botellas, hasta llegar al 100% en 2020 así como continuar trabajando alineado a la alimentación saludable en donde el mensaje de hidratación saludable marca el camino.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
No, esta es la primera vez.



SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

ODS 3 BIENESTAR Y SALUS

ODS 4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondientes a cada ODS)

ODS 3: EL PROGRAMA CONTRIBUYE EN GENERAL A GARANTIZAR UNA VIDA SALUDABLE EN LOS NIÑOS Y SUS FAMILIAS Y DE ESE MODO PROMOVER EL BIENESTAR EN TODOS LOS INTEGRANTES DE LAS FAMILIAS, CUALQUIERA SEA SU EDAD. ESPECÍFICAMENTE, CONTRIBUYE CON LA META DE REFORZAR LA CAPACIDAD DE TODOS LOS PAÍSES EN MATERIA DE ALERTA TEMPRANA, REDUCCIÓN DE RIESGOS Y GESTIÓN DE LOS RIESGOS PARA LA SALUD NACIONAL Y MUNDIAL.

ODS 4: EL PROGRAMA EDUCATIVO COLABORA A NIVEL GENÉRICO CON ESTE ODS BRINDANDO UN COMPLEMENTO CON EVIDENTE SOPORTE NUTRICIONAL Y EDUCATIVO A LA EDUCACIÓN FORMAL, COLABORANDO CON LAS MAESTRAS DE FORMAS DE QUE PUEDAN MULTIPLICAR LAS CONOCIMIENTOS Y REPLICARLOS A LOS NIÑOS Y SUS FAMILIAS. ADEMÁS, FORTALECE EL MENSAJE QUE SE BRINDA EN AL ÁMBITO ESCOLAR.

Nombre de la práctica:

PROGRAMA EDUCATIVO MAMA PAPA PREFIERO AGUA

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

El Programa Educativo Mamá-Papá prefiero Agua, comenzó a desarrollarse como plan piloto en Escuelas Privadas de Montevideo a partir del 2011. En su lanzamiento contó con el apoyo del Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Educación y Cultura. Debido a la excelente recepción del programa por parte de los maestros, las familias y los niños, se decidió comenzar a implementarlo en todas las Escuelas Públicas de Montevideo. En el 2013 se planteó la meta de llevarlo a las instituciones públicas del interior del país. Así, la implementación de este programa fue evolucionando año a año hasta la actualidad.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

URUGUAY (MONTEVIDEO E INTERIOR EN UN INICIO)

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

El programa centra su mensaje en NIÑOS, MAESTROS Y por consiguiente y en definitiva en las FAMILIAS del Uruguay.

El principal objetivo del programa educativo Mamá, Papá Prefiero Agua es promover en los niños hábitos saludables a través del juego. Asimismo, se busca destacar la importancia que tiene la alimentación variada y equilibrada para el desarrollo y el crecimiento del niño, enseñar los alimentos indispensables en una dieta saludable, promover el consumo suficiente de agua, destacar al agua como recurso natural para la vida, e incentivar a través de los niños la promoción de conductas saludables en la familia y en la comunidad.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) entiende la obesidad infantil como una "epidemia" y como "uno de los problemas de salud pública más graves del siglo XXI". Las autoridades sanitarias han realizado diversos esfuerzos para combatir este problema, que entendemos multicausal, y este plan educativo busca contribuir a este objetivo, que está alineado a nuestra misión de hidratar saludablemente a los uruguayos.

Objetivo general de la práctica

CUMPLIR CON EL OBJETIVO DE HIDRATAR SALUDABLEMENTE A LOS URUGUAYOS Y SOBRETUDO TRABAJAR EN CONCIENTIZAR EN LA IMPORTANCIA DE ESTAR HIDRATADOS Y EDUCAR A LA FAMILIA A TRAVÉS DE LOS PRINCIPALES AGENTES DE CAMBIO: LOS NIÑOS.

POR OTRO LADO, COOPERAR CON LA EDUCACIÓN FORMAL EN EL TRABAJO EN ESTA TEMÁTICA.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

El Programa es llevado adelante por la Licenciada en Nutrición Zenia Toribio, en conjunto con distintas nutricionistas formadas especialmente en la temática.

El Programa, procura involucrar a los niños a través del juego y tiene como propósito promover hábitos de vida saludable vinculados a la alimentación y la hidratación en niños entre 5 y 7 años de edad y maestros.

Sus ejes temáticos son:

- Alimentación saludable a través de Guías alimentarias basadas en Alimentos para la población uruguaya adaptadas a escolares.
- Importancia del cuidado del agua.
- Importancia del cuidado del medio ambiente.
- Reciclado de envases.

Buscando encontrar puntos de conexión con los niños y su forma de juego en grupo con amigos, se creó un personaje que es el hilo conductor del programa, "el pumita", quien junto con sus amigos de la selva viven distintas aventuras en las que el estar alimentado e hidratado saludablemente les brinda distintas soluciones a las situaciones que van viviendo.

El Programa Educativo Mamá-Papá prefiero Agua, comenzó a desarrollarse como plan piloto en Escuelas Privadas de Montevideo a partir del 2011. En su lanzamiento contó con el apoyo del Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Educación y Cultura y por Presidencia de la República. Debido a la excelente recepción del programa por parte de los maestros, las familias y los niños, se decidió comenzar a implementarlo en todas las Escuelas Públicas de Montevideo. En el 2013 se planteó la meta de llevarlo a las instituciones públicas del interior del país.

En cuanto al desarrollo del programa, el mismo se ha ejecutado en distintas modalidades:

- Presencial: En una primera instancia en escuelas, reunidos en grupos por grado escolar y liderados por una nutricionista del programa, los niños y sus maestras trabajan con los materiales del programa aprendiendo la importancia que tiene la hidratación y alimentación saludable para la vida, y para lograr estar con plena conciencia y concentrados en todas las actividades que se llevan adelante durante el día, en clase, en el recreo, en el deporte o jugando en casa con la familia. Luego los niños ponen en práctica lo aprendido a través del juego, en forma didáctica. Al finalizar la Nutricionista brinda material a las maestras que estén interesadas en replicar el material o continuar la actividad en clase, para dar continuidad al trabajo de lo aprendido.
- En forma remota para niños A través de su sitio web herramientas educativas, dirigidas a los niños y maestros, de manera de poder llegar a todo el país. Incluye juegos educativos al que se puede acceder desde la Ceibalita, APP Store o Google Play.
- En forma remota para maestros y maestras y nutricionistas: Por otra parte los maestros pueden participar de un curso virtual, que se desarrolla en la plataforma educativa de Ceibal Tecnología, con tutores maestros y nutricionistas altamente especializados en educación a distancia.

El Consejo de Educación Inicial y Primaria a través de la Inspección Técnica, el Departamento Tecnología Educativa y Ceibal, y el Programa de Alimentación Escolar, lanzaron el año pasado el curso virtual: "Herramientas para la educación en alimentación e hidratación", como parte de las actividades del Programa Educativo Mamá Papá Prefiero Agua. El curso fue dirigido a Inspectores de Zona, Directores y Maestros/as de Aula de Escuelas Públicas. Brinda una oportunidad de crecimiento profesional, se desarrollará a través de la plataforma educativa Crea 2 y tiene una duración de 5 semanas, con una acreditación de 30 horas. Esta propuesta de formación contó con tutorías a cargo de Nutricionistas y Maestras Especializadas en la enseñanza virtual, lo que facilitarán el continuo seguimiento de los participantes y la puesta en práctica de lo aprendido con su grupo clase. Los contenidos enfatizan la situación alimentaria e hidratación de los niños uruguayos, se basan en conceptos sobre alimentación saludable en la infancia, herramientas educativas, Ley sobre Alimentación Saludable en los Centros de Enseñanza, Importancia del agua y la Hidratación saludable.

A lo largo de estos 7 años, más 20.000 niños de todo el país participaron de este programa.



¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

El objetivo 3 está enfocado en garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades. Alineado a esto, el programa educativo Mamá, Papá Prefiero Agua, tiene por objetivo desde el año 2011, promover hábitos de vida saludable vinculados a la alimentación y la hidratación en niños de entre 6 y 8 años de edad. Ha sido declarado de Interés Nacional por Presidencia de la República y tiene el auspicio de Salus y aval de la Sociedad Uruguaya de Pediatría, el Programa Nacional de Nutrición y el Programa de Alimentación Escolar de Anep/Ciep. Salus tiene como misión hidratar saludablemente a los uruguayos y este programa es una de las tantas acciones que realiza la compañía enfocada en los más chiquitos y sus educadores. El año pasado el

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Consejo de Educación Inicial y Primaria, a través del Departamento Ceibal Tecnología Educativa y el Programa de Alimentación Escolar, presentaron un Curso Virtual en alimentación saludable, una iniciativa dirigida a maestros de escuelas públicas.

Como en la oportunidad anterior, el curso se desarrollará a través de la plataforma educativa Crea 2, brindando un crecimiento profesional que ofrecen, entre otros, nutricionistas y maestros especializados en enseñanza virtual, con contenidos variados, cuyo foco está puesto en la situación alimentaria y nutricional de los niños uruguayos, basándose en conceptos acerca de qué se trata la alimentación saludable en la infancia, qué herramientas educativas existen, cómo viene desarrollándose la Ley de Alimentación Saludable en los Centros de Enseñanza, y cómo debemos darle importancia al agua y la hidratación saludable.

La idea general del Segundo Curso Virtual en alimentación saludable enmarcado en el Programa Educativo “Mamá, Papá, prefiero agua” es, sin duda, un gran aporte a la formación de hábitos alimentarios saludables en los niños que concurren a las escuelas tanto públicas como privadas de todo el país, ya que esta iniciativa, que capacita a los maestros en temas vinculados a la alimentación, la nutrición e hidratación saludable, pone énfasis en la prevención del sobrepeso y la obesidad infantil, y pone el acento en un nutriente esencial: el agua.

Por su parte el objetivo 4 procura garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

En primer lugar, al cumplimiento de la misión de la empresa que es hidratar saludablemente a los uruguayos. El hecho de contar con una misión tan loable, nos define como una empresa para la que la alimentación saludable es más que un objetivo, es parte de su propósito como compañía.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Se lleva adelante a través del área de Nutrición (Lic. En nutrición Zenia Toribio), la que forma parte del área de Asuntos Corporativos.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	LIDERAZGO Y VISION
X	Trabajadores:	APORTES E IMPLEMENTACION
X	Clientes:	Consumidores (docentes, niñas y niños, entre otros)
X	Estado:	PLAN CEIBAL, ANEP Y CEIP
X	Otros (Especifique): NUTRICIONISTAS	DESARROLLO DE CONTENIDOS Y PUESTA EN MARCHA

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
X	Trabajadores:	TABAJO INTERNO EN TEMAS DE SALUD

X	Familiares de los trabajadores:	POR EXTENSIÓN
X	Clientes:	PROMOVER HÁBITOS SALUDABLES COMO LA IMPORTANCIA DE UNA ALIMENTACIÓN BALANCEADA, REALIZACIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA E HIDRATACIÓN SALUDABLE ENFOCADA EN LOS MÁS CHIQUITOS
X	Estado:	TRABAJO EN COOPERACIÓN PÚBLICO PRIVADO PARA CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS
X	Otros (Especifique): NIÑOS Y FAMILIAS URUGUAYOS	EL PROGRAMA VA DIRIGIDO A ELLOS

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Presentar a Dirección los datos/cifras de obesidad infantil y enfermedades en niños
2. Crear el programa desde el punto de vista creativo en conjunto con la agencia a cargo
3. Presentar el mismo a las autoridades y desarrollo



Objetivos específicos:

- I.1. Involucrar al upper management
- I.2. Lograr un material de calidad que lograra la atención de los niños y su disfrute a través de la imagen y el juego
- I.3. Involucrar autoridades de forma de extender el mensaje de hidratación y alimentación saludable

Resultados obtenidos:

- I.1.1 Para la empresa hoy el Programa Educativo MPPA es una prioridad.
- I.2.1 El programa se compone de materiales que logran el objetivo, a la fecha en virtud del avance de las tecnologías estamos trabajando para adicionar dinámicas que tengan esa línea.
- I.3.1 Se logró concientizar y trabajar en conjunto, al punto que al día de la fecha se han definido a nivel gubernamental acciones que procuran mejorar la alimentación de los niños y la reducción de azúcares en su alimentación.

Instrumentos de verificación:

- Presentaciones power point adjuntas en evidencias
- Carta de la Dirección del Ceip
- Fotografías del evento de cierre del programa con autoridades de Anep y Ceip

Proceso de Evaluación:

- **Si la práctica no ha sido evaluada, indique los motivos:**

A la fecha no ha sido formalmente evaluada, con índices y resultados claros a través de una agencia o un sistema específico.

Sin embargo, si contamos con formularios de evaluación de la práctica realizados por maestras asistentes y nutricionistas, los que corroboran la satisfacción con los contenidos y con el programa. Además, tenemos evaluaciones internas realizadas año a año que nos permiten saber que estamos por el camino adecuado.

Es importante destacar que a la fecha el Programa se encuentra próximo a su relanzamiento con el fin de lograr obtener más puntos de contacto.

Se proyecta un acuerdo con la Intendencia de Montevideo, en el que estableceremos espacios en bibliotecas con pantallas interactivas. Allí se recibirán visitas de escuelas en un contexto en el que se promoverá la importancia de estar hidratado en todas las actividades, por ejemplo a la hora se leer.



Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? : Anual

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

x	Cuestionarios :
X	Otros (especifique): REVISIÓN DE PUNTOS DE CONTACTO Y LLEGADA DEL PROGRAMA

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

No

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica superó los objetivos iniciales, dado que se logró el trabajo en cooperación con autoridades de forma de propagar el mensaje.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

Nos encontramos en el proceso de contribución al ODS 3 y creemos que ha contribuido al ODS 4 en la medida que hemos colaborado para complementar la formación escolar básica y reforzando en forma permanente la calidad y contenidos educacionales llegando a todos los niños de escuelas y colegios.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Si, en primer lugar es un Programa conocido por todos los empleados y genera un importante sentimiento de pertenencia a la empresa, ya que el hecho de que la empresa cuente con este programa contribuye a evidenciar el propósito de la compañía.

Además, nos permitió generar sinergias con la autoridad de forma de lograr expandir el mensaje.

Asimismo, el tomar conciencia de la importancia de medir este tipo de actividades.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
	Eventos	X	Eventos
X	Boletín interno	X	Gacetilla de Prensa
X	Revista	X	Publicación en revistas, periódicos, etc.
		X	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
X	Reuniones informativas	X	Redes Sociales
X	Correo electrónico	X	Sitio web
		X	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas

- Objetivos Compañía Danone 2030
- Compromisos nutricionales 2020
- Impacto alimentario Centrados en productos y categorías
- Carta de Presentación del Programa
- Carta de la Dirección del Programa de alimentación Escolar (CEIP) evaluando trabajo en conjunto
- Presentación del Programa con Fotos (Presentación MPPA)
- Clipping de prensa
- Video La leyenda del puma www.prefieroagua.com.uy
- Video La sierraventura <https://www.youtube.com/watch?v=Ffv09V8Chec>
- Materiales utilizados para desarrollar el programa MPPA

EMPRESA

**Reconocimiento a: DIRECTV
por la práctica que contribuye con los ODS 3 y 4 :
"MENTORING"**

Categoría COMPROMISO

RECONOCIMIENTOS ADICIONALES:

**PRÁCTICA INSPIRADORA Y QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD
DE LA EMPRESA**





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES

- Nombre de la Empresa: DIRECTV
- Sector de Actividad: TV para abonados
- Fecha de inicio de actividades: 2011
- Sitio web y redes sociales:



DIRECTV: <http://www.directv.com.uy/> ; <https://twitter.com/directvuy> ; <www.facebook.com/directvla/>

Generación DIRECTV (Plataforma RSE de DIRECTV): <www.generaciondirectv.com> ; <https://twitter.com/GeneracionDTV> ; <www.facebook.com/generaciondtv/>

Escuela+: <www.escuelaplus.com> ; <www.facebook.com/plusescuela/>

- Cantidad de Trabajadores propios: 190
- Cantidad de Trabajadores tercerizados: 1
- Tamaño de empresa: Otras empresas (mediana y grande) X

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa:
DIRECTV, proveedor de televisión satelital líder en Latinoamérica y el Caribe, provee una experiencia de televisión de primera calidad disponible a través de la adquisición, producción y distribución de contenidos exclusivos y únicos, excelencia en servicio al cliente, y el despliegue continuo de las últimas tecnologías para el entretenimiento en televisión; llegando a más de 19 millones de clientes. DIRECTV es parte de la familia de AT&T.
- La empresa se ha postulado anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí
- Nombre de la Práctica: Piedra, Papel, Tijera / Escuela+
- ¿La práctica presentada ha sido Reconocida? En qué edición-año? Escuela+ en 2016
- ¿La práctica Reconocida sigue vigente en la empresa?
Sí
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (Grupo Piloto sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2018?
Sí
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?
Sí
- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?
 - ODS 4 - Educación de calidad
 - ODS 5 - Igualdad de género
 - ODS 7 - Energía asequible y no contaminante
 - ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico
 - ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura
 - ODS 10 - Reducción de las desigualdades
 - ODS 11 - Ciudades y comunidades sostenibles



- ODS 12 - Producción y consumo responsable
- ODS 13 - Acción por el clima
- ODS 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas
- ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

- ¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave? ¿Cuáles? Describa NO

SOBRE LA PRÁCTICA POSTULADA:

Mencione el o los **ODS** al que postula la práctica y luego describa la **meta o metas** a los que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

4 Educación de Calidad

8 Trabajo Decente y Crecimiento Económico

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria

4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Nombre de la práctica: MENTORING

Fecha de vigencia la práctica: agosto del 2017 a la actualidad. El programa Mentoring, se inició en 2017, y se desarrolla entre los meses de agosto y diciembre de cada año.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica: La práctica se inició a nivel local en Uruguay, y luego se replicó en los países de la región sur: Argentina, Chile y Perú, en el año 2018 bajo el nombre de Mentoring para Analistas.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

El Programa se generó con el fin de contribuir al desarrollo de la futura generación de líderes, porque queremos una organización que fomente el crecimiento personal e individual de nuestros colaboradores, a través del intercambio de información del negocio, habilidades, actitudes y comportamientos, entre éstos y nuestro Comité Ejecutivo.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

El equipo de Liderazgo en conjunto con el equipo de Recursos Humanos, detectaron la necesidad de acelerar los procesos para la identificación, desarrollo y retención de talentos para tareas técnicas y de liderazgo. Acompañando las necesidades del negocio, para alcanzar nuestra estrategia organizacional.

Objetivo general de la práctica

El objetivo es fomentar el crecimiento personal e individual de nuestros colaboradores, a través del intercambio de información del negocio, actitudes y comportamientos. Acelerando los procesos para la identificación, desarrollo y retención de talento. Utilizando como herramienta, líderes que desarrollen líderes.

Breve descripción narrativa de la práctica ¿en qué consiste la práctica?:

Mentoring comenzó en el año 2017 con el objetivo de entrenar e inspirar a los colaboradores de la compañía. El desarrollo de talento es una habilidad esencial para los líderes actuales, así como lo es para DIRECTV identificar y desarrollar a su talento interno. La Práctica se puede separar en tres etapas claves:

- Elección de los Mentees
- Desarrollo del Programa de Mentoring





MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Seguimiento de los Mentees

¿Quiénes participan?

- El Comité Directivo de DIRECTV Uruguay conforma el equipo de Mentores
- Mentees: Coordinadores o analistas que cumplan con los requisitos de selección al momento del mismo
- Recursos Humanos, facilita los conocimientos y materiales para su desarrollo y brinda seguimiento
- Consultor externo, ofrece a apoyo a los mentores, mentees y Recursos Humanos, ofreciendo información y conocimientos durante todo el programa.

I – Elección de los Mentees:

Los líderes de las áreas en conjunto con el área de RRHH, analizan a los colaboradores de las futuras generaciones, para determinar los integrantes del Programa. Los criterios a evaluar son los siguientes; desempeño sostenido en el tiempo, deben ser colaboradores que mantengan altos niveles de performance y hayan tenido desempeño extraordinario en los últimos años. Por otro lado, se considera clave el interés del colaborador de desarrollarse y manifestar aspiración de crecer y hacer esfuerzos a cambio. Por último, es importante que los colaboradores se encuentren realizando algún estudio específico o carrera, o hayan terminado una de éstas. Lo cual es de interés de este programa, el foco en la importancia de la formación.

2-Desarrollo del Programa de Mentoring:

Luego de seleccionados los Mentees, el equipo de Recursos Humanos, conforma las duplas de mentor/mentee, en función de las competencias a desarrollar y a potenciar, teniendo en cuenta el perfil del Mentor, para potenciar el intercambio y el crecimiento mutuo.

Ambos trabajan en el diseño e implementación de un Proyecto que contribuya a alcanzar una de las prioridades definidas por la compañía.

Las cuatro secciones del programa son:

- **CONSTRUCCIÓN DE LA RELACIÓN** - Conocimiento de ambas partes y trabajo en el vínculo de confianza
- **INTERCAMBIO Y DEFINICIÓN DE OBJETIVOS** - Discusiones importantes, expectativas, desafíos, conocimiento
- **TRABAJO Y COMPROMISOS** - Evaluación del avance, soporte del mentor, proyecto.
- **CIERRE Y ACUERDOS A FUTURO** - Balance, próximos pasos

Cada equipo tendrá la libertad para la definición de los objetivos y la metodología de trabajo, debiendo identificar previamente indicadores de éxito para el Proyecto, los cuales serán posteriormente evaluados por sí mismos y por todo el equipo. Se procura así promover el compromiso y la colaboración de mentores y mentees, reforzando una cultura orientada a la innovación, la creatividad y el pensamiento estratégico.

Objetivos del programa:

- Fomentar el crecimiento personal e individual de nuestros colaboradores, a través del intercambio de información del negocio, actitudes y comportamientos.
- Contar con líderes que puedan desarrollar a la futura generación de líderes.
- Contribuir con la aceleración de los procesos para la identificación, desarrollo y retención de talentos para tareas técnicas y de liderazgo.
- Aumentar la satisfacción de mentores y mentees respecto de su trabajo.
- Incentivar el intercambio y la construcción de conocimientos y habilidades estratégicas en toda la organización.



3-Seguimiento de los Mentees

Luego de finalizado el programa, todos los participantes, realizan acuerdos de largo plazo para realizar seguimiento en el cumplimiento de los mismos y foco en el plan de desarrollo personal y profesional.

¿Porque considera que es una práctica que contribuye al o los ODS mencionados?

Entendemos que el ámbito laboral es clave para el desarrollo personal y profesional de las personas. Acompañamos esta etapa, con un programa profesional que busca desarrollar las habilidades blandas, cómo también conocimientos técnicos que incrementen el conocimiento del negocio. Resultando en adquirir las competencias necesarias para afrontar las necesidades del mismo.

El programa tiene un doble rol, preparar a los colaboradores de las futuras generaciones para asumir nuevos desafíos dentro o fuera de la organización, y por otro lado, continuar desafiando al equipo de liderazgo, con la responsabilidad de contar con líderes que desarrollen líderes. Creemos que este rol de “docencia” es bien importante para continuar con el desarrollo pleno de nuestros ejecutivos y seguir escalando en sus necesidades.

Los resultados de la implementación del mismo, demuestran un alto impacto en el compromiso, y motivación de los participantes, reforzando las relaciones laborales en todos los sentidos y en los diferentes niveles.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

El programa mentoring refuerza valores de confianza y seguridad desde el primer momento al generarse el vínculo entre Mentee y Mentor. Se afianza la cercanía al equipo directivo y conocimiento del negocio.

Se busca enriquecer miradas, potenciar y desarrollar a los participantes, compartir una mirada global y estratégica del negocio para tener un aporte real y diverso. Busca promover una cultura de cercanía, puertas abiertas, intercambio y participación constante.

Refuerza motivación y compromiso tanto del Mentor como del Mentee impactando en el clima interno y posicionando a la compañía desde el punto de vista de Marca Empleadora.

Se desarrollan habilidades técnicas y blandas para potenciar la formación de los participantes.

Se propone que cada dupla mentor/mentee diseñe e implemente un Proyecto que contribuya a alcanzar una de las prioridades definidas por la compañía año a año. Se procura así promover el compromiso y la colaboración de mentores y mentees, reforzando una cultura orientada a la innovación, la creatividad y el pensamiento estratégico.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

El programa es liderado e implementado por Recursos Humanos con el apoyo de todos, el Comité Ejecutivo en representación de todas las áreas claves de la compañía.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	Sponsoreo y validación del programa. Colaboran en el desarrollo personal y profesional de los colaboradores seleccionados como Mentees.
X	Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> • Mentees: Los mentees son los colaboradores seleccionados en base a su performance, en una relación uno a uno. Son los principales actores del programa y trabajan junto a los mentores desarrollando habilidades técnicas y/o de liderazgo. • Equipo RRHH: Es el área responsable del programa; facilita todos los conocimientos y materiales para el óptimo desarrollo. Adicionalmente, brinda seguimiento y gestiona los resultados una vez finalizado el programa.



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

X	Proveedores:	<ul style="list-style-type: none"> • Consultor Externo: Participa de la implementación del programa como expertos en el tema; apoyan a los Mentores, Mentees y Recursos Humanos facilitando conocimientos y brindando seguimiento durante todo el programa.
	Otros (Especifique): COMUNIDAD Socios Estratégicos (Programadores)	

GRUPO DE INTERÉS		BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	Los mentores desarrollan el autoconocimiento al compartir experiencias previas, generando mayor autoestima y confianza en sí mismos. Adicionalmente, aumentan el compromiso y la satisfacción con el trabajo.
X	Trabajadores:	<p>Mentees: Los mentees desarrollan habilidades de liderazgo y una visión estratégica del negocio. Adicionalmente, el programa les proporciona mayor visibilidad, promoviendo sus oportunidades de crecimiento.</p> <p>Equipo de RRHH: Conocimiento y especialización en la materia</p>
X	Proveedores:	<ul style="list-style-type: none"> • Consultor Externo: Beneficio económico, experiencia y posicionamiento en el mercado

Descripción detallada de la práctica

Acciones: (

1-Pre selección de los candidatos de las diferentes áreas para participar del programa

2-Selección de Mentees en función del potencial actual y necesidades del negocio.

3-Presentación del Programa a Mentores y Mentees (kick off)

4-Instancias - Mentor/Mentee



- 5- Evaluaciones de Perfil para Mentee
- 6-Taller de trabajo con los Mentores y con los Mentees
- 7- Presentación del Proyecto
- 8- Encuesta de Satisfacción
- 9 -Seguimiento

Objetivos Específicos:

- 1-Mapeo de colaboradores:** identificar la cantidad de colaboradores que cumple con los requisitos del programa, dentro del público objetivo.
- 2-Potenciar y Acelerar el desarrollo y retención de colaboradores claves**
- 3-Lograr alineamiento de los objetivos y acuerdos del Programa**
- 4-Establecer un vínculo de confianza y ejercicio del trabajo.**
- 5- Incrementar el autoconocimiento de los mentees y brindar información para el trabajo del mentor**
- 6-Educación:** profundizar en el conocimiento de los mentores y mentees, compartir prácticas efectivas.
- 7- Contar con una instancia de Exposición para los participantes del Programa**
- 8-Experiencia:** recabar información sobre el desarrollo del programa, definir aspectos valorados del mismo y oportunidades de mejora
- 9- Seguimiento:** instancias para seguir manteniendo la relación de confianza generada entre Mentee/Mentor

Resultados obtenidos:

- 1-Mapeo de colaboradores:** identificación del 14% de los colaboradores del público objetivo, cumpliendo con los requisitos del programa
- 2-Potenciar y Acelerar el desarrollo y retención de colaboradores claves:**
 - 50% de los mentees tuvieron un cambio organizacional, asumiendo nuevos roles y responsabilidades
 - 0% de rotación de los mentees que participaron de los programas
 - 100% del Comité Ejecutivo participando del programa
- 3-Lograr alineamiento de los objetivos y acuerdos del Programa:** 100% de los mentees y mentores alineados, participando del Kick okff. Conociendo las diferentes etapas y cronograma del mismo.
- 4-Establecer un vínculo de confianza y ejercicio del trabajo:** cumplimiento de las instancias Mentor-Mentee, al menos una vez cada 15 días. En promedio, todas las parejas se reúnen al menos 2 instancias por mes, de dos horas cada una. Se genera el vínculo de confianza, según testimonio de los participantes.
- 5- Devolución del informe:** incremento del autoconocimiento, aporte clave para determinar las áreas a trabajar, testimonio de los participantes.
- 6-Educación:** incremento del conocimiento, mediante prácticas específicas y entrega de materiales para formación, tanto para mentores, como mentees.
- 7-Exposición:** presentación de los Proyectos trabajados, y desafíos enfrentados a lo largo del programa.
- 8-Experiencia:** encuesta de evaluación de satisfacción del programa, reflexión sobre el Programa
- 9- Seguimiento:** cumplimiento de instancias pos programa



Instrumentos de verificación:

- 1-Mapeo de colaboradores:** Modelo ficha de información del colaborador
- 2-Potenciar y Acelerar el desarrollo y retención de colaboradores claves:** cambios organizacionales
- 3-Lograr alineamiento de los objetivos y acuerdos del Programa:** Presentación de kick off – estructura del informe
- 4-Establecer un vínculo de confianza y ejercicio del trabajo:** cumplimiento de agenda
- 5-Autoconocimiento:** propuesta proveedor, cuestionarios
- 6-Educación:** propuesta proveedor, cuestionarios
- 7-Exposición:** Presentación de cierre, estructura
- 8-Experiencia:** Cuestionario
- 9- Seguimiento:** Testimonio

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:
¿Con qué frecuencia se evalúa? :



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Al finalizar cada Programa, se realiza una encuesta/cuestionario de satisfacción del programa

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?: (Marque donde disponga información)

INSTRUMENTOS	
X	Cuestionarios de satisfacción del programa
X	Entrevistas
X	Otros (especifique): medición de encuesta de GPTW

. Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

- En relación al 4.3: Para el año 2030, lograr alcanzar el 100% de la población objetivo que haya participado del Programa.
 - A la fecha: 16% de alcance. Se estima ir incrementando 8% anual.
- En relación al 4.4: Para el año 2030, contar con el 100% de la población objetivo desarrollada en competencias claves para su desarrollo y para el negocio.
 - A la fecha: 16% de alcance. Se estima ir incrementando 8% anual.
 - 100% de los participantes consideran que los conocimientos adquiridos son aplicables a su rol actual (cuestionario)
- En relación al 8.5: Para el año 2030, lograr mantener una satisfacción del programa mayor a 8 puntos, que asegure la eficiencia en el desarrollo del programa, y los objetivos establecidos. Logrando el pleno empleo de sus participantes
 - A la fecha: 9,1 de satisfacción en los participantes.



Mencione si los dispone, indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

- ✓ **Satisfacción del programa (cuestionario)**
En una escala de 1 al 10: **9,1 en promedio de satisfacción con el programa y el cumplimiento de lo establecido.**
- ✓ **Sentencia GPTW: "Me ofrecen capacitación u otro desarrollo laboral para progresar profesionalmente".**
Respuestas positivas:
Año 2017: 51% (encuesta realizada, previamente al lanzamiento del programa en 2017)
Año 2018: 72%
Año 2019: 79%

- ✓ **% de Rotación de los mentees que participan del programa:**
- ✓ 0% de rotación en mentees que participaron del programa en 2017 (hasta fecha actual)
- ✓ 0% de rotación en mentees que participaron del programa en 2018 (hasta fecha actual)

* Siendo la rotación voluntario promedio de esta población en el entorno del 5%.

- ✓ **% de Movilidad Interna de los mentees que participan del programa, a cargos de mayor responsabilidad:**
- ✓ 60% de rotación en mentees que participaron del programa en 2017 (hasta fecha actual)
- ✓ 50% de rotación en mentees que participaron del programa en 2018 (hasta fecha actual)

* Siendo la movilidad interna promedio de esta población en el entorno del 15%.

Mencione si los dispone, indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados:

Contamos con Testimonios de los participantes para medir de manera cualitativa el programa, además del cuestionario de satisfacción del programa.

Testimonio Mentor, cuenta cómo fue su experiencia:

“El programa de mentoring es una instancia que valoramos todas las partes involucradas: a los mentees les transmitimos un sentimiento de confianza y seguridad desde el primer momento, ya que haber sido elegidos para participar entre toda la dotación les brinda un gran respaldo. Y los mentores aprendemos a brindar nuestra experiencia de una forma única: en cada encuentro uno está 100 por 100 abocado al mentee, a conocerlo y a profundizar en un tema u objetivo en particular. Uno como líder transmite su experiencia personal para que la persona pueda crear y enriquecer su propia perspectiva.

En cada edición buscamos conectar distintas áreas para enriquecer las miradas. En mi caso, el primer año trabajé con un colaborador de Recursos Humanos, quien estaba interesado particularmente en mejorar sus habilidades de comunicación, y en el segundo, de Legales, con quien analizamos qué objetivos tenía para su carrera y qué pasos tenía que dar para alcanzarlos. A ambos quise brindarles una mirada global y estratégica, para que pudieran saber qué está pasando el negocio y cuál es su aporte al resultado final. El programa nos ayuda a promover más nuestra cultura”.

Testimonio Mentee, cuenta cómo fue su experiencia.

“Fue una experiencia súper enriquecedora. Una de las claves de éxito de este programa es la relación de confianza y apoyo que se construye en las sesiones personales y desestructuradas con el mentor. Ahí no solo se comparten experiencias profesionales sino también personales.

La otra clave fue el compromiso y la dedicación que entregamos desde un principio las dos partes. Fue muy beneficioso compartir mis inquietudes con el mentor y reflexionarlas en conjunto con una mirada más imparcial. Los consejos, herramientas y el aliento que recibí me ayudaron a poder enfrentarlas y resolverlas de mejor manera en la práctica. Sin duda que este programa me proporcionó una mirada más amplia del negocio, incrementó la confianza en mí misma y, por último, pero no menos importante, me brindó una visión de lo que quiero para mi carrera profesional”.

Entendemos que logramos dar un paso más en el desarrollo, tanto de mentees, como de mentores, en lograr empleo pleno y productivo.



En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica cumple y supera los objetivos establecidos al inicio del programa. La misma alcanza altos niveles de compromiso en los colaboradores, siendo embajadores de la empresa y del programa puntualmente. Todos los participantes se ven desarrollados en sus habilidades y conocimiento del negocio, logrando acompañar el mismo de manera acelerada. Siendo un insumo clave para la movilidad interna de los colaboradores, resultando en ahorros de tiempo y costo para la empresa a la hora de cubrir vacantes, y dando posibilidad de desarrollo para los colaboradores.

Del mismo modo, el compromiso alcanzado, tiene una consecuencia directa con la rotación. Obteniendo porcentajes ideales y actuando directamente contra la fuga de talentos en perfiles sumamente atractivos para el mercado.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado

La práctica contribuye directamente con los ODS mencionados, , de manera equitativa entre los diferentes géneros. Teniendo especial foco en el desarrollo de competencias necesarias para desarrollarse en el mercado actual y asumir nuevas responsabilidades en el corto plazo. Impactando tanto en mentees, como en mentores, en una escala de necesidad realmente elevada, logrando el pleno empleo.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

El programa Mentoring sirvió para brindar herramientas a los participantes y estos volcarlas en proyectos y soluciones productivas e innovadoras para la compañía.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

El acompañamiento por parte del comité ejecutivo permitió ampliar la visión de negocio de los colaboradores que formaron parte del programa y adquirir mayor destreza frente a oportunidades de desarrollo propias y del área a la cuál forman parte.

El desarrollo personal de los participantes decantó en un desarrollo organizacional, permitiendo no solo el crecimiento de los integrantes sino que potenciando el cumplimiento de los objetivos empresariales.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA		
X	Eventos	X	Eventos
X	Boletín interno		
X	Revista		
X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
X	Intranet		Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
X	Reuniones informativas	X	Redes Sociales
X	Correo electrónico		
X	Cartelera	X	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas:

1. Modelo ficha de información del colaborador
2. Cambios organizacionales
3. Presentación de kick off – estructura del informe
4. Encuesta Mentees, encuesta Mentores
5. Propuesta proveedor
6. Propuesta proveedor, información
7. Mentores/Mentees



8. Reconocimiento: Premios CREAR 2018 a la práctica. <https://www.montevideo.com.uy/Negocios-y-Tendencias/CREAR-Comunicacion-entrego-premio-a-la-innovacion-y-mejores-practicas-de-Gestion-Humana-uc686510>

EMPRESA

**Reconocimiento a: DIRECTV
por la práctica que contribuye con los
ODS 4, 11, 12, 13 y 17:**

**“Aula Escuela Plus para la educación ambiental”
Categoría COMPROMISO**

**RECONOCIMIENTO ADICIONAL:
PRÁCTICA INSPIRADORA**





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: DIRECTV
- Sector de Actividad: TV para abonados
- Dirección: Luis Bonavita 1266 – WTC Torre 4 – Piso 30 y 31
- Ciudad: Montevideo
- Teléfono: 26046666
- Fecha de inicio de actividades: 2011
- Sitio web y redes sociales:



DIRECTV: <http://www.directv.com.uy/>; <https://twitter.com/directvuy>; <www.facebook.com/directvla/>

Generación Directv (Plataforma RSE de Directv): www.generaciondirectv.com; <https://twitter.com/GeneracionDTV>; www.facebook.com/generaciondtv/

Escuela+: www.escuelaplus.com; www.facebook.com/plusescuela/

- Cantidad de Trabajadores propios: 190
- Cantidad de Trabajadores tercerizados: 1
- Tipo de empresa : Otras empresas (mediana y grande) X

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa

DIRECTV, proveedor de televisión satelital líder en Latinoamérica y el Caribe, provee una experiencia de televisión de primera calidad disponible a través de la adquisición, producción y distribución de contenidos exclusivos y únicos, excelencia en servicio al cliente, y el despliegue continuo de las últimas tecnologías para el entretenimiento en televisión; llegando a más de 19 millones de clientes. Recientemente DIRECTV es parte de la familia de AT&T.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?

Sí

- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?

Sí

- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?

Sí

- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?

- [ODS 4](#) - Educación de calidad
- [ODS 5](#) - Igualdad de género
- [ODS 7](#) - Energía asequible y no contaminante
- [ODS 8](#) - Trabajo decente y crecimiento económico
- [ODS 9](#) - Industria, innovación e infraestructura
- [ODS 10](#) - Reducción de las desigualdades
- [ODS 11](#) - Ciudades y comunidades sostenibles
- [ODS 12](#) - Producción y consumo responsable
- [ODS 13](#) - Acción por el clima
- [ODS 16](#) - Paz, justicia e instituciones sólidas
- [ODS 17](#) - Alianzas para lograr los objetivos

- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa: No aún, estamos en proceso de hacerlo.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
Piedra Papel Tijera y Escuela Plus
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
Escuela Plus fue reconocida en 2016 y en 2018 en el nuevo formato de reconocimiento.
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - Categoría Compromiso
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
Sí



SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA :

- **ODS 4** - Educación de calidad
- **ODS II** - Ciudades y comunidades sostenibles
- **ODS 12** - Producción y consumo responsable
- **ODS 13** - Acción por el clima
- **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible

4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos

4.c De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

11.a Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional.

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

Nombre de la práctica:

Aula Escuela Plus para la educación ambiental.

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Setiembre 2018 se comienza a trabajar en la elaboración del proyecto.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:





MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Centro Nacional de capacitación de los docentes rurales del país "Centro Agustín Ferreiro" (CAF), ubicado en la Ruta 7 Km 40. Paraje Cruz de los Caminos, Pando, Canelones.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

El proyecto del aula surgió por la necesidad de acercar formalmente los temas de sustentabilidad al medio rural, manifestada por los docentes en los diferentes contactos de capacitación que mantenemos con ellos durante el año, y desde la dirección del Departamento de Educación Rural (DER) del Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP). Desde DIRECTV la expectativa de poder desarrollar este proyecto se respalda en la creencia de que desde la educación podemos transformar y aportar al desarrollo de las personas y de las sociedades, y es un camino en el cual podemos colaborar a partir de lo que ofrecemos como empresa.

Nota: Escuela Plus es un programa de educación audiovisual que alcanza a más de 550 escuelas rurales en todo el país, y 9500 en Latinoamérica. En Uruguay el programa se realiza en alianza con el CEIP.

Más info en: www.escuelaplus.com

Grupos de Interés del proyecto:

Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP) / Departamento de Educación Rural

Comunidad docente

Colaboradores

Clientes

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

En instancias formales de capacitación docentes y en reuniones mantenidas con los representantes del DER en el desarrollo anual del programa Escuela Plus.

A partir de nuestro programa Escuela Plus, hemos recibido trabajos audiovisuales de maestros con foco en medioambiente con interés de difundirlos en nuestro canal Escuela Plus.

Objetivo general de la práctica

Objetivo del proyecto:

Continuar aportando como una empresa vinculada a la educación rural, introduciendo un aporte innovadores al sector educativo.

Objetivo específicos:

1. Contribuir al enriquecimiento de la formación de docentes del medio rural y magisterio a través de un plan de capacitación docente con principios de sustentabilidad.
2. Articular en un proyecto los 3 focos de la estrategia de RSE de la empresa: educación- medio ambiente y voluntariado.
3. Trabajar en alianzas con organizaciones relevantes en materia de educación y sustentabilidad.
4. Enriquecer al programa Escuela Plus con contenidos educativos con foco en medioambiente innovadores.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

El proyecto Aula Sustentable Escuela+ consiste en la construcción de un duomo geodésico que integra principios de sustentabilidad relacionados a la gestión del agua, la energía, el reciclaje y la producción de alimentos; para ser utilizado como un aula de educación ambiental. En este edificio los docentes de nuestro país podrán capacitarse en temáticas relacionadas a la sustentabilidad y entender y compartir los mejores caminos para integrarlas a la currícula educativa.

El Aula estará dentro del predio del Centro Agustín Ferreiro (CAF), un histórico centro educativo nacional ubicado en la ruta 7 km 40, en el departamento de Canelones, que depende del Departamento de Educación para el Medio Rural del Consejo de Educación Inicial y Primaria. Este predio se comparte con la escuela pública N° 137 y con la Tecnicatura en Producción Agropecuaria Familia.

El CAF tiene como objetivo principal la formación de maestros rurales y realiza cursos de capacitación y perfeccionamiento de docentes de diferentes ámbitos de la educación pública. Los cursos de formación permanente para maestros rurales reciben docentes de todo el país seis veces en el año.



Este proyecto se divide en 3 etapas:

1. Etapa de elaboración del proyecto

Esta etapa implicó durante varios meses el proceso de planificación, identificación de necesidades y expectativas, incorporar los temas emergentes de la agenda, generar las articulaciones necesarias con los diferentes actores que iban a formar parte.

2. Etapa de construcción:

La construcción del aula se realizó durante 2 semanas del 25 de febrero al 10 de marzo de 2019, donde participaron estudiantes interesados en aprender la técnica de construcción y voluntarios de DIRECTV.

Además de participar de la construcción del domo, participaron en la elaboración de un programa de uso, videos tutoriales y materiales educativos aplicables dentro de la currícula de educación primaria.

Durante la construcción se realizaron talleres sobre construcción de domos geodésicos, acondicionamiento Térmico pasivo, materiales naturales y reciclados, recolección y almacenamiento de agua de lluvia, reutilización de agua de lluvia

- Energías de fuentes renovables
- Producción de alimentos

Con el fin de elaborar contenidos que enriquezcan la experiencia docente y facilitan la incorporación de buenas prácticas en las escuelas se desarrollarán los siguientes videos tutoriales que se transmiten en las distintas plataformas del programa Escuela Plus para que accedan los maestros que forman parte del programa en el continente:

- Construcción con bambú
- Construcción con tierra cruda
- Microorganismos eficientes nativos (MEN)
- Biodigestores
- Calefa-sol + valija solar
- Domótica
- Nutrición en el Aula
- Compostaje y lombricultura
- Farmacia en la huerta
- Hidroponia

Voluntariado DIRECTV

En el marco de nuestro programa de voluntariado Piedra Papel Tijera, se invitó a participar a los colaboradores de DIRECTV en tres jornadas de construcción.

3. Puesta en marcha

Esta etapa comenzó una vez terminada el aula, por un lado implicó el trabajo en conjunto entre los diferentes actores involucrados (DIRECTV/ESCUELA PLUS, DER, Tagma) para lograr los acuerdos y mecanismos necesarios para dar vida al aula y continuidad en el tiempo.



A modo de contexto, el CAF brinda regularmente 6 capacitaciones anuales a docentes rurales en las que se trabajará para incluir las temáticas relativas a educación ambiental a través del Aula construida.

Se acompañará a los docentes y al CAF a través del trabajo colaborativo entre las organizaciones participantes del proyecto y su compromiso en llevar adelante talleres, brindar herramientas educativas, y proyectos transversales que vinculen al CAF con diferentes actores de la sociedad.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES**

**EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Habrán a disposición contenidos generados y videos sobre temas relacionados a la sustentabilidad en las escuelas rurales para que el docente pueda incorporar a la currícula. Se contará también con 7 videos sobre: recolección de agua, tratamiento de aguas producción de alimentos, generación de energías renovables, gestión de residuos, acondicionamiento térmico pasivo y relaciones humanas en base a estos temas.

Público objetivo:

- Docentes

Aliados:

- Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP)
- Departamento de Educación Rural (DER)
- TAGMA
- Cooperativa Caminantes
- CEIBAL
- Reaching U
- Enseña Uruguay
- Fundación AT&T

Objetivo	Actividades	Indicadores
Construir un Aula (Domo Geodésico) que presente principios de sustentabilidad	Instancias de construcción	Presupuesto invertido en la construcción
		# de instancias de construcción realizadas
		Tipo de acciones implementadas para la gestión del agua, energía, reciclaje y producción de alimentos.
	Tipo y cantidad de materiales utilizados	
Talleres de capacitación realizados	# de estudiantes participando en los talleres	
	# horas de capacitación realizadas	
	Fecha del lanzamiento	
Lanzamiento del Programa con autoridades.	# de representantes de organismos públicos	
	# notas en prensa generadas	
Desarrollar contenidos educativos con foco en temas ambientales para enriquecer al programa Escuela+	Instancias de co-creación	Tipo contenidos desarrollados (Ej agua, energía, huerta, etc.)
		# de contenidos desarrollados
		# contenidos audiovisuales generados

Objetivo	Actividad	Indicadores
Contribuir al enriquecimiento de la formación de docentes del medio rural y magisterio a través de un plan de capacitación docente con principios de sustentabilidad.	Creación de un Grupo Motor para desarrollar el programa	# personas que conforman el grupo motor Creación de un documento con los principios del programa
Involucrar a organizaciones relevantes en materia de educación y sustentabilidad en el desarrollo del proyecto.	Mapeo de actores relevantes. Invitación a participar a los actores de las múltiples actividades (co-construcción/ talleres/ lanzamiento)	# organizaciones involucradas en las instancias de co-creación/ construcción # aliados del Estado # aliados de la Sociedad Civil # de maestros involucrados Satisfacción con la actividad de construcción y co-creación por parte de las organizaciones aliadas
Involucrar a los colaboradores de DIRECTV en el programa.	Acciones de voluntariado Acciones de comunicación y difusión de la iniciativa a la interna de la organización	# voluntarios de DIRECTV # horas voluntarias de colaboradores de DIRECTV Satisfacción de la actividad por parte de los voluntarios de DIRECTV # comunicaciones realizadas a colaboradores



Mediciones:

El programa al momento cuenta con las siguientes mediciones, otras se estarán cerrando al final del primer año de trabajo en el aula.

- Cantidad de voluntarios en total (DIRECTV+ Organizaciones aliadas, estudiantes): 70
- Cantidad de voluntarios de DIRECTV: 40 (22% del total de colaboradores) en 3 jornada de voluntariado.
- Satisfacción de la actividad por parte de los voluntarios: 9,4 (En una escala donde 1 es "Muy malo" y 10 "Muy Bueno")
- Satisfacción de los voluntarios con el compromiso social de la empresa: 9,3 (En una escala donde 1 es "Muy malo" y 10 "Muy Bueno")
- Cantidad de notas en prensa: 52
- Cantidad de impresiones: Más de 381.000
- Cantidad de contenidos audiovisuales (capsulas educativas) generados: 7
- Cantidad de medios que cubrieron la noticia: más de 15 medios de prensa escrita y digital
- Redes sociales

Ejemplo FACEBOOK - @UNAESCUELASUSTENTABLE

Cantidad de contenidos: 41/ Alcance total: 214.330 / Interacciones totales: 23.608/ Likes: 2.271/ Comentarios: 122/ Compartidos: 899/ Reproducciones de video: 22.213

- Aliados involucrados en la acción: 20
DIRECTV, Tagma, Coope Caminantes, Ceibal, CAF, DER, ESCUELA n°137, UTU, Una Escuela Sustentable, FADU, Reaching U, EEPE, CEUTA, Red semillas, Escuela Providencia, Panda, Gemma, MEN, Lombriz Urbana, Netum, Domotica, Planetarios

Post construcción

- Cantidad de personas (docentes y escolares) que visitaron e aula: 286 a Agosto 2019.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible



4.a Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos

4.c De aquí a 2030, aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados, incluso mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

11.a Apoyar los vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales fortaleciendo la planificación del desarrollo nacional y regional.

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Nuestra compañía promueve 8 valores:

Vive con Integridad, piensa en grande, busca la excelencia, inspira la imaginación, mantente presente, apoya la equidad, celebra la libertad y marca la diferencia.

Si bien la iniciativa resuena de alguna forma en todos los valores, responde en mayor medida a apoya la equidad, piensa en grande y marca la diferencia.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Área de Responsabilidad Social Empresarial y Sustentabilidad

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	Liderazgo y validación del programa, tanto a nivel local como regional.
x	Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> Técnicos Instaladores: Los técnicos instaladores, del área de Operaciones de la empresa, son un actor clave en la implementación del programa ya que son el primer contacto de la empresa con los beneficiarios (maestros/escuelas) al momento de instalar el servicio (antena+ decodificador y/o tv). Los técnicos que formarán parte del plan de instalación reciben una capacitación previa sobre el programa. Su rol, además de dejar activo el servicio, es introducir a la maestra responsable en el acceso a los contenidos de Escuela+. <p>En este caso se instaló el servicio Escuela Plus Solar (antena+ decodificador y/o tv + paneles solares) para el Aula respetando así sus principios de autosustentable, y también se instaló el servicio Escuela Plus en la Escuela N° 137 ubicada en el</p>

		mismo predio del Aula, que también comparte el predio con el Centro de capacitación docente Agustín Ferreiro (CAF), como aliado clave en el uso y desarrollo de prácticas entorno al Aula.
	Familiares de los trabajadores:	Si bien las convocatorias de voluntariado se abrieron a familiares, las jornadas de voluntariado se realizaron días de semana lo imposibilitó la participación de familiares.
x	Proveedores:	Los proveedores participan en diferentes formas: <ul style="list-style-type: none"> • Como parte de la delimitación del proyecto (I proveedor). • Como proveedores de servicios necesarios para la implementación de la construcción del aula, de la jornada de voluntariado, de la instalación del servicio y de las capacitaciones sobre Escuela Plus. En algunos casos realizando alguna bonificación para sumarse al proyecto. • Como voluntarios de la jornada de construcción (I proveedor) • Como participante en las jornadas de co-creación para comenzar a definir el uso del Aula y el plan de capacitación docente
x	Clientes:	Se realizó una convocatoria a clientes de DIRECTV que ya habían participado en instancias anteriores, y contamos con la participación de una cliente de Canelones.
	Organizaciones Sociales:	El Aula Escuela Plus para la Educación Ambiental se hizo en alianza con Tagma, creadores de Una Escuela Sustentable. En el desarrollo del proyecto (construcción, talleres sobre técnicas específicas, jornadas de co-creación del uso del Aula y plan de capacitación docente) participaron varias organizaciones sin fines de lucro que promueven prácticas educativas y medioambientales: Cooperativa Caminantes, Reaching U, Red de Semilla, Panda, Planetarios, entre otros. Enseña Uruguay es otra organización que es un aliado del programa Escuela Plus y son los encargados de la capacitación del programa a los maestros rurales que tiene instalado el servicio. En esta oportunidad participaron capacitando a los docentes de la Escuela N°137 que comparte el predio con el CAF y el Aula.
	Estado:	El programa Escuela Plus se implementa en conjunto con el Consejo de Educación Inicial y Primaria desde 2014, y directamente en coordinación directa con el Departamento de Educación para el Medio Rural. Puntualmente para la construcción del Aula otras instituciones del estado participaron: CAF (Centro Agustín Ferreiro), UTU, Ceibal, Escuela N° 137, Una Escuela sustentable, FADU, MEN.




MEJORES
PRÁCTICAS

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	Otros (Especifique):	La Comunidad del entorno donde se construyó el aula: escuelas, docentes, estudiantes, padres, productores. Algunos destinando su tiempo en jornada de construcción o co-creación y otros sumándose con materiales.
--	----------------------	--

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
x	Trabajadores:	<p>Tanto los técnicos instaladores como los voluntarios que participaron en la jornada de construcción adquieren una nueva experiencia entorno al programa Escuela Plus, y la posibilidad de ser parte, cada uno a su manera, de un proyecto compañía, que logra desarrollar a Escuela Plus y propiciar un aporte real y concreto a la educación de nuestro país a través de la educación medioambiental.</p>  <p>Esto favorece el sentido de pertenencia, su compromiso, su integración, motivación en su trabajo.</p> <p>Y tienen la posibilidad de canalizar su solidaridad en un proyecto de alta relevancia para la empresa, para el estado y para la comunidad.</p> <p>Particularmente los colaboradores que participaron en las jornadas de voluntariado en la construcción pudieron adquirir nuevos conocimientos en cuanto a técnicas de construcción autosustentable y dispositivos medioambientales que fomentan y desarrollan prácticas amigables con el medioambiente.</p>
x	Proveedores:	<p>Los proveedores además del beneficio obtenido por los servicios prestaron pudieron ser parte de un proyecto de alta relevancia para la comunidad, para el estado y la empresa. Puntualmente los que participaron en la delineación del proyecto se enriquecieron con la experiencia y los que participaron de las jornadas valorizaron el vínculo con la empresa y desarrollaron nuevos conocimientos a través de talleres e intercambio colectivo.</p>
x	Clientes:	<p>Este proyecto también benefició nuestro vínculo con los clientes en general a través de las comunicaciones donde les informábamos y</p>

		<p>hacíamos parte de un proyecto relevante para la comunidad y la educación en nuestro país.</p> <p>Particularmente la posibilidad de participar en las jornadas de construcción pueden canalizar a través de la compañía su solidaridad resignificando el vínculo con la misma y enriqueciéndose de la experiencia y los nuevos conocimientos de construcción y prácticas medioambientales.</p>
x	Organizaciones Sociales:	<p>Para las organizaciones sociales la participación fue un ganar-ganar donde enriquecieron de la experiencia de todo el proyectos y del intercambio colectivo mientras formaban parte de un proyecto de alta relevancia.</p>
x	Estado:	<p>A través del CEIP y el DER propiciar como institución formal de educación, un nuevo espacio que fomenta la educación y las buenas prácticas medioambientales, poniéndolo a disposición para la capacitación docente y el acceso a los escolares. Sumando una disciplina que aún no tenía su espacio formal en la curricular en el medio rural. Y suma a las áreas comprometidas con el proyecto de buena reputación, institucionalidad, prestigio, cercanía, adaptabilidad.</p>
	Otros (Especifique):	<p>Comunidad: la comunidad educativa y la comunidad de la zona gana una herramienta, un nuevo espacio que le permite a través de la experiencia trabajar una línea temática que beneficia no solo el aprendizaje en los escolares sino también al mundo que habitamos.</p>

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Aprobación del proyecto entre las diferentes partes
2. Diseño de plan de trabajo y comunicación
3. Implementación
 - Alianzas
 - Comunicación previa, durante y post construcción
 - Jornadas de construcción
 - Jornadas de co-creación
- 4- Evento lanzamiento
- 5- Planificación e implementación post construcción
 - Reuniones grupo motor
 - Comunicación
 - Talleres/Visitas al Aula y capacitación docente



Objetivos específicos:

- I.1. Buscar el consenso y alineación e todas las partes, para poder realizar un proyecto que contemple todos los actores y sea un proyecto colectivo.
- I.2. Asegurar la ejecución en tiempo y forma del proyecto y de la comunicación del mismo. Diseñando un plan que nos permitiera identificar las necesidades, los hitos, las prioridades y los aspectos a tener en cuenta.
- I.3. Realizar la construcción del Aula, generando las alianzas necesarias para asegurar la mejor experiencia de construcción del aula, del funcionamiento de la misma y de los mecanismos para la continuidad del espacio. Comunicar a todos los grupos di interés sobre el proyecto en las diferente etapas del mismo. A la vez se quiso hacer un proyecto colectivo no solo desde la ideación sino también al momento de la construcción y la definición del uso y del plan de capacitación docente, a través de las jornadas de construcción y co-creación.
- I.4 El evento de lanzamiento tuvo como finalidad inaugurar formalmente el Aula, comunicar de su existencia a la sociedad uruguaya con la participación de todos los actores de involucrados, y celebrar la creación de un espacio colectivo que promueve experiencias, herramientas y contenidos para un mundo más sustentable.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

I.5 Buscar la forma, desde el trabajo colectivo, en darle vida el aula, aliando y creando los acuerdos y mecanismos necesarios para el funcionamiento de la misma, específicamente en el uso, visitas al espacio y las capacitaciones docentes durante el 2019.

Resultados obtenidos:

I.1.1 Se logró en el correr de un mes la aprobación del CEIP/DER, internamente se consiguió el ok de la dirección local y regional y particularmente del área de Compliance de la compañía. Desde Tagma se contemplaron todos los detalles que las partes necesitaron ajustar.

I.2.1 Se llegó a un Documento en Excel donde se detallaban las tareas a realizar con responsable, deadline y status. También se contó con un documento para el plan de comunicación detallado por etapa y soporte de comunicación

I.3.1 Se generaron alianzas con 10 instituciones/organizaciones que participaron en diferente momento del proceso: comunicación, jornadas de construcción, co-creación y participación post construcción en las panificaciones posteriores.

I.4.1 El 25 de abril de 2019 a las 10hrs. se realizó el evento de inauguración del Aula que contó con autoridades de Tagma, CEIP y DIRECTV, y la participación de aliados, comunidad, colaboradores y amigos de la compañía, y medios de comunicación que nos acompañaron a celebrar este nuevo espacio para la educación de nuestro país.

I.5.1 Se han instancias presenciales y no presenciales (video llamadas) para el diseño del funcionamiento y uso del aula. En la actualidad desde mayo se han comenzado con las visitas guiadas a aula y talleres de docentes, estudiantes y agrupaciones educativas (al momento 286 personas visitaron el Aula), y en setiembre se realizó la primera capacitación formal a los docentes en el CAF sobre educación ambiental.

Instrumentos de verificación:

- Documento Presentación de proyecto "Aula Escuela Plus para la educación ambiental":
- <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
- -Jornadas de construcción
- <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
- -Evento de Inauguración: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
- -Visitas guiadas/talleres (docentes y escolares): 286 personas visitaron e aula a Agosto 2019 (ver foto en evidencia).
- -Convocatorias a las diferentes instancias: Desayunos informativos, Jornadas de voluntariado colaboradores/clientes, Inauguración.
- -Contenidos audiovisuales educativos generados a partir del Aula:
 - Fichas pedagógicas: <https://drive.google.com/drive/folders/INjs2KtOjZglywmRoHmKLbX-bmhNDJ2Y2>
 - Video de ficha pedagógica calefasol: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
 - Video de ficha pedagógica filtro de agua: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
- -Propuesta de Experiencia de Co-creación: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
- -Repercusiones de prensa (ver evidencias)



Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

La práctica se evaluó en las diferentes etapas, específicamente en lo referente a las jornadas de construcción, las jornadas de co-creación y en las visitas al aula.

Se prevé más sobre fin de año realizar una evaluación a los grupos para relevantes: estado, docentes, colaboradores, aliados.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
x	Cuestionarios :
x	Entrevistas
x	Visitas de Campo
x	Evaluación externa por terceros: se realiza desde Tagma.



¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

No

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

En caso de que la práctica que se postula ya fue reconocida en la edición ODS2018, aclarar los avances logrados en cuanto al proceso de evaluación, así como particularmente los avances logrados en el diseño e implementación de indicadores que relacionen la práctica con los ODS y sus metas:

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La mayoría de los principales objetivos se han alcanzado, puntualmente la implementación del funcionamiento del Aula es algo en lo que se continúa trabajando y se encuentra en plena construcción, por lo cual se espera un mayor alcance en los próximos meses/años en lo que refiere a la capacitación docente.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

4.1 Contribuyendo con una enseñanza gratuita, equitativa y de calidad y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

4.5 Colaborando en el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza.

4.7 Colaborando a que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

Colaborando en desarrollar docentes calificados, a través de la formación.

10.2 Potenciando y promoviendo la inclusión social.

11.a Desarrollando vínculos económicos, sociales y ambientales positivos entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales.

12.5 Promoviendo practicas sustentables y amigables con el medioambiente mediante la promoción de la prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.8 Disponiendo en multiplataformas contenidos educativos promoviendo la accesibilidad a la información y los conocimientos para un mundo más sostenible y el desarrollo de estilos de vida en armonía con la naturaleza.

13.3 Colaborando en una mejor educación, promoviendo la sensibilización sobre la mitigación del cambio climático.

17.7 Promoviendo el desarrollo de tecnologías ecológicamente racionales y su transferencia, divulgación y difusión a los países en desarrollo en condiciones favorables.

17.17 Desarrollando alianzas pública, público-privada y de la sociedad civil para generar mayores impactos.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

- A los voluntarios que participan les aportó conocimientos técnicos en cuanto a construcción y dispositivos sustentables, un acercamiento a prácticas más amigables con el medioambiente, y también desarrollaron capacidades emocionales. En líneas generales aportó valores, desarrolló el voluntariado, motivó a los colaboradores, hizo crecer el espíritu solidario no solo en nuestra compañía sino en todos los actores fue fueron parte del proyecto.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
x	Eventos	x	Eventos
x	Boletín interno	x	Gacetilla de Prensa
		x	Publicación en revistas, periódicos, etc.
x	Intranet	x	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
x	Reuniones informativas	x	Redes Sociales
x	Correo electrónico		Sitio web
		x	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas

- Presentación del Aula: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
- Fotos de las diferentes instancias
 - Jornadas de construcción
<https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
 - Inauguración: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
 - Visitas guiadas/talleres
- Convocatorias a las diferentes instancias
 - Desayunos informativos
 - Jornadas de voluntariado colaboradores/clientes
 - Inauguración
- Contenidos audiovisuales educativos generados a partir del Aula:

Fichas pedagógicas: <https://drive.google.com/drive/folders/INjs2KtOjZglywmRoHmKLbX-bmhNDJ2Y2>

Video de ficha pedagógica calefasol: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>

Video de ficha pedagógica filtro de agua: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
- Experiencia de Co-creación: <https://drive.google.com/drive/folders/lcNJqcSY07-F5RTGh4WMdPHdXRG9As062>
- Repercusiones de prensa



POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

- PRÁCTICA INSPIRADORA

Consideramos que esta es una práctica inspiradora porque surge de un trabajo colectivo entre el actor privado, el público y organizaciones sin fines de lucro, para crear un bien público que beneficia a la comunidad educativa de nuestro país.

Posee puntos de originalidad en tipo de construcción (domo geodésico) y en el intercambio que se genera desde la experiencia en el aula y la posibilidad de materializar esa experiencia en contenidos educativos en formato audiovisual y fichas pedagógicas canalizados a través del programa Escuela Plus. Y a la vez poder cruzar fronteras y compartir estos materiales con todas las escuelas rurales de Latinoamérica que forman parte del programa Escuela Plus.

En la medida que esta práctica suma formalmente una línea temática a través de la experiencia, como lo es la educación medioambiental, y al hacerlo posible desde el lugar donde se capacitan los maestros rurales del país, consideramos que es una herramienta de alto impacto para la educación de nuestro país.



MEJORES
PRÁCTICAS

DERES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

EMPRESA

**Reconocimiento a: ECOLOGITO por la práctica que contribuye con
los
ODS 2, 9, 12 y 13 :**

**“Ecologito, programa de bienestar total. Producción avícola
sustentable”
Categoría COMPROMISO**

**RECONOCIMIENTO ADICIONAL:
PRÁCTICA INSPIRADORA**



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: Ecologito
- Sector de Actividad: Industria Avícola
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa:
- Sitio web y redes sociales:
 - https://www.facebook.com/pg/huevoslibres/about/?ref=page_internal
 - <https://www.instagram.com/huevosecologito/>
- Cantidad de trabajadores propios: 29
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 10
- Tipo de empresa: Otras empresas (mediana y grande): X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa**

Ecologito (Paraje Ideal S.A.) es una empresa familiar que comercializa productos avícolas dedicada a ponedoras comerciales para producción de huevos para consumo humano durante 27 años el mercado uruguayo. En el 2001 construyen su propia granja bajo la premisa del bienestar animal. Contamos con una granja productora, un centro de distribución y canales de sensibilización y comunicación para el consumidor final.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)? Sí, desde nuestros inicios como productores hemos venido trabajando en línea con el bienestar animal y reciclaje. En el año 2017 incorporamos los principios del triple impacto y los ODS.
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019? No
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**? Sí, hemos delineado una estrategia de producción sustentable que sea alineada con los ODS.
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - Si
- Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 2** - Hambre cero
 - **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura
 - **ODS 12** - Producción y consumo responsable
 - **ODS 13** - Acción por el clima

¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

A 2030 Bienestar total: Gestión total sostenible del negocio.

(ODS12: 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.)

Continuar la implementación de las prácticas de producción respetuosas con el medio ambiente y el bienestar animal en las instalaciones en la producción actual y futura de la empresa.

- energías verdes
- sistema de agua por gravedad
- clasificación, gestión y compostaje de residuos.
- packaging reciclado y reciclable

ODS 12: 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Sensibilizar e informar sobre estilos de nutrición y bienestar sustentables a través de nuestros canales de comunicación al público consumidor.



ODS 12: 12.8 De aquí a 2030, asegurar que el consumidor y las cadenas de comercialización tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Promover a las industrias la adopción de prácticas sostenibles que respeten el bienestar y equilibrio con los animales y la naturaleza.

ODS 9: 9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, *y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.*

ODS2: 2.4 Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
No

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los ODS a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

ODS12 – Producción y consumo responsable

- 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.
- 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.
- 12.8 De aquí a 2030, asegurar que el consumidor y las cadenas de comercialización tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

ODS 9: Industria, innovación e infraestructura

- 9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, *y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.*

ODS 13: Acción por el clima.

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

ODS 2: Hambre cero

2.4 Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción, contribuyan al mantenimiento de los ecosistemas, fortalezcan la capacidad de adaptación al cambio climático, los fenómenos meteorológicos extremos, las sequías, las inundaciones y otros desastres, y mejoren progresivamente la calidad del suelo y la tierra



Nombre de la práctica:

Ecologito, programa de bienestar total.

Producción avícola sustentable

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Junio 2018

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Montevideo: Martin C. Martinez y El Sauce, ruta 7, km 29500.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Responde a nuestro propósito y misión como empresa: ser la mejor avícola para el planeta. Durante 27 años hemos despertado al mercado con distintas acciones ambientales y sociales. Pero en los últimos años es el propio consumidor, las organizaciones civiles y las cadenas de comercialización quienes demandan fuerte y claro un nuevo modelo de producción y consumo.

Aun así, las prácticas actuales de la industria avícola entre otras perpetúan el maltrato a los animales y no coinciden con las necesidades de los consumidores conscientes que encuentran dificultad en acceder y consumir productos nacionales que sean respetuosos con el medio ambiente y la dignidad animal.

Nos comprometemos con los ODS para reafirmar nuestro propósito y honrar nuestra marca ECOLOGITO.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

- Valoramos el interés de nuestras publicaciones a través de nuestros canales con el público consumidor. https://www.facebook.com/pg/huevoslibres/reviews/?ref=page_internal
- Mapeamos la solicitud e interés sobre nuevos productos y marcas sustentables. Publicaciones de grupos de interés
- Recabamos datos sobre tendencias de consumo. Google trends - Veganismo 2014 a 2019 / Opinión y tendencias de consumo.

Objetivo general de la práctica

Convertir y consolidar la matriz productiva a principios de bienestar total para 2030. Optimizando los procesos productivos dentro de los principios de la sustentabilidad. Para proveer al mercado uruguayo del mejor producto avícola sustentable.

Breve descripción narrativa de la práctica (¿en qué consiste la práctica?). Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

El programa se sostiene sobre el propósito de bienestar animal, lo que ha asegurado su continuidad y cohesión al modelo de ingresos de la empresa en el tiempo y la generación de valor compartido para la empresa y para sus grupos de interés.

En Junio de 2017 iniciamos el proceso de evaluación de nuestra empresa y sus prácticas a través de una consultora en sustentabilidad. En 2018 incorporamos objetivos que nos permitieran planificar y gestionar nuestras próximas acciones con un horizonte concreto.

El proceso de producción avícola bienestar animal conlleva a alinear la estrategia integrando la transformación a bienestar total incluyendo en toda la cadena de valor del negocio el principio ganar-ganar-ganar (persona, planeta, porvenir) e identificando nuestras acciones con un objetivo de la agenda 2030.



ODS 9, 12, 13. Interiorizar y ampliar la implementación de las prácticas sustentables de la empresa.

- i) energías verdes (implementado)
- 2) sistema de agua por gravedad (implementado)
- 3) clasificación, gestión y compostaje de residuos (implementado)
- 4) packaging reciclado y reciclable. (implementado)
- 5) Sistema de logística y distribución (en desarrollo)
- ii) Obtención de certificados de sostenibilidad y bienestar animal.
 - 1) Human Certified (obtenido)
 - 2) Kosher (obtenido)
 - 3) Bienestar animal (obtenido)



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

ODS 13, 12, 2 Comunicar e informar sobre estilos de nutrición y bienestar sustentables a través de nuestros piezas canales de comunicación al público consumidor y públicos de interés.

- iii) Cantidad de colaboradores, proveedores y/o marcas competidoras réplica de prácticas de sostenibilidad y/o con certificados de sostenibilidad.
- iv) Rediseñar nuestras comunicaciones para la promoción y el acceso a la información de valor y nutrición para los consumidores finales.
 - 1) Aumento del alcance de comunicaciones. (en desarrollo)
 - 2) Validación y Salida de nuevos productos. (en desarrollo)
- b) Productivizar los subproductos de nuestra operación.
 - i) Indicador aumento de ingresos por subproductos (en desarrollo).
 - ii) Indicadores de huella ambiental.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

*“El problema más grande del mundo actualmente es la crisis climática, porque no va a pasar, no es un fenómeno económico, ni coyuntural. Es un factor determinante de nuestra re-organización como sociedades y especie”
Bernardo del Toro.*

Creemos que como empresa familiar tenemos la responsabilidad de producir para el mejor futuro. Liderando la transformación de la industria avícola de la mano de nuestros colaboradores, aliados y clientes.

Por ello, nuestra intervención como empresa en el círculo productivo y económico nos convoca a ofrecer los mejores productos para clientes y consumidores. Entendemos que están de nuestro radio de influencia empresarial los ODS 9, 12, 13 y 2 .

Somos un eslabón consistente y confiable que habilita a las personas adquirir mejores hábitos y/o rutinas de consumo. Durante 27 años de gestión hemos abierto y movido a la industria avícola nacional a nuevos paradigmas de producción y competitividad. Entregamos valor diferencial en cada nuevo producto a las cadenas de comercialización de alimentos.

Nuestra historia como empresa ahora alineada a los objetivos de desarrollo sostenible pone al alcance del consumidor la oportunidad de en cada compra de Ecologito decidir por el “huevo para el planeta”

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Búsqueda del bienestar animal, energías renovables, por ende la sustentabilidad permanente para seguir soñando y construyendo un mundo mejor.



Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Gerencia General con apoyo de la Comercial.

GRUPO DE INTERÉS	FORMA DE PARTICIPACIÓN
------------------	------------------------

	Directivos/Gerentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección y gestión del alcance objetivos. - Involucrar a colaboradores y clientes.
	Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Pertener y continuar las acciones de la empresa.
	Clientes:	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacer la demanda de consumidor final y alinear sus estrategias a nuevos paradigma de consumo.
	Otros (Especifique): Consumidor final	<ul style="list-style-type: none"> - Estimular la adquisición de prácticas de sustentabilidad de la industria mediante su decisión de compra.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
	Directivos/Gerentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Optimización de la huella ambiental de la empresa. - Incremento en ganancias financieras asociadas a la sustentabilidad.
	Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Adquisición de hábitos de sustentabilidad (clasificación de residuos, sensibilización a la sustentabilidad, entre otros)
	Familiares de los trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> - Indirectamente se involucran.
	Proveedores:	<ul style="list-style-type: none"> - Se concientizan nuevos procesos y prácticas de producción.
	Clientes:	<p>Acceso continuo e industrial a productos sustentables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Línea ecogito - línea ecogito pastoreo.
	Otros (Especifique): Comunidades	<p>De manera indirecta</p> <ul style="list-style-type: none"> - Disminución de desechos de vertedero - Disminución del CO2

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Bienestar total:

- A. Se identificaron los ODS alineados a los antecedentes y prácticas actuales:
 - a. Se mapea los temas de interés de la marca y de los públicos de interés.
- B. Instancia de coordinación entre los equipos gerenciales:
 - a. Definir un compromiso alineado a los ODS.
 - b. Identificar la línea base de acciones
 - i. Porcentaje de alcance e implementación de las prácticas sustentables de la empresa.
 1. energía verdes
 2. clasificación, gestión y compostaje de residuos.
 3. packaging reciclado y reciclable
 4. Logística
 - c. Generar una estrategia de inclusión para acciones de integración.





**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

1. Validación y nuevos productos.
2. Hitos de alcance y evaluación financiera.
3. Incluir los ODS en las políticas de la empresa. (por ejemplo plan de cambios de bombitas).
- d. Inclusión en las estrategias y políticas de comunicación.
 - i. Diseñar comunicaciones
 1. Objetivos y análisis de estrategia
 - a. Sensibilizar e informar sobre estilos de nutrición y bienestar sustentables a la cadena de valor.
 2. Obtención de certificados de sostenibilidad y bienestar animal.
 3. Nuevos canales de contacto con consumidores
 - a. Nuevas piezas de comunicación
 - b. Aumento de interacción y alcance de comunicaciones.

Objetivos específicos:

- A. Alinear los antecedentes de la empresa a un compromiso con los ODS.
- B. Estimular el alcance de nuestro objetivo el 100% de una producción sustentable
- C. Integrar los ODS a los equipos y acciones de la empresa.
- D. Comunicar sobre producción avícola sustentable nacional. Validar el modelo de acción prácticas de la empresa.
- E. Productivizar los subproductos de nuestra operación.

Resultados obtenidos:

1. 80% de una producción sustentable en implementación de las prácticas sustentables de la empresa.
 - i. energía verdes (propia solar y municipal): 100%
 - ii. clasificación, gestión y compostaje de residuos: 90%
 - iii. packaging reciclado y reciclable: 90%
 - iv. Logística: 40%
2. Obtención de certificados de sostenibilidad y bienestar animal.
 - i. Human Certified: 2019
 - ii. Kosher: 2019
 - iii. Bienestar animal: 2019.
3. Nuevos canales de contacto con consumidores finales
 - i. Alcance de comunicaciones digitales
 - ii. Participación en eventos sustentables.
4. Productivizar los subproductos de nuestra operación.
 - a. Ingresos por subproductos compostaje: Venta de camas de compost de gallina para la industria agricultura orgánica.
 - b. Indicadores de huella ambiental:
 - i. Seguimiento de ganancias financieras por energía solar
 - ii. Mitigación de huella ambiental: 110 toneladas CO2 equivalente a 2553 árboles adultos.



Instrumentos de verificación:

1. PPT compendio de anexos fotográficos.
2. Video planta solar_Ecologito
3. Carta proveedor de packaging plástico
4. Hoja excel con ingresos por venta de energía eléctrica

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Seguimiento anual o bienal.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
	Visitas de Campo: Equipos externos
	Evaluación externa por terceros: Certificaciones de sustentabilidad y/o bienestar a
	Otros (especifique): Sistema de registro de Toneladas de CO2.

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si.

App que nos permite monitorear diariamente el ahorro en toneladas de carbono y su compensación como árboles adultos. (foto anexa)

100% plástico reciclado en las hueveras y cajones de distribución y logística (Carta del proveedor)

Nos sometemos anualmente a auditorías externas de manera voluntaria para el mantenimiento de los certificados internacionales de bienestar animal.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Huella ambiental:

- Seguimiento de ganancias financieras por energía solar
- Mitigación de huella ambiental: 110 toneladas CO2 equivalente a 2553 árboles adultos.

3 Nuevas línea de productos:

- Ecologito Pastoreo
- Ecologito Koscher
- **Ecologito XX**

2 Certificaciones de bienestar animal y evaluación veterinaria

- Human Certified
- Kosher
- Evaluación de Bienestar animal.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados

- 95% sustentable y aceptado la normativa vigente. Packaging Ecologito se compone de
 - 100% plástico reciclado para las hueveras (Carta del proveedor)
 - 100% plástico canastos de distribución.
 - 100% cartón biodegradable para hueveras
 - 0% de film plástico.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:





**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA	
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA
	Eventos: X
	Publicación en revistas, periódicos, etc: X
Memoria Ecologito:x	
Reuniones informativa: X	Redes Sociales: X
Cartelera: x	

Evidencias presentadas

1. Carta proveedor de packaging
2. PPT Compendio de Anexos fotográficos
3. Material de video interno de la empresa
4. Testimonios y comentarios - canales digitales
5. Campañas
6. Video planta solar_Ecologito
7. Excel: ingresos por venta energía solar.

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

● **. PRÁCTICA INSPIRADORA**

Hemos sido una empresa pionera en la industria avícola nacional. Nuestro compromiso hacia el bienestar animal y ambiental se ha profundizado en el tiempo honrando nuestra marca. Con la adhesión a los ODS entendemos que alcanzamos un nuevo horizonte de nuestro propósito como marca con nuevas líneas de productos.



● **PRÁCTICA QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA**

Somos empresa pionera en sustentabilidad en la industria avícola nacional. Nuestros procesos y prácticas de producción se optimizaron con nuevos horizontes que nos llevan a generar nuevas líneas de productos con un valor altamente competitivo para el mercado uruguayo.

EMPRESA

Reconocimiento a: PERNOT RICARD URUGUAY

por la práctica que contribuye con los ODS 8, 9 y 12:

“Green Office /Greener every day”

Categoría COMPROMISO



EMPRESA:





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES

- **Nombre de la Empresa:** Pernod Ricard
- **Sector de Actividad:** Comercialización de Bebidas alcohólicas
- **Fecha de inicio de actividades:** 2002
- **Sitio web y redes sociales:** <https://www.pernod-ricard.com>
- **Cantidad de Trabajadores propios:** 35
- **Cantidad de Trabajadores tercerizados:** 10
- **Tamaño de empresa** Otras empresas (mediana y grande) X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa**
- Desde su fundación en 1975, el grupo Pernod Ricard, fuertemente posicionado a nivel global en el mercado de vinos y bebidas espirituosas, ofrece uno de los más amplios portafolios en la industria. Su desembarco en Uruguay se produjo en 2002 posicionándose a nivel local con una selección de productos importados, acompañado de excelentes marcas de producción nacional.

La sustentabilidad y la responsabilidad son parte del motor de la compañía a lo largo de su historia, características que operan de forma integrada en todos los aspectos del negocio, desde la excelencia operativa hasta el desarrollo de cada marca y en cada mercado.

- *La empresa se ha postulado anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?* Si
- *Nombre de la Práctica:* "Códigos Responsables"
- *¿La práctica presentada ha sido Reconocida? En qué edición-año?* Postuló en 2016, fue reconocida con un alto puntaje
- *¿La práctica Reconocida sigue vigente en la empresa?* Si
- *¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?* Sí, desde 2017 aproximadamente reconoce los ODS y comienza a trabajar con ellos como guía. En 2019 lanza oficialmente su estrategia de S&R totalmente alineada a estos.
- *¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (Grupo Piloto sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2018?* No
- *¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?* Sí
- *¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?* Sí

- *Marque todos los ODS que considera clave para su empresa:*

→ Clave. Acciones destacadas.

Segunda línea de acciones.

- ODS 3 - Salud y bienestar
- ODS 5 - Igualdad de género
- ODS 6 - Agua limpia y saneamiento
- ODS 7 - Energía asequible y no contaminante

- ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico
- ❑ ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura
- ODS 12 - Producción y consumo responsable
- ODS 13 - Acción por el clima
- ODS 14 - Vida submarina
- ODS 15 - Vida de ecosistemas terrestres
- ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

- ¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave? ¿Cuáles? Describe

ODS: 13 Y 15:

- Para 2025, desarrollaremos programas piloto de agricultura regenerativa dentro de viñedos propios en 8 regiones vitivinícolas.
- Para 2030, nos planteamos asociarnos con más de 5,000 agricultores para compartir aún más este conocimiento.
- Para 2030, el 100% de nuestros afiliados tendrá una acción estratégica en biodiversidad. Proyectos que abordarán soluciones a las problemáticas de la biodiversidad local más apremiante.

ODS 12 Y 14:

- Estaremos equilibrados con el agua en todas las cuencas de alto riesgo para el 2030 - reabasteciendo el 100% del consumo de agua de los sitios de producción en estas áreas.
 - Reducción del 50% de la intensidad global de la huella de carbono en línea con la iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (SBT) (2030).
- Para 2025, nuestro negocio prohibirá todos los artículos promocionales hechos de los envases de plástico de un solo uso y hasta el 2030 serán 100% reciclables, reutilizables, compostable o de base biológica. Además de lo cual, para 2030, El Grupo generará 5 proyectos piloto de I + D en formas circulares de distribución de vinos y licores.

ODS 8 y 15:

- Para el año 2022, garantizaremos la igualdad de remuneración en toda la empresa.
- Para el 2030, nuestros equipos de alta gerencia estarán equilibrados en cuanto a género y el 100% de los empleados habrán recibido capacitación para el futuro en al menos cada 3 años para desarrollar nuevas habilidades.
- Para el 2030, capacitaremos en el mundo a 10.000 *bartenders* con claves de sustentabilidad y en desafíos en "los bares del mañana".

ODS 3 Y 17:

- Para 2030, todos y cada uno de los afiliados de Pernod Ricard en todo el mundo tendrá al menos un programa en asociación, a escala y evaluado, para combatir el abuso del alcohol.
- Para 2030, ampliaremos el Programa de *Responsible Party* a nivel global para alcanzar al menos 1 millón de jóvenes.

SOBRE LA PRÁCTICA POSTULADA:

Mencione el o los [ODS](#) al que postula la práctica y luego describa la [meta o metas](#) a los que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA (escribir el número y nombre):

- ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- **ODS 12 - Producción y consumo responsable**

-Metas:

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.



8.4 Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales y procurar desvincular el crecimiento económico de la degradación del medio ambiente, conforme al Marco Decenal de Programas sobre Modalidades de Consumo y Producción Sostenibles, empezando por los países desarrollados.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURAS



9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos.

9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes.

Nombre de la práctica: Green Office / Greener every day

Fecha de vigencia de la práctica: 2017 - 2019

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Montevideo, Uruguay y Bs.As, Argentina (parcial)

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Surge como incentivo de la coordinación general de "El Grupo" (Pernod Ricard internacional) para incentivar la activación de prácticas *green*. Es tomado como propuesta desde RRHH y de algunos colaboradores de sectores varios con sensibilidad en la temática.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Pernod Ricard global tiene una visión y acciones directas a nivel mundial en temas de sustentabilidad y responsabilidad ambiental desde hace más de 40 años. En una búsqueda de desarrollar y alinear estas actividades con las filiales, incentiva a estas acciones mediante desafíos voluntarios. Estos desafíos, que invitan a desarrollar y compartir buenas prácticas, entusiasma a PR Uruguay que emprende su participación logrando en las dos convocatorias los mejores reconocimientos.



Objetivo general de la práctica

Mejorar el desempeño ambiental de las actividades desarrolladas por Pernod Ricard Uruguay a través de la sensibilización y capacitación de los colaboradores, así como la acción directa sobre los consumos. Implementar buenas prácticas en materia de compras responsables, gestión de residuos, consumo de agua, energía, transporte y usos de herramientas informáticas, fomentando llevar las acciones a las prácticas cotidianas y a la comunidad cercana.

Breve descripción narrativa de la práctica

Pernod Ricard Uruguay desde el año 2017 se plantea mejorar sus prácticas en la oficina con el objetivo de volverse una empresa más "green" cada día (*greener every day*) y así reducir los impactos ambientales derivados de sus actividades.

La práctica de Green Office consiste en la creación de un programa de intervenciones donde se capacitan y desarrollan actividades de intercambio con los colaboradores sobre buenas prácticas ambientales en el trabajo y el hogar. En paralelo a cada área temática abordada se desarrollan acciones para reducir y optimizar los consumos. Los temas trabajados inicialmente fueron: consumo responsable, las 3R (Reducir, Reusar y Reciclar), panorama sobre los residuos en Montevideo y Uruguay para oficina y domicilios, separación de residuos, cuidados del agua y energía, movilidad y transporte.

Dada la repercusión y entusiasmo logrado en el año 2018 se sigue trabajando en esta línea, haciendo visitas de impacto al Relleno Sanitario y a Bañados de Carrasco, al tiempo que continúan las capacitaciones en sensibilización sobre ODS, las Empresas y la sustentabilidad ambiental y conceptos de Economía Circular.

2019 presenta un nuevo desafío para lograr combinar algunos de los logros y aprendizajes previos y llevar herramientas informáticas para el trabajo en equipo, como prácticas para hacer más ecoeficientes los procesos.

Durante estos años se desarrollaron los encuentros denominados "Viernes verdes" que plantearon instancias de una mañana de trabajo en equipo y capacitación en las siguientes temáticas (ver registro fotográfico en las evidencias)

Viernes verdes #1: Sensibilización ambiental, problemática ambiental global y local. **VV#2:** Gestión de residuos en Uruguay, Montevideo y en la oficina. **VV#3:** Situación de los recursos hídricos en Uruguay, consumo de agua, cuidado del agua. **VV#4:** Actividad con la familia, viernes verdes Kids, juegos y dinámicas para sensibilizar en el cuidado del planeta. **VV#5:** Situación de energética en Uruguay, consumo eficiente. Resultados alcanzados.



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

En el 2018 se realizaron encuentros de una mañana bimensuales denominados *Green Days*, el GD#1 fue una visita al Relleno Sanitario Felipe Cardoso. GD#2: difusión actividad ABC rural - cuidado de los bañados de Carrasco. GD#3: capacitación sobre Economía Circular, GD#4: capacitación sobre las empresas y los ODS.

En 2019 se “exportan” estas buenas prácticas a Argentina, dado a que el equipo de Uy trabaja en coordinación con esta filial, para desarrollar otro desafío o “challenge” donde se genera el primer Green Day 100% virtual, capacitando a los colaboradores de dos lados del río sobre la utilización de herramientas informáticas para procesos más ecoeficientes.

¿Porque considera que es una práctica que contribuye al o los ODS mencionados?

Contribuye al ODS 8 porque capacita a los colaboradores y los fortalece en la toma de decisiones en sus actividades diarias aportando una perspectiva de producción y desarrollo más eficiente y comprometido con el cuidado de los recursos.

Luego de la capacitación los colaboradores contribuyen al ODS 12 desde un consumo más responsable y el desarrollo de sus actividades considerando aspectos ambientales. Como indicadores de consumo pudimos utilizar: consumo de agua, consumo de papel, consumo de transporte y generación de residuos y su clasificación.

Consideramos que también es una práctica que contribuye a este ODS y al ODS 9 ya que se ha podido lograr mejorar los niveles de eficiencia al utilizar nuevas herramientas tecnológicas como sistemas de nubes para colgar información interna de la empresa, reduciendo así las impresiones innecesarias, o reduciendo el traslado de los colaboradores para reuniones transfronterizas, disminuyendo así la generación de carbono en la utilización de fuentes no renovables. Esto se logra mediante estrategias de *carpooling* o con el uso de plataformas de teleconferencia para las reuniones y sistemas online para los archivos a trabajar en cada reunión.

Dichas prácticas planteadas logran desarrollar cambio en las infraestructuras no sólo a nivel nacional sino que se convierte en ejemplo internacionalmente al acercarse como ejemplo destacado a las oficinas de todos los países donde se encuentra la compañía (86 países).

Con todas las acciones que se realizan en la práctica, creemos que fundamentalmente contribuimos a conformar sinceros agentes de cambio y que mantengan su compromiso en reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización, instalando una nueva agenda y formulación de procesos en la organización.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

La “convivialidad” (una fusión entre conceptos de amabilidad y convivencia) son propósito de la compañía que, desde su creación de la mano de Paul Ricard, siempre consideró un bienestar compartido entre la compañía y las sociedades circundantes. Confianza y ética como valores fundacionales son la base para comprender la responsabilidad que guían todas sus acciones.

Lanzada en 2019 PR vincula sus valores en una hoja de ruta *Good Times from a Good Place* donde enfoca y alinea en todos los aspectos del negocio, desde ‘grano a vidrio’, y se basa en cuatro pilares que capturan todo el ciclo de vida de los productos: Nutriendo el terruño, Valorando a la gente, Fabricación circular y Hospitalidad responsable.

Estos 4 pilares que hoy se dibujan en un mapa contundente fueron la consolidación de acciones que buscaron desde siempre el cuidado y calidad de los ingredientes que se obtienen de la tierra, la preservación de los recursos naturales, la conservación del agua, la relación responsable con las comunidades y el empoderamiento de la gente. Esta acción comulga con todas ellas.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

El proyecto general es promocionado por el departamento de RRHH y sustentabilidad, que promueve una gobernanza particular para los desafíos y suma a personas de las áreas de Compras, Marketing y administración para liderar y ejecutar varios de estos procesos.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	Como participantes activos de las capacitaciones y de referentes para sus áreas.
x	Trabajadores:	Como participantes activos de todas las capacitaciones
x	Familiares de los trabajadores:	<i>Viernes verde kids</i> donde se les enseñó a los niños buenas prácticas
X	Organizaciones Sociales:	<i>ABC Rural</i> como parte de la sensibilización sobre los Bañados de Carrasco.

GRUPO DE INTERÉS (BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	Conocimiento y ejercicio en mejores prácticas, la capacitación permanente (en aspectos ambientales en el trabajo, el área empresarial y como ciudadanos) y la capacidad de actuar y percibir una mejora continua en sus espacios de trabajo
x	Trabajadores:	Conocimiento y ejercicio en mejores prácticas en su labor, la capacitación permanente y la valoración de sus intereses y participación
x	Familiares de los trabajadores:	Permitió acercamiento de las familias a la actividad cotidiana del trabajo desde una jornada de sensibilización en el cuidado del planeta
X	Organizaciones Sociales:	Permitió vincularse a la empresa para posteriores acciones conjuntas.

Descripción detallada de la práctica

- Conformación de un *ecoteam*, integrado por RRHH, compras y marketing.
- Reuniones sistemáticas del *ecoteam* con apoyo de asesores en sustentabilidad (ReAcción) en toma de decisiones, compras, proveedores, regalos para el personal.
- Desarrollo de los *Viernes Verdes* y *Green Days*.
- Diagnóstico, plan y cambio de acciones vinculadas (cambio de luminaria, cartelería, compras o activación de nuevos procedimientos).
- Registro fotográfico y de videos
- Herramientas de comunicación, *chatter*, *mailings*, *web*.



Objetivos:

Lograr acciones significativas para lograr oficinas "más green", brindando conocimientos e información al personal para la implementación de buenas prácticas ambientales.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Reportar y compartir contenidos y buenas prácticas entre las sucursales
 - Generar un cambio cultural
 -
 - Dar conocimiento cabal sobre el impacto de las acciones dentro de un marco local y global, logrando que de la comprensión surja un compromiso real para lograr instalar capacidades duraderas.
 - Compartir conocimientos técnicos y medir los recursos
 - Aportar una perspectiva local y global
 - Comunicar con diseño y abordaje especializado
 - Sensibilizar y aprender de forma participativa
- Optimizar el consumo de recursos y materiales con estrategias de reducción y reciclaje principalmente.
- Mejorar los indicadores de ecoeficiencia (paper less, travel less, etc)
 - Incentivar el uso de herramientas digitales y simplificar tareas, pasos y recursos para un mejor desempeño ambiental

Resultados obtenidos:

Los objetivos fueron alcanzados, con un alto grado de participación de los colaboradores y con reconocimientos del grupo PR internacional, posicionando a Uruguay de forma destacada entre otras filiales.

Instrumentos de verificación: Ver presentación visual resumen y carpetas de registros fotográfico y audiovisual de las capacitaciones y prácticas, además de señaléticas y material de comunicación asociadas a las buenas prácticas.

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:
¿Con qué frecuencia se evalúa?: Fueron evaluadas posterior a algunas de las actividades y a modo general en cada ciclo de desafíos.

INSTRUMENTOS	
x	Cuestionarios :
x	Otros (especifique): participación de concurso internacional (obteniendo el segundo puesto en 2017 y primer puesto en 2019). Evaluaciones a través de tablas de KPIs, material audiovisual y



presentaciones (ppt)

. Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Los indicadores identificados son:

Cualitativos:

- Reconocimientos internos de la compañía
- Inclusión en Buenas prácticas para las filiales
- Comprensión y satisfacción de los colaboradores
- Calidad de prácticas alineadas a los ODS para compartir con la comunidad

Cuantitativos (en algunas etapas):

- Reducción de generación de residuos mezclados
- % de residuos reciclables
- Reducción de Consumo de energía
- Número de colaboradores capacitados
- Cantidad de capacitaciones GO
- Cantidad de desafíos/activaciones "green"
- Aumento de intercambios/procesos online

Mencione si los dispone, indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Cuantitativos:

- Reducción de generación de residuos mezclados: **+ de 20% de reducción**
- % de residuos reciclables: **de 29 a 56% aumento**
- Reducción de Consumo de energía: **de 30 a 40% reducción**
- Número de colaboradores capacitados: **40**
- Cantidad de capacitaciones GO: **10**
- Cantidad de desafíos/activaciones "green": **+20**
- Aumento de intercambios/procesos online: **de 1000 (nov 2018) a 3500 (mar 2019)**

Mencione si los dispone, indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados:

- Segundo premio en Green Office Challenge 2017
- Primer premio en Green Office Challenge 2019 (entre 19 filiales PR del mundo)
- Exportación del modelo "GO / Greener everyday" para la filial Argentina
- Inclusión del "caso" en eventos temáticos de terceros

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Estas prácticas superaron incluso las expectativas iniciales ya que la participación activa de todos los colaboradores y el interés fue increyendo, logrando instalarse como un tema transversal y estructural, consiguiendo reconocimientos dentro de la compañía e incluso configurándose como modelo para "exportar" a la filial argentina.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionados

Como mencionado en el punto A.8 la práctica *Green Office/Greener everyday* aplica a los ODS 8,9 y 12 ya que construye una base sólida para el desarrollo de personas, infraestructuras y actividades de producción y consumo responsable, con una nueva mirada sobre los procesos y uso de los recursos. Aplica una serie de activaciones concretas que también permiten una mejora continua.





**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

La sensibilización sobre los aspectos ambientales y las implicancias e impacto de nuestras decisiones y acciones cotidianas logró generar nuevos aprendizajes e instalar nuevas estrategias y prácticas en las áreas de compras, marketing, administración y logística principalmente. Lo evidencian nuevas consideraciones en la operativa a la hora de las compras en insumos de oficina o promocionales, en la organización de eventos de marketing donde la reducción y la buena gestión de residuos se planifican, en la configuración de reuniones y viajes dentro del negocio, así como otras operaciones administrativas que se cambiaron a configuraciones electrónicas para un uso reducido de papel.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
x	Eventos		
x	Intranet		
x	Reuniones informativas		
x	Correo electrónico		
x	Cartelera	X	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas :

PDF RESUMEN total GO 2017 - 2019

Link a video en Youtube con reel de: <https://youtu.be/OfYfqkUBE6U>

- _VIDEO CASO resumen VV 2017
- _Video Caso resumen - Welcome Video 2019
- _Video lanzamiento Go 2019
- _Videos S&R 2019

EMPRESA

Reconocimiento a: SOFIS SOLUTION por la práctica que contribuye con los ODS 16 y 17:

“Implantación de un Sistema de Gestión Antisoborno como forma de fomentar las prácticas anticorrupción, tanto internamente en la organización, como en el mercado nacional y latinoamericano.”

Categoría COMPROMISO



EMPRESA:





MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- Nombre de la Empresa: Sofis Solutions
- Sector de Actividad: Tecnología de la información
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 01/01/1995
- Sitio web y redes sociales:

<http://www.sofis-solutions.com/>

<https://www.linkedin.com/company/sofis-solutions>

<https://twitter.com/sofisSolutions>

<https://www.facebook.com/sofisuy/>



- Cantidad de trabajadores propios: 40
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 6
- Tipo de empresas: mediana y grande X

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa (Sofis Solutions es una compañía de software con 14 años de experiencia enfocada en brindar soluciones a sus clientes a través de las tecnologías más adecuadas a sus necesidades, especializada en el desarrollo de aplicaciones empresariales. Con inspiración en la inclusión, la participación ciudadana, la transparencia, la innovación y la eficiencia del Estado, en Sofis se desarrollan soluciones tecnológicas para contribuir a la construcción de gobiernos digitales en toda América Latina.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?

Sí. Se ha realizado un análisis de los objetivos de desarrollo sostenible en una primera instancia y en conjunto con Dirección se planificó qué actividades incluir o procesos modificar para alinear la organización a los ODS. Algunas de las actividades estuvieron relacionadas a la posibilidad de aumentar la confianza de todas las partes interesadas, la transparencia a nivel comercial y la calidad de vida de las personas destinando recursos a la ejecución de controles para mitigar el riesgo de soborno e implementando un sistema de gestión antisoborno según la ISO 37001.

- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?

No, no hemos recibido dicha encuesta al momento. Se realizó el informe COP a PNUD directamente. Se agrega referencia al informe enviado en la Evidencia 06.

- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?

Sí. Los objetivos estratégicos de la organización están directamente relacionados a la mejora de la calidad de vida de las personas y en esto se incluyen las prácticas anticorrupción.

La misión de la organización actual es "Mejorar la calidad de vida de las personas a través de la transformación digital de las organizaciones y la inclusión tecnológica".

Las prácticas anticorrupción están alineadas a nuestra misión, porque en la medida que el sector público y todas las organizaciones sean transparentes y no tengan prácticas de corrupción, los fondos públicos podrán invertirse en más servicios para la población y esto redundará en una mejor calidad de vida.



- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
- **ODS 16** - Paz, justicia e instituciones sólidas X

- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describe:

La meta que consideramos clave para el **objetivo 16** (promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas) es la que hace referencia a la reducción considerable de la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Las metas de Sofis Solutions para el año 2019 relacionada al objetivo 16 son:

- Mejorar la calidad de vida de las personas fomentando el uso de los recursos adecuado y no malgastados en diferentes actos de soborno.
- Los objetivos relacionados a esta meta son:
 1. Obtener la certificación del Sistema de Gestión Antisoborno ISO 9001:2016.
 2. Establecer una línea base de indicadores que permitan medir el funcionamiento del Sistema de Gestión Antisoborno y cuantificar las posibles ocurrencias de soborno.
 3. Alinear la organización con los requisitos en materia de antisoborno del BID.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?

No.

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los ODS a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica²:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

Objetivo 16: Promover sociedades, justas, pacíficas e inclusivas.

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

Meta relacionada (16.5): Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Nombre de la práctica:

Implantación de un Sistema de Gestión Antisoborno como forma de fomentar las prácticas anticorrupción, tanto internamente en la organización, como en el mercado nacional y latinoamericano.

1 En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Desde 2018 hasta la fecha actual.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

El lugar de inicio e implementación de la práctica es Montevideo, Uruguay (Sofis Uruguay). La práctica tiene impacto en el socio de negocio controlado Sofisul, en San Salvador, El Salvador. Este socio es proveedor de recursos para Sofis Uruguay y también funciona como socio comercial y así colabora en las actividades de internacionalización de Sofis. Sofisul ejecuta una serie de controles antisoborno y envía mensualmente evidencia de la ejecución de estos a Sofis Uruguay.



¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

A continuación, se listan algunas de las expectativas y necesidades de los grupos de interés que formaron parte de la práctica.

A- Clientes públicos nacionales e internacionales:

Expectativa:

- Contratar servicios de una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.

Necesidad:

- Procesos confiables en materia de antisoborno.
- Política antisoborno accesible a los clientes, beneficiarios, consumidores, y otros interesados.
- Canales de denuncias claros.
- Ejecución de acciones frente a las denuncias que se realicen.
- Compromiso de la Dirección frente a los hechos de soborno.

B- Talento humano de la organización

Expectativa:

- Formar parte de una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.
- Procedimientos de reporte claros y confiables.
- Política Antisoborno clara.
- Respeto de los Política de Calidad para todos los colaboradores de Sofis por igual.
- Control de los riesgos de soborno asociados a cada rol y proyecto.

Necesidad:

- Confidencialidad asegurada a nivel de los reportes que se puedan realizar.
- No sufrir represalias, discriminación o medidas disciplinarias (amenazas, aislamiento, degradación, despido u otras formas de acoso) en caso de realizar reportes de sospechas o denuncias.
- Ejecución de acciones frente a las denuncias que se realicen.
- Contar con un rol de referencia para asesoramiento y orientación sobre el Sistema de Gestión Antisoborno.
- Compromiso de Dirección con el SGAS.

C- Dirección

Expectativa:

- Contar con un SGAS robusto.
- Cumplimiento de la Política Antisoborno por parte del personal de Sofis, los socios controlados, proveedores, clientes y contratistas.
- Procedimiento de reporte y de investigación de denuncias claros y realistas.
- Control de los riesgos eficiente.
- Contar con el compromiso de todo el Capital Humano de Sofis Solutions para el correcto funcionamiento del SGAS.

Necesidad:

- Obtener la certificación Antisoborno (ISO 37001).

- Cumplimiento de la Política Antisoborno por parte del personal de Sofis, los socios controlados, proveedores, clientes y contratistas.
- Lograr el involucramiento del Capital Humano en la temática antisoborno.
- Ejecución de los procesos de debida diligencia en el proceso comercial, de contratación de personal y selección de proveedores.

Requisito:

- Obtener la certificación antisoborno (ISO 37001).
- Cumplimiento de los objetivos antisoborno propuestos.
- Función de Cumplimiento Antisoborno que pueda supervisar el SGAS, proporcionar asesoramiento al personal, asegurar que el SGAS es conforme con la norma 37001 e informe sobre el desempeño del SGAS.



D- Proveedores

Expectativa:

- Poseer como cliente una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.
- Procedimientos de reporte claros y confiables.
- Política Antisoborno clara.
- Respeto de la Política Antisoborno por parte del personal de la empresa.
- Política Antisoborno flexible para poder seguir trabajando con la compañía de la forma habitual.
- Procedimientos de selección de proveedores que no los perjudiquen.
- No verse afectados negativamente por los controles del SGAS.

Necesidad:

- Confidencialidad asegurada a nivel de los reportes que se puedan realizar.
- No sufrir represalias, discriminación o medidas disciplinarias (amenazas, aislamiento, degradación, despido u otras formas de acoso) en caso de realizar reportes de sospechas o denuncias.
- Ejecución de acciones frente a las denuncias que se realicen.

E- Socios de negocio controlados

Expectativa:

- Trabajar asociado a una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.
- Procedimientos de reporte claros y confiables.
- Política Antisoborno clara.
- Respeto de la Política Antisoborno.
- Capacidad de cumplimiento de la Política Antisoborno.
- Control de los riesgos de soborno asociados a cada socio en particular.
- No verse afectados negativamente por los controles del SGAS.

Necesidad:

- Confidencialidad asegurada a nivel de los reportes que se puedan realizar.
- No sufrir represalias, discriminación o medidas disciplinarias (amenazas, aislamiento, degradación, despido u otras formas de acoso) en caso de realizar reportes de sospechas o denuncias.
- Ejecución de acciones frente a las denuncias que se realicen.
- Control de riesgos de soborno asociados a cada proyecto en que se esté involucrado.
- Compromiso de Dirección con el SGAS.

F- Consumidores

Expectativa:

- Consumir servicios/productos de una empresa libre de conflictos en materia de soborno.

Necesidad:

- Toma de acciones en caso que ocurrencia de hechos de soborno.

G- Beneficiarios

Expectativa:

- Utilizar servicios de una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.

Necesidad:

- Política antisoborno accesible a los clientes, beneficiarios, consumidores, y otros interesados.
- Canales de denuncias claros.
- Ejecución de acciones frente a las denuncias que se realicen.

H- Autoridad

Expectativas:

- Considerar los decretos, leyes y normas en materia antisoborno y corrupción en Uruguay y países con los que se establece relaciones de negocio.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

I- Comunidad

Expectativa:

- Servicios brindados bajo procesos libres de conflictos en materia de soborno.

Necesidad:

- Toma de acciones en caso que ocurrencia de hechos de soborno.

- Conocer exactamente el impacto que pueden tener las acciones antisoborno al comienzo de los proyectos mediante la comunicación de las mismas.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Con los grupos interés a los que se tenía acceso periódico y directo (clientes, talento humano, dirección, proveedores, socios de negocio, beneficiarios) se realizaron reuniones con referentes para realizar el relevamiento.

Para el resto de los grupos de interés (comunidad, autoridad, consumidores) se realizaron reuniones con Dirección y el personal de la empresa que está directamente relacionada con ellos para definir las expectativas y necesidades.

Objetivo general de la práctica

El objetivo de la práctica es fomentar, tanto internamente como en las relaciones con todos los grupos de interés externos a la organización, la cultura ética involucrando prácticas antisoborno.

El fin de este objetivo es mejorar de forma indirecta la calidad de vida de las personas, esto se logra fomentando el uso debido de los recursos.

Breve descripción narrativa de la práctica (¿en qué consiste la práctica?). Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

La práctica involucra la implantación de un Sistema de Gestión Antisoborno según la normativa ISO 37001:2016. Esta normativa obtuvo la certificación por parte de Intertek, según el servicio de acreditación de la UKAS, durante junio del corriente año, siendo la primera empresa nacional en alcanzar este certificado y la primera en el sector de TI en América Latina.

A continuación, se explica brevemente cómo fue el proceso de implantación del sistema de gestión antisoborno. Mayor información sobre este proceso y opiniones se puede encontrar en una nota que se publicó con esta información en el sitio web de la organización ([Ver nota en este enlace](#)).

El proceso comenzó a finales del año 2017, cuando se capacitó a la Encargada de Calidad en el diseño de sistemas de gestión antisoborno a pedido de la Dirección por una iniciativa estratégica para que la organización pueda implantar el sistema de gestión. Lo primero que se realizó en Sofis fue la elaboración y comunicación de la Política Antisoborno, que, entre otras cosas, incluye acciones para mitigar el riesgo de soborno; luego de esto se procedió con la actualización y diseño de nuevos procesos, con esto se incluyeron controles e indicadores, y posteriormente, se planificó una auditoría interna y una revisión por parte de la Dirección de la empresa de todo el sistema de gestión. Inicialmente también se realizó, en conjunto con Dirección, una evaluación del contexto, tanto interno como externo, y un análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización, se estudiaron además los stakeholders y los riesgos antisoborno que pueda tener cada actividad que se realice en la empresa.

Posteriormente se puso en funcionamiento el sistema de gestión antisoborno y se planificó una auditoría interna y la revisión por la Dirección.

Las auditorías por parte de Intertek fueron en dos etapas. La primera se ejecutó los días 16 y 17 de mayo del presente año y un auditor internacional realizó observaciones que tuvimos que resolver. Luego, en la

segunda etapa, se revisaron por parte de los auditores las correcciones realizadas de alguna de ellas y se planificó la resolución del resto.

Los objetivos específicos de esta práctica son en una primera instancia:

1. Obtener la certificación del Sistema de Gestión Antisoborno ISO 9001:2016.
2. Establecer una línea base de indicadores que permitan medir el funcionamiento del Sistema de Gestión Antisoborno y cuantificar las posibles ocurrencias de soborno.
3. Alinear la organización con los requisitos en materia de antisoborno del BID.

Todos ellos contribuyen, como ya se ha mencionado anteriormente en el presente documento, a mejorar indirectamente, la calidad de vida de las personas.

Las mediciones e indicadores que se manejan actualmente para esta práctica son los que se muestran en la tabla que aparece a continuación.



Nombre	Indicadores	Valor esperado
Investigación de soborno	M1 - Cantidad de reportes de soborno-sospechas o intentos efectivamente reportados/año	El 100% de las denuncias (con posibilidad de estudio por potencial veracidad de datos brindados) son analizados. El 100% de los casos que requieren investigación son investigados.
Actos de soborno efectivos	M2 - Cantidad de actos de soborno detectado en investigaciones/año.	Se espera no tener sobornos.
Efectividad de capacitación en el último semestre	M3 - Cantidad de personal capacitado/Cantidad de personal en la organización.	100,00 %
Rechazos de oportunidades comerciales por soborno	M4 - Cantidad de propuestas comerciales rechazadas por riesgo de soborno alto por año/Cantidad total de propuestas comerciales por año.	Menos del 10% de las propuestas rechazadas por riesgo alto.
Capacidad de tratamiento de no conformidades	M5 - Cantidad de no conformidades tratadas SGAS al año/Cantidad total de no conformidades detectadas en el SGAS al año.	100% de las NC con un plan de tratamiento y el 80% resuelto.



MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Índice de riesgo de procesos	M6- Índice de riesgo de soborno general de Sofis Solutions (se contemplan los índices de riesgos de todos los procesos).	Se espera un índice promedio menor a 240 (según la escala de: Menores a 160 = Acepto, Mayores o iguales a 160 y menores a 600 = Mitigo, Mayores o iguales a 600 = Comienzo acciones de mitigación al instante).
-------------------------------------	--	---

Tabla I Indicadores

A.8 ¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Esta práctica contribuye al comienzo de la implementación de prácticas antisoborno (como una de las formas de corrupción más relevantes) a nivel nacional y latinoamericano.



Dar la iniciativa para la inclusión de este tipo de controles y lineamientos forma parte de la estrategia de la organización que incluye la mejora de la calidad de todas las personas, sin importar si están directamente relacionadas a la organización o dentro de sus grupos de interés. Es una práctica que sobrepasa el alcance de las operaciones de Sofis Solutions ya que de cierta forma promueve un modo ético de pensar de la ciudadanía en general y esto aporta a la lucha contra la corrupción en general y el soborno en particular.

La práctica, como se mencionó anteriormente, contribuye con el ODS 16, específicamente con la meta de reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

A.9 ¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Los valores compartidos por todo el personal de Sofis Solutions y a los que está relacionado esta práctica son los siguientes:

- Honestidad
- Justicia
- Ética y transparencia
- Seriedad
- Profesionalismo
- Responsabilidad
- Orientación al cliente

Estos valores se encuentran en el Manual del Sistema de Gestión Antisoborno de la empresa (Código SS-SGAS-MA-01-ES) y en las capacitaciones de inducción (SS-SGC-CAP-001-ES).

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

El área que coordina su implementación es Calidad.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	Brindado los recursos para la implementación. Formando parte de los análisis de contexto, definiendo la estrategia y colaborando en los análisis de riesgos y las auditorías. Fomentando la cultura ética en toda la organización.
X	Trabajadores:	Mediante capacitaciones. Participación en la elaboración de análisis de contexto y riesgos.





MEJORES
PRÁCTICAS

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

		Fijando acciones de mejora para el sistema de gestión.
X	Proveedores:	<p>Aceptando los nuevos contratos que incluyen aclaraciones y solicitudes de cumplimiento de la Política Antisoborno.</p> <p>Aceptando la realización de debida diligencia previo a trabajar con ellos.</p>
X	Clientes:	Siendo partícipes de la Política Antisoborno cuando aceptan trabajar con una empresa comprometida con este tipo de prácticas.
X	Otros (Socios de negocio controlados (Sofisul)):	<p>Este socio de negocio está directamente relacionado a la actividad de la organización.</p> <p>Actualmente ejecuta controles antisoborno para la selección de personal y financieros mensualmente que se alinean a la Política Antisoborno de Sofis Solutions.</p>

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
X	Directivos/Gerentes:	<p>Mejora de la capacidad comercial de la organización.</p> <p>El proceso de internacionalización de Sofis y su foco en el sector público requieren no solo continuar con la habitual transparencia de sus procesos sino que estos sean certificados por instituciones y estándares internacionales. En ese sentido, ser la primera empresa latinoamericana en el área de TI en obtener la certificación de su sistema de gestión antisoborno según ISO 37001, le otorga ventajas competitivas al trabajar con organizaciones que buscan procesos transparentes y que están alineadas en la lucha contra la corrupción.</p>
X	Trabajadores:	Tener seguridad y respaldo por parte de la

		<p>Dirección en caso de reportar algún acto de soborno o sospecha.</p> <p>Trabajar en un lugar comprometido con la ética y las prácticas antisoborno.</p> <p>Formar parte de una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.</p>
X	Proveedores:	<p>Tener relaciones comerciales con una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.</p> <p>Contar con procedimientos de reporte claros y confiables en caso de ser necesario.</p> <p>Saber que va a existir una Política Antisoborno y se exige su compromiso al personal de la empresa.</p> <p>Contar con procedimientos de selección de proveedores que no los perjudiquen siempre que se trabaje bajo los lineamientos de la Política Antisoborno.</p> <p>Bajo riesgo de verse afectados negativamente por los eventos de soborno relacionados a la actividad de Sofis Solutions.</p>
X	Clientes:	<p>Recibir servicios de una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.</p> <p>Contar con un proveedor que cuenta con actividades en sus procesos para controlar y mitigar el riesgo de soborno.</p> <p>Tener canales de denuncias claros en caso que sea necesaria su utilización.</p> <p>Mayor transparencia y seguridad de actuar en base a la Política Antisoborno en las operaciones de adjudicación de servicios.</p> <p>Saber que van a existir acciones que se ejecuten frente a las denuncias que se realicen.</p> <p>Compromiso de la Dirección frente a los hechos de soborno.</p>
X	Estado:	<p>Contar con empresas nacionales que promuevan las prácticas antisoborno.</p>
X	Otros (Socio de negocio controlado (Sofisul)):	<p>Trabajar asociado a una empresa confiable y con buena reputación en materia antisoborno.</p> <p>Contar con procedimiento de reporte claros en caso de ser necesario su uso.</p> <p>Existencia de un control de los riesgos de soborno asociados a Sofisul en particular.</p>

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

I. Se realizaron formaciones en los miembros de la organización:

- Previo a tomar la decisión de implantar la práctica, ambos directores (el Ing. Santiago Atella y el Ing. Gustavo Cirigliano) se capacitaron mediante cursos anticorrupción.





**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- El director Ing. Gustavo Cirigliano realizó un diploma en Responsabilidad Social con foco en anticorrupción.
- Se capacitó a la persona que llevaría a cabo la ejecución de la actividad en antisoborno.

2. Se definió un cronograma de actividades, que se puede visualizar en las evidencias (Evidencia 07 - Cronograma de ejecución de la práctica).

Las actividades generales que se ejecutaron son:

- a) Análisis de contexto y partes interesadas
- b) Evaluación de posibles riesgos antisoborno para cada proceso
- c) Definición del alcance para la implementación
- d) Definición y aprobación de la Política Antisoborno
- e) Capacitación primaria del personal
- f) Actualización de procesos internos
- g) Generación de nuevos procesos (denuncias, debida diligencia y estudio e investigación de casos reportados)
- h) Revisión de riesgos de soborno y actualización
- i) Definición de controles internos
- j) Capacitación del personal
- k) Comunicación a proveedores y socios
- l) Aprobación del Manual de Gestión Antisoborno
- m) Puesta en funcionamiento del sistema de gestión
- n) Realización de auditoría interna
- o) Cierre de no conformidades y observaciones detectadas en auditoría interna
- p) Realización de auditoría de certificación
- q) Cierre de no conformidades y observaciones detectadas en auditoría interna
- r) Obtención del certificado
- s) Mantenimiento del sistema de gestión



Sofis adhiere y renueva su compromiso anualmente con el Pacto Mundial de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Objetivos específicos:

- I.I. Asignar los recursos adecuadamente en base a la planificación para la certificación realizada.

I.2. Comprometer al personal de la organización mediante la capacitación y el involucramiento en las actividades del sistema de gestión.

I.3. Adecuar los procesos en base a los riesgos detectados.

I.4. Involucrar y comunicar a los socios de negocio sobre cómo podría afectarlos la implementación del sistema de gestión.

Resultados obtenidos:

I.1.I Se obtuvo la certificación antisoborno en el mes de junio de 2019, allí se analizó la planificación realizada y los recursos que formaron parte de la implementación.

I.2.I Se instruyó al 100% el personal mediante capacitaciones y se realizaron reuniones de puesta a punto sobre los controles agregados a los procesos que podrían afectarlos.

I.3.I Se adecuaron o crearon los procesos de: selección e ingreso de personal, compras, selección de proveedores, comercial, gestión de proyectos, investigación de denuncias, debida diligencia, denuncia de sospechas o soborno.

I.4.I Se comunicó a los socios de negocio controlados solicitado la firma de un contrato que comprometa al cumplimiento de la Política Antisoborno y la ejecución de controles si se considera pertinente.

Proceso de Evaluación:

• Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

La práctica fue evaluada por:

- Dirección mediante la revisión por la Dirección durante el mes de mayo.
- Auditorías internas: durante el mes de febrero de 2019.
- Auditorías externas de certificación (Intertek): mes de mayo de 2019

¿Con qué frecuencia se evalúa?:

La práctica se evalúa anualmente por Dirección, los auditores internos y externos.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:



INSTRUMENTOS	
X	Cuestionarios :
X	Entrevistas
X	Visitas de Campo
X	Evaluación externa por terceros
X	Otros (especifique): Auditorías internas por parte de <u>DataSec</u> y externas por <u>Intertek</u> (en las que se incluyen todos los tipos de instrumentos mencionados)

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Sí.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Nombre	Mediciones/Indicadores	Fecha plan medición	Fecha real medición	Resultados	Valor esperado	Desviación
Investigación de soborno	M1 – Cantidad de reportes de soborno-sospechas o intentos efectivamente reportados/año	05/2019	09-05-2019	Se reportaron dos casos de intento de soborno y están registrados en Canal ético, ya se encuentran cerrados. No se requiere hasta el momento investigación.	El 100% de las denuncias (con posibilidad de estudio por potencial veracidad de datos brindados) son analizadas. El 100% de los casos que requieren investigación son investigados.	No existe.
Actos de soborno efectivos	M2 – Cantidad de actos de soborno detectado en investigaciones/año.	05/2019	09-05-2019	No hay casos de soborno efectuados que hayan sido reportados o de los que exista evidencia.	Se espera no tener sobornos.	No existe.
Efectividad de capacitación en el último semestre	M3 – Cantidad de personal capacitado/Cantidad de personal en la organización.	05/2019	09-05-2019	100% del personal está capacitado para los ingresos generados en el último semestre.	100,00 %	No existe.
Rechazos de oportunidades comerciales por soborno	M4 – Cantidad de propuestas comerciales rechazadas por riesgo de soborno año por año/Cantidad total de propuestas comerciales por año.	05/2019	09-05-2019	No se presentaron hasta la fecha propuestas con riesgo alto.	Menos del 10% de las propuestas rechazadas por riesgo alto.	No existe.
Capacidad de tratamiento de no conformidades	M5 – Cantidad de no conformidades tratadas SGAS al año/Cantidad total de no conformidades detectadas en el SGAS al año.	05/2019	09-05-2019	Se detectaron dos no conformidades menores en la auditoría interna y ya fueron cerradas. 100% cerradas para el último semestre.	100% de las NC con un plan de tratamiento y el 90% resuelto.	No existe.
Índice de riesgo de procesos	M6- Índice de riesgo de soborno general de Sofis Solutions (se contemplan los índices de riesgos de todos los procesos).	05/2019	09-05-2019	Índice de riesgo general de procesos = 107 Índice de riesgo residual = 67. Ver hoja Índice de Riesgo.	Se espera un índice promedio menor a 240 (según la escala de: Menores a 160 = Acepto, Mayores o iguales a 160 y menores a 600 = Mísero, Mayores o iguales a 600 = Comienzo acciones de mitigación al instante).	No aplica.

Los indicadores que se utilizaron son los que se enumeran en el punto A.7 del presente documento. Los resultados alcanzados hasta el momento se pueden visualizar en la Evidencia 08 y en la Tabla 2.

Tabla 2: Indicadores y resultados



Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

La totalidad de indicadores que se definieron son los que se encuentran en el punto A.7 listados.

Hay indicadores cualitativos como el reconocimiento de la empresa por proveedores (DataSec) mediante la comunicación de notas a los medios para posible divulgación y por clientes (Cra. Marta Abilleira - Unidad de Presupuesto Nacional, Dirección General de Secretaría, Ministerio de Economía y Finanzas).

En caso de que la práctica que se postula ya fue reconocida en la edición ODS2018, aclarar los avances logrados en cuanto al proceso de evaluación, así como particularmente los avances logrados en el diseño e implementación de indicadores que relacionen la práctica con los ODS y sus metas: no aplica.

B.6 En base a la evaluación realizada:

B.6.1 Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Hasta el momento la organización cumplió con los objetivos de:

- Obtener la certificación antisoborno en la ISO 37001:2016 por parte de Intertek (bajo el esquema de acreditación de la UKAS).
- Obtener una línea base de indicadores para el sistema de gestión antisoborno.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

La práctica contribuye directamente con el ODS 16 ya que permite disminuir el riesgo de soborno en relación con las actividades de la organización.

Se incluyó la comunicación de esta iniciativa y de la Política Antisoborno a todas nuestras partes interesadas. Muchas de estas partes (socios de negocio, colaboradores y proveedores críticos) debieron dar compromiso de cumplimiento con la Política. Estas prácticas y su comunicación refuerzan la necesidad de tener mecanismos que prevengan la corrupción.



Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Sí, se desarrollaron nuevas capacidades en las áreas de:

- Calidad y cumplimiento: se conoció sobre cómo controlar los procesos a nivel de toda la organización para que se logre el cumplimiento del estándar y se mejora la transparencia de las operaciones.
- Comercial, Compras y Capital Humano: adaptándose a los nuevos procesos de debida diligencia y controles establecidos.
- Gestión de proyectos y desarrollo: comprendiendo la necesidad de determinados controles antisoborno y los riesgos relacionados a las actividades de la empresa.

Un comentario no menor a considerar es que, en muchas situaciones a nivel comercial, se constató que los clientes y proveedores no conocían la norma y al ser publicadas las noticias por parte de Sofis, toman conocimiento de su relevancia y demuestran interés en el tema.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
x	Boletín interno (<u>notas en el sitio web de Sofis Solutions</u>)		Gacetilla de Prensa
		x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.) Informe COP
		x	Redes Sociales
x	Correo electrónico	x	Sitio web
		x	Conferencias, actividades de terceros
x	Otros (especifique): grupos de chats de la empresa. Reuniones informativas internas.	x	Otros (especifique): de presentaciones de la empresa en Presidencia de Uruguay y en eventos de El Salvador. Comunicación de nota (sobre la certificación de Sofis) por parte de DataSec a medios para tentativa publicación.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Evidencias presentadas

2. Evidencia 01 - Documento de certificación antisoborno obtenido por parte de Intertek y UKAS.
3. Evidencia 02 - Video de opinión de Gustavo Cirigliano, Director de Sofis Solutions.
4. Evidencia 03 - Video de opinión de Soledad Pereyra, colaboradora del área de Administración y Comercial.
5. Evidencia 04 - Video de opinión de Dario Ratto, Encargado de RRHH.
6. Evidencia 05 - Video de opinión de Miguel Massaroni, Desarrollador de la empresa.
7. Evidencia 06 - COP entregado a PNUD durante el año 2019.
8. Evidencia 07 - Cronograma de ejecución de la práctica.
9. Evidencia 08 - Ejemplo de registro de indicadores utilizados.
10. Evidencia 09 – Opinión de Cra. Marta Abilleira – Ministerio de Economía y Finanzas.
11. Evidencia 10 – Noticias publicadas en redes sociales y sitio web.
12. Evidencia 11 – Opinión Cr. Carlos Serrra – Datasec.



POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

- **PRÁCTICA INSPIRADORA**

Sofis Solutions se convierte con esta práctica en la primera empresa en Uruguay y la primera en TI en América Latina en obtener la certificación ISO 37001:2016, esto demuestra su compromiso con la ejecución de operaciones transparentes y la ética empresarial, así como con la lucha contra la corrupción en general y el soborno en particular.

La obtención de este certificado es parte de una iniciativa de transparencia que alienta a todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, a trabajar en entornos comprometidos con la ética y las prácticas anticorrupción. El hecho de compartir estas actividades con otras organizaciones permite comunicar y fomentar el uso de *mejores prácticas para que otros directivos también pueda tomar la decisión de acompañarnos a mejorar en estos aspectos.*

EMPRESA

**Reconocimiento a: UTE
por la práctica que contribuye con el
ODS 3:**

**“Control de la exposición poblacional a los campos
electromagnéticos (CEM) generados por la red de UTE”**

Categoría COMPROMISO



EMPRESA:





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: **ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE USINAS Y TRASMISIONES ELÉCTRICAS (UTE)**
- Razón Social: **UTE es una empresa propiedad del estado uruguayo que rige su actuación por lo previsto en la Constitución en el marco del derecho público y las reglamentarias vigentes.**
- Sector de Actividad: **Servicios públicos - Energía Eléctrica**
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: **1912**
- Sitio web y redes sociales: **www.ute.com.uy/Twitter:@UTE_ComCorp/UTE en Youtube**
- Cantidad de trabajadores propios: **6618 al 30/06/2019**
- Cantidad de trabajadores tercerizados: **oscilan de acuerdo a las obras en el año (1500 a 2500)**
- Tipo de empresa: **Otras empresas (mediana y grande) - Grande**



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa: **Generación, Trasmisión, Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica**
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí/No
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
Sí/No – **Lo está realizando. Se está asociando la Planificación Estratégica y Operativa de la empresa a cada uno de los ODS.**
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - No los hemos identificado aún.-
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa: **Si bien tenemos trabajo directo en casi todos los ODS, a nivel país suministramos informamos a OPP sobre el ODS7 y hemos identificado preliminarmente además, impacto directo en los ODS8, ODS9 y ODS12.**
- **ODS 1** - Fin de la pobreza
- **ODS 2** - Hambre cero
- **ODS 3** - Salud y bienestar
- **ODS 4** - Educación de calidad
- **ODS 5** - Igualdad de género
- **ODS 6** - Agua limpia y saneamiento
- **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante
- **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico
- **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura
- **ODS 10** - Reducción de las desigualdades
- **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles
- **ODS 12** - Producción y consumo responsable
- **ODS 13** - Acción por el clima
- **ODS 14** - Vida submarina



- **ODS 15** - Vida de ecosistemas terrestres
- **ODS 16** - Paz, justicia e instituciones sólidas
- **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos

- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave³? ¿Cuáles?
Describe: **Ver Excel en drive**

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
- **Sí/No**
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
 - **Primera experiencia laboral para jóvenes en situación de vulnerabilidad vinculado a programas del INAU**
 - **Muestra artística de funcionarios/as de UTE**
 - **Impulso a la implementación de la Movilidad Eléctrica en Uruguay**
 - **Generando Cultura Organizacional**
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
 - **2012, 2013, 2015, 2018**
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - **Categoría Compromiso**
 - **Categoría Cumplimiento**
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
Sí/No

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

A. Mencione el o los ODS a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA (escribir el número y nombre):

3 - Salud y Bienestar.

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS):

3.4 - Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

3.9 - Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo.

Nombre de la práctica:

Control de la exposición poblacional a los campos electromagnéticos (CEM) generados por la red de UTE.

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

En 1998 se registran las primeras experiencias de implementación de la práctica, con mediciones de CEM realizadas por la Gerencia de Medio Ambiente (GMA) de UTE.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Todo el país.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Esta práctica surgió para atender las inquietudes planteadas directamente por clientes, preocupados por la exposición a CEM. También se han realizado mediciones, informes y presentaciones, ante la solicitud de otras organizaciones (URSEA, DINAMA, gobiernos departamentales, etc.) y de otras áreas dentro de UTE.



El Directorio de UTE, a través de la Resolución R 05.-93I (Evidencia I) (2005), considerando: I) que en el Uruguay no existía normativa legal que regulara la exposición a los CEM; II) que la Ley General de Protección del Medio Ambiente establece la necesidad de contemplar el principio precautorio; y III) la creciente preocupación de la población por la exposición a los CEM y sus posibles efectos en la salud; resolvió:

- Adoptar las recomendaciones publicadas por la Comisión Internacional de Protección contra la Radiación No Ionizante (ICNIRP): "Guidelines for Limiting Exposure to Time-Varying Electric, Magnetic, and Electromagnetic Fields (up to 300 GHz)", Health Physics Vol. 74, Nº 4, pp 494, 522, 1998, como posición institucional, en cuanto a los límites de exposición poblacional y ocupacional a los CEM producidos por sus instalaciones.
- Encomendar a las Sub Gerencias de Gestión Ambiental y de Seguridad e Higiene del Trabajo, el relevamiento y seguimiento de los CEM producidos por las instalaciones de UTE, cada una en su respectivo ámbito de competencia.

En febrero de 2014, se promulga el Decreto N°53/014 en relación a la temática de los CEM, estableciendo como normativa a nivel nacional los mismos límites recomendados por la ICNIRP y la OMS.

Se destaca que la práctica no responde a un requerimiento legal específico, sino que fue la forma que UTE entendió más adecuada, para dar respuesta a la demanda de los clientes y de la población en general.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Se identificó una creciente preocupación social sobre la salud de la población expuesta a CEM y se comenzaron a recibir solicitudes, consultas o reclamos por parte de los clientes. Esto motivó la implementación de la práctica por parte de UTE.

Ante cada situación planteada por alguno de los grupos antes mencionados, se evalúa la situación particular, tanto del interesado como de las instalaciones de UTE correspondientes y se define como se actuará en cada caso.

Objetivo general de la práctica:

El objetivo principal es asegurar que los valores de intensidad de los CEM generados por la red de UTE, se encuentren por debajo de los niveles de referencia para exposición poblacional, de forma de minimizar los potenciales riesgos sobre la salud humana. Esto se funda en un estudio publicado por el Centro Internacional de Investigación sobre el Cáncer (CIIC), en el que los CEM de frecuencia extremadamente baja (FEB) se calificaban como «posiblemente carcinógenos para las personas».

Como objetivo secundario, se busca transmitir el conocimiento adquirido en relación a la temática, de forma de mejorar su comprensión por la parte de la población.

Si los valores medidos dan por encima de los límites, se informa a las áreas correspondientes dentro de UTE, para que se evalúe la situación y se realicen las acciones que se consideren necesarias.

Breve descripción narrativa de la práctica (¿en qué consiste la práctica?). Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

Normalmente la realización de la práctica responde a una inquietud o solicitud realizada por un cliente. Inicialmente se analiza detalladamente el planteo realizado por el cliente y su ubicación, se identifican las instalaciones de la empresa en su entorno y se verifica si existen antecedentes.



A continuación se realiza el primer contacto con el cliente, para informar que se está procesando su consulta y coordinar una visita al lugar del reclamo, para realizar las mediciones correspondientes.

Una vez en el lugar, los técnicos que realizarán la medición realizan un intercambio con el cliente, en cuanto a sus inquietudes o preocupaciones y le brindan información básica en relación con los siguientes puntos:

- CEM y su relación con la frecuencia, tensión e intensidad de corriente.
- recomendaciones internacionales (OMS, ICNIRP) para exposición poblacional, basadas en la evidencia científica existente sobre la exposición a CEM de baja frecuencia y la posible afectación a la salud.
- la normativa nacional y los límites que debe cumplir UTE.
- referencia de emisión de campos magnéticos generados por los electrodomésticos más comunes.
- aspectos prácticos de las mediciones a realizar y del funcionamiento y calibración del equipo de medición.

Luego se procede a realizar las mediciones, invitando al cliente que esté presente y observando los resultados, recorriendo las instalaciones y buscando los puntos de mayor exposición (relación entre las zonas de mayor permanencia y las más próximas a las instalaciones de UTE).

Una vez culminadas las mediciones, se le informa al cliente a través de que vía será respondida su solicitud y los plazos estimados. Elaborado y avalado el informe correspondiente, se le envía al cliente, para dar cierre al asunto.

Cabe destacar que UTE no cobra al cliente por realizar este servicio.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

En 2002, el Centro Internacional de Investigación sobre el Cáncer (CIIC) publicó un estudio en el que los campos magnéticos FEB se calificaban como «posiblemente carcinógenos para las personas».

Aunque la OMS recomienda mantener dicha calificación, plantea que, en cuanto a los efectos a largo plazo, no existen evidencias suficientes para establecer una correlación entre la exposición a campos magnéticos FEB y afectación a la salud, en particular la leucemia infantil (gran parte de las investigaciones científicas sobre los riesgos a largo plazo asociados a la exposición a este tipo de campos magnéticos se han centrado en la leucemia infantil).

En consecuencia, la OMS promueve el empleo de estándares internacionales que limitan la exposición de las personas a CEM, adoptando las recomendaciones de la ICNIRP.

Se entiende que esta postura de la OMS está relacionada directamente con las metas 3.4 y 3.9 postuladas, principalmente en lo que refiere a la prevención de enfermedades no transmisibles y el control de la contaminación del aire.

En particular, esta práctica busca verificar y controlar los niveles de exposición poblacional a los CEM generados por la red de UTE, de forma de minimizar los potenciales riesgos sobre la salud humana, pero también los niveles generales de contaminación atmosférica provocados.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Se entiende que esta práctica responde a 4 de los principios rectores que declara la empresa: Calidad, Equidad, Responsabilidad Pública y respeto por Medio Ambiente (Evidencia 2)

Calidad: lograr un servicio que cumpla los requerimientos de los ciudadanos-clientes, teniendo como base los estándares establecidos.

Equidad: trato justo de las personas, reconocimiento y respetando la diversidad, tanto dentro de nuestra organización como en nuestra comunidad.

Responsabilidad pública: actuar con transparencia, respetando las normas para alcanzar el logro de los objetivos, asumiendo compromisos con la sociedad y rindiendo cuentas ante la misma.

Respeto por el medio ambiente: promover el desarrollo sustentable actuando responsablemente con el medio ambiente.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Gerencia de Sector Medio Ambiente (GMA)



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Trabajadores:	El equipo de técnicos de UTE asignados a atender el reclamo/solicitud realiza el contacto con el cliente y efectúa las mediciones de CEM. Luego le envía el informe al cliente con todas las actuaciones.
X	Clientes:	Se invita al cliente a estar presente durante las mediciones e interactuar con los técnicos de UTE, para evacuar todas sus dudas y plantear sus preocupaciones.
X	Estado	Técnicos de URSEA han participado en la atención a algún reclamo, realizado a través de dicha Unidad. En el caso de DINAMA, normalmente solamente reciben los informes correspondientes, una vez realizadas las medidas. También se han recibido consultas desde gobiernos departamentales.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
X	Clientes:	La tranquilidad de que la exposición a los CEM generados por UTE está dentro de los rangos aceptados por la OMS y la normativa nacional. Tener un mayor conocimiento sobre la temática, en relación al conocimiento científico existente, los criterios adoptados a nivel internacional, la exposición a campos generados por electrodomésticos, etc. Existieron algunos casos puntuales en que como resultado de las mediciones, se realizaron adecuaciones de las instalaciones de UTE, para reducir el nivel de exposición a CEM.
X	Estado:	Comprobar el cumplimiento de la normativa vigente. Tener un mayor conocimiento sobre la

		temática.
--	--	-----------

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Describa las principales acciones (en orden secuencial) que se realizaron para la ejecución de la práctica:

1. Formación/capacitación del personal en la temática
2. Adquisición del equipamiento de medición de CEM y capacitación para su uso
3. Atención de solicitudes / Ejecución de las mediciones / Devolución al solicitante



Objetivos específicos:

Indican lo que se pretendió lograr con cada acción mencionada anteriormente:

- I.1 Dotar al personal de los conocimientos básicos para comprender los procesos de generación y transmisión de CEM y los riesgos de su exposición sobre la salud humana.
- I.2. Contar con todos los elementos necesarios y generar las capacidades internas para atender las solicitudes.
- I.3. Atender las solicitudes de los clientes, de forma de comprobar los niveles de exposición a CEM y trasladar al solicitante información general en relación a la temática.

Resultados obtenidos:

Indicar los resultados alcanzados, sean cuantitativos o cualitativos, para cada uno de los objetivos específicos:

- I.1.1 Se logró contar con un equipo técnico adecuadamente capacitado en la temática, capaz de atender los diversos asuntos relacionados y, en particular las solicitudes realizadas por los clientes.
- I.2.1 Se cuenta con un equipo de medición específico, el cual es calibrado periódicamente y personal capacitado en su utilización.
- I.3.1 Se ha constatado el cumplimiento de los límites de exposición a CEM (salvo un par de casos particulares) y se evalúa muy positivo el resultado obtenido en cuanto a la respuesta de los clientes.

Instrumentos de verificación:

(Son los documentos que permiten constatar que las acciones de cada objetivo se llevaron a cabo. Se deben incluir o vincular la información brindada con la lista de evidencias punto B.8).

La verificación de la realización de cada trabajo, se refleja en la elaboración de un informe, que resume las actuaciones realizadas y que se le envía al solicitante.

Ante la confirmación de recepción del informe por parte del cliente y si éste no realiza nuevas consultas, se da por cerrada cada actuación.

Proceso de Evaluación:

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Dado el objetivo inicial planteado, de poder dar respuesta a la creciente demanda por parte de clientes en relación a esta temática, se entiende que la práctica ha cumplido con el mismo, obteniendo en general muy buenos resultados.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

La práctica ha permitido comprobar el cumplimiento de los límites de exposición a CEM, asegurando la minimización de los potenciales riesgos asociados, en relación con la afectación a la salud humana.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:



MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Gracias a la adquisición del equipo de medición y la capacitación y experiencia adquiridos por el personal de UTE, se profundizó en el conocimiento técnico de la temática y la capacidad de atender este tipo de reclamos de la población, de forma autónoma.



RESUMEN DE PRÁCTICAS RECONOCIDAS EN CATEGORÍA CUMPLIMIENTO



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

PRACTICAS RECONOCIDAS EN CATEGORIA CUMPLIMIENTO

EMPRESA	NOMBRE DE LA PRÁCTICA	RECONOCIDA CAT. CUMPLIMIENTO	ADIC. INSPIRADORA	ADIC. COMPETITIVIDAD	PAGINA
ALUR	Plan de reciclaje de aceite usado de cocina "La Energía Se Transforma"	x	x		174
Banco Itaú	Programa de Educación financiera: Uso consciente del dinero	x			183
Cementos Artigas	Cemento Sustentable	x		x	199
COPAC	Fortalecimiento educativo	x			213
CUTCSA	Espacio Salud	x	x		228
FUCAC	Tendiendo Puentes	x	x	x	248
GCG Group	Campaña de Bienestar	x			264
LA BANCA	Herramientas para prevención de ludopatía juegos online desarrollados por la Banca	x	x		277
LÓreal Uruguay S.A.	Premio L' Oreal-UNESCO Por las Mujeres en la Ciencia	x	x		292
LÓreal Uruguay S.A.	Sharing Beauty With All-SBWA	x	x	x	311
Nuevocentro Shopping	PRESENTE: un shopping para todos	x	x		332
Pronto!	La equidad nos hace más fuerte	x	x		344
Sanatorio SEMM Mautone	Estrategía de atención primaria de salud del Sanatorio SEMM Mautone	x			390
Securitas Uruguay	Tu compromiso con el Mundo: gestión de impactos ambientales en Securitas Uruguay	x	x	x	402
Taym Uruguay S. A.	La Escuelita	x	x		419
UTE	Programa Túnicas en Red.	x	x		428

Siguen las prácticas resumidas...

(Podrá encontrarlas haciendo una búsqueda con "control+f" y el nombre de la práctica o empresa o ir directamente al número de página).

EMPRESA

Reconocimiento a: ALUR

por la práctica que contribuye con los ODS 6, 7, 11, 12 y 13:

“Plan de reciclaje de aceite usado de cocina “La Energía Se Transforma”

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora





MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- Nombre de la Empresa: ALUR
- Sector de Actividad: Agroindustria - Energías Renovables
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 2006
- Sitio web y redes sociales: www.alur.com.uy
- Cantidad de trabajadores propios: 749
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 4.750
 - Tipo de empresa: Otras empresas (mediana y grande) X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa**
ALUR es una empresa agroindustrial sustentable y genera un alto impacto económico y social a través de la producción de BIODIESEL, BIOETANOL, QUÍMICOS, ALIMENTO ANIMAL, ENERGÍA y AZÚCAR.
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
No
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
Sí
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante - **CLAVE**
 - **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura - **CLAVE**
 - **ODS 13** - Acción por el clima - **CLAVE**
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles?
 - **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante: **Meta 7.2** - De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas - **está en nuestra Misión contribuir a la soberanía energética y alimentaria del país.**
 - **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura - **Meta 9.4** - De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas. **Nuestra Visión es "ser una empresa modelo, sostenible e innovadora en energías renovables, agroindustria, química y alimentos que aporta valor a los uruguayos".**

- **ODS 13** - Acción por el clima - **Meta 13.2** - Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales. El principal objetivo de nuestra empresa es la producción de biocombustibles, que reduce de forma significativa la emisión de gases de efecto invernadero, al sustituir a combustibles derivados del petróleo.



Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
No

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

- **ODS 6** - Agua limpia y saneamiento.
- **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante.
- **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles.
- **ODS 12** - Producción y consumo responsable.
- **ODS 13** - Acción por el clima.

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA

ODS 6 - Agua limpia y saneamiento - **Meta 6.3** - De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial. **Meta 6.b** - Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento.

- **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante - **Meta 7.2** - De aquí a 2030, aumentar considerablemente la proporción de energía renovable en el conjunto de fuentes energéticas. **Meta 7.a** - De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias
- **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles - **Meta 11.6** - De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.
- **ODS 12** - Producción y consumo responsable - **Meta 12.4** - De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente. **Meta 12.5** - De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- **ODS 13** - Acción por el clima - **Meta 13.2** - Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales. **Meta 13.3** - Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana

Nombre de la práctica:

Plan de reciclaje de aceite usado de cocina "La Energía Se Transforma"

Fecha de vigencia la práctica : desde setiembre de 2014 a la actualidad.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica: Montevideo, Canelones, Maldonado y Paysandú

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica? Responde a necesidades de disposición y reciclaje para con un residuo altamente contaminante, tanto a nivel doméstico con familias como a nivel empresarial - comercial.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades? Tras conversar con las Intendencias Municipales y distintas empresas, se encontró la oportunidad de utilizar este residuo como materia prima para la producción de biodiesel. También las expectativas y necesidades se relevaron tras la realización del primer proyecto piloto de recolección doméstica a fines de 2014 con la Intendencia de Canelones y Montevideo. También comenzamos a trabajar en base a ejemplos de distintos países de Europa que venían reciclando el aceite usado para producir biodiesel de segunda generación.

Objetivo general de la práctica:

Recolectar y reciclar un residuo altamente contaminante, que cuando se dispone correctamente y tras ser reciclado, vuelve a generar energía en forma de biocombustible de segunda generación, reduciendo de manera significativa las emisiones de CO2 a la atmósfera y evitando también la contaminación de los cursos de agua locales.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición:

La práctica es el Plan de reciclaje de aceite usado de cocina "La Energía se Transforma". Con el plan se recolecta y se recicla el aceite usado de cocina, tanto a nivel doméstico (con los contenedores inteligentes) como a nivel comercial (con bidones o tarrinas grandes de mayor capacidad). Tras la recolección, el aceite usado se filtra y se recicla en la planta de Biodiesel de ALUR en Montevideo, utilizando el mismo para producir biodiesel de segunda generación. Este producto tiene un gran valor a nivel medioambiental en varios países de Europa, hecho que nos ha permitido exportar el mismo en algunas ocasiones. <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/alur-biodiesel-exportacion-holanda> Este biodiesel presenta una reducción de emisiones de CO2 superior al 80 % frente al gasoil derivado del petróleo y también se destina para ser mezclado localmente con el gasoil al 5 %, de igual forma como se hace con el biodiesel tradicional producido a partir de materias primas grasas, según lo establecido por la Ley de Agrocombustibles 18.195, que regula su fomento y regularización de su producción, comercialización y utilización.



¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

- **ODS 6** - Meta 6.3 - Contribuye a mejorar la calidad del agua y quitar de los desagües urbanos, rurales y naturales el aceite usado de cocina que antes no tenía una solución de reciclaje y una correcta disposición. Al quitar este residuo altamente contaminante se logra evitar la contaminación de 1.000 litros de agua por cada litro de aceite que se recolecta. <http://eko3r.com/reciclaje-de-aceite-domestico/>
- Meta 6.b - Contribuye a apoyar y fortalecer la participación de las comunidades en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento, ya que ha generado acuerdos de cooperación con las Intendencias, Municipios y localidades donde se encuentra instalado el plan de reciclaje de aceite de cocina usado - <http://municipiob.montevideo.gub.uy/reciclaje-de-aceite>
<https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/alur-reciclaje-aceite-fritura-2.000.000-litros-desde-2014-beneficios-ambientales>
- **ODS 7** - Meta 7.2 - Contribuye a utilizar energía renovable (biodiesel de segunda generación) que reduce las emisiones de CO2 en un 80 % frente al gasoil derivado del petróleo. Meta 7.a - Ha contribuido a generar acuerdos de cooperación interinstitucionales con diversas empresas y a sustituir el gasoil de origen fósil.
- **ODS II** - Meta II.6 - Ha contribuido a reducir el impacto ambiental negativo que ha tenido durante muchos años la incorrecta disposición del aceite usado de cocina, que anteriormente se desechaba en los desagües terminando en los cursos de agua o en bidones que llegaban a los basureros municipales. También ha contribuido a mejorar la calidad del aire, ya que es un producto que presenta reducción de emisiones de CO2 superiores al 80 % frente al gasoil de origen fósil.
- **ODS 12** - Meta 12.4 - Contribuye a lograr una gestión ecológica de un residuo altamente contaminante (aceite usado de cocina - fritura), que si termina en cursos de agua, contamina 1.000 litros de agua por cada litro de aceite desechado incorrectamente. Meta 12.5 - Contribuye a generar conciencia, conductas de reciclaje y buena disposición de residuos en las instituciones, localidades y departamentos donde se encuentra instalado el plan. <https://www.montevideo.com.uy/Negocios-y-Tendencias/El-plan-de-reciclaje-de-aceite-comestible-de-ALUR-alcanzo-los-2-millones-de-litros-uc721165>
- **ODS 13** - Meta 13.2 - Contribuye a poner en lugar relevante tanto en autoridades municipales como nacionales la importancia de una correcta disposición y reciclado de aceite usado de cocina, para contribuir a la mitigación del cambio climático. <https://www.elobservador.com.uy/nota/instalan-contenedores-en-la-capital-para-reciclaje-de-aceite-domestico-20153116120> Meta 13.3 - Ha contribuido a introducir y profundizar los conceptos de recolección, reciclaje y reutilización en diversas instituciones educativas donde se ha trabajado con el plan. <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/alur-aceite-medio-ambiente->
<https://www.teledoce.com/telemundo/nacionales/asi-se-celebro-el-dia-mundial-del-medioambiente-en-escuela-sustentable-de-jaureguiberry/>



¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Responde a elementos de la Visión y Misión de la empresa.

Visión: Una empresa modelo, sostenible e innovadora en energías renovables, agroindustria, química y alimentos aportando valor a los uruguayos.

Misión: Contribuimos a la soberanía energética y alimentaria del país:

- Gestionando cadenas agroindustriales y comerciales con alto valor agregado de manera transparente, eficiente y competitiva.
- Impulsando la investigación y el desarrollo con foco en la calidad y la mejora continua.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Promoviendo el desarrollo integral de las personas, asumiendo un compromiso social y ambiental con la comunidad.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación: Comunicación Institucional del área Comercial y Logística de la Unidad de Negocios de Cereales y Oleaginosos.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	Generando alianzas y acuerdos interinstitucionales. Promoviendo acuerdos con Intendencias Departamentales. Siendo voceros del plan de reciclaje.
X	Trabajadores:	Promoviendo el reciclaje en su círculo familiar, de amistades y su propio hogar.
X	Familiares de los trabajadores:	Promoviendo el reciclaje ante sus contactos.
X	Proveedores:	Interesándose por la propuesta y siendo ser parte de la misma brindando el aceite usado de cocina.
X	Clientes:	Siendo parte de la propuesta tras generar acuerdos de colaboración y brindando el aceite usado de cocina.
X	Organizaciones Sociales:	Conectándose con la empresa, comunicando su interés para formar parte del plan de reciclaje de aceite
X	Estado:	Promoviendo acuerdos y convenios con las Intendencias respectivas
X	Otros (Especifique):	

GRUPO DE INTERÉS (TIPO DE BENEFICIO
X	Organizaciones Sociales:	Organizaciones e instituciones se han beneficiado con la práctica, al implementar la misma en zona de influencia, comunicando el gran valor ambiental que tiene el plan de reciclaje.

X	Estado:	Las intendencias municipales y sus municipios respectivos han incluido el plan dentro de la gestión de residuos que tienen implementada en sus territorios.
---	---------	---

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. - Pruebas pilotos en producción de biodiesel para reciclar el aceite.

2. - Luego se realizaron acuerdos con la Intendencias Departamentales y en paralelo se realizó la búsqueda, estudio e instalación de puntos de reciclaje

3. - Búsqueda y coordinación con empresas proveedoras de aceite usado de cocina

Objetivos específicos:

1.1. - Confirmar la posibilidad de producir biodiesel a partir de aceite usado de cocina.

2.1.- Lograr acuerdos para impulsar el plan en distintos departamentos del país e instalar contenedores en lugares donde se pueda obtener un buen volumen de recolección de aceite.

3.1. - Obtener altos volúmenes de recolección que se dan a nivel empresarial, de grandes cadenas y restaurantes que utilizan y desechan decenas de litros por día.

Resultados obtenidos:

1.1.1 - Se confirmó que es factible el uso de aceite usado hasta en un 5 % del mix de materia prima utilizada en planta. El 5 % es suficiente para absorber todo el volumen que se genera en el país.

2.1.1. - Se lograron acuerdos de colaboración con las Intendencias de Montevideo, Canelones, Maldonado y Paysandú y sus municipios respectivos.

2.1.2 - Se logró instalar los contenedores inteligente en zonas con alta densidad demográfica. Continuamente nos encontramos relevando y estudiando cambios en los lugares que presentan bajo nivel de recolección.

3.1.1 - Se alcanzó la recolección de 2.000.000 de litros en junio de 2019, que se lograron en su mayoría gracias a aporte de decenas de empresas que son grandes consumidoras de aceite de cocina.



Instrumentos de verificación:

- 1.1.1. - Certificado ISCC. La auditoría es una certificación de sostenibilidad de biocombustibles - ISCC (International Sustainability Carbon Certification) y es acorde a la Directiva Europea de Energías Renovables (2009/28/CE).
- Acuerdos de colaboración con las intendencias respectivas
- Planilla de registro y trazabilidad del aceite usado recolectado.

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? : Se evalúa mensualmente y anualmente, con los indicadores de recolección. También se ha certificado anualmente tanto la planta, el volumen y el aceite usado obtenido en la recolección (UCO - used cooking oil). La auditoría es una certificación de sostenibilidad de biocombustibles - ISCC (International Sustainability Carbon Certification) y es acorde a la Directiva Europea de Energías Renovables (2009/28/CE). La última se realizó el 5/09/2019, donde se certificaron el UCO (used cooking oil), UCOME (used cooking oil methyl ester) y Glicerina.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

X	Visitas de Campo:
X	Evaluación externa por terceros

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

- Cantidad de litros recolectados desde el 2014 a la fecha - 2.000.000 de litros
- Cantidad de litros de agua que se evitaron contaminar al captar este residuo para su reciclaje - 2000.000.000 de litros de agua
- Reducción de emisiones de CO2 del biodiesel producido a partir del aceite reciclado (UCOME) - 5.312.740 kg de CO2 menos a la atmósfera. (según certificado de prueba de sustentabilidad adjunto, donde se calcula la emisión que reduce el biodiesel de segunda generación en base al volumen de este producto producido en planta)

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):



- Certificado ISCC de volumen y calidad del biodiesel producido, según norma de Directiva Europea de Energías Renovables (2009/28/CE).

En caso de que la práctica que se postula ya fue reconocida en la edición ODS2018, aclarar los avances logrados en cuanto al proceso de evaluación, así como particularmente los avances logrados en el diseño e implementación de indicadores que relacionen la práctica con los ODS y sus metas: no aplica

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Cumplió con los objetivos iniciales, al captar un residuo contaminante, volviéndolo a transformar en energía. Desde fines del 2014 a la fecha se viene produciendo biodiesel a partir de aceite usado de fritura, logrando disponer correctamente este residuo para producir biocombustible de segunda generación.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

- Permitted desarrollar la logística de recolección de residuos comerciales y domésticos.
- Se pudo trabajar con un sistema de trazabilidad y documentación de producción sustentable ISCC.
- Permitted desarrollar nuevos canales de exportación para el biodiesel de segunda generación.
- A nivel de planta y producción, permitió trabajar con un residuo como materia prima.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA

COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
X	Eventos	X	Eventos
x	Boletín interno	X	Gacetilla de Prensa
X	Revista	X	Publicación en revistas, periódicos, etc.
		X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
		X	Memoria Anual
		X	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
X	Reuniones informativas	X	Redes Sociales
X	Correo electrónico	X	Sitio web
X	Cartelera	X	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas

1. Acuerdo con ANEP (en carpeta de evidencias)
2. Autorización de Primaria para realizar el evento del plan de reciclaje del 2016 en la Escuela Sustentable de Jaureguiberry, donde se instaló un contenedor
3. Solicitud del Municipio E para ampliar el plan de reciclaje al CCZ 6
4. Prueba de sustentabilidad ISCC 2019
5. Certificado ISCC 2019
6. <https://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/alur-reciclaje-aceite-fritura-2.000.000-litros-desde-2014-beneficios-ambientales>
7. <https://www.teledoce.com/telemundo/nacionales/desde-2014-uruguay-a-traves-de-alur-utiliza-el-aceite-comestible-de-desecho-para-fabricar-biodiesel/?fbclid=IwAR2Zo84oVmLMwHUyHaN8QIV9Km-4tPTIKmsECVOFrSQYoI-3HBgl60cuQXc>
8. <https://www.eltelegrafo.com/2019/06/en-paysandu-se-han-recuperado-736-litros-de-aceite-para-reciclar/>
9. Diversas publicaciones en medios de comunicación, tras alcanzar los 2.000.000 de litros recolectados en 2019.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

EMPRESA

Reconocimiento a: ITAU

por la práctica que contribuye con los ODS 8, 9, 10 y 17:

“Programa de Educación financiera: Uso consciente del dinero”

Categoría CUMPLIMIENTO



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- Nombre de la Empresa: Banco Itaú
- Razón Social: Banco Itaú Uruguay SA
- Sector de Actividad: Banca
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 2007
- Sitio web y redes sociales:
 - www.itaub.com.uy
 - www.facebook.com/ItauUruguay
 - www.instagram.com/itauuruguay
 - twitter.com/itauuruguay
 - www.youtube.com/user/itauuruguay
 - medium.com/@ItauUruguay
 - <https://www.linkedin.com/company/itau-uruguay/>
- Cantidad de trabajadores propios: 577
- Cantidad de trabajadores tercerizados: N/A
- Tipo de empresa :Otras empresas (mediana y grande) X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa :

Banco Itaú Uruguay es una de las instituciones bancarias privadas de mayor crecimiento en los últimos años. Atiende a más de 414.000 clientes y apuesta a la búsqueda continua de la excelencia en la atención y en la calidad del servicio. El propósito de Itaú es estimular el poder de transformación de las personas. Ello se alinea con la visión de ser líder en satisfacción de clientes y performance sustentable. Performance sustentable es generar valor compartido para colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y sociedad con el fin de garantizar la continuidad de los negocios en el largo plazo.

Itaú cuenta con una agenda estratégica de mediano y largo plazo orientada por seis frentes prioritarios que apunta a aumentar la satisfacción de clientes y la creación de valor compartido. Los seis frentes estratégicos se segmentan en dos grupos: transformación y mejora continua. En el primer grupo se incluyen los frentes que el Banco considera necesitan de una verdadera transformación en la organización: centralidad en el cliente, transformación digital y gestión de personas. En el segundo grupo se incluyen temas ampliamente difundidos en nuestra organización que requieren de esfuerzo para su continuo perfeccionamiento: gestión de riesgos, rentabilidad sostenible e internacionalización.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?
Sí
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?
Sí. Este trabajo de alineamiento se realizó dentro del área de Sustentabilidad en 2018. El alineamiento de la estrategia general del Banco a los ODS está actualmente en curso.
- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?
 - Sí. Marque todos los ODS que considera clave para su empresa:
 - ODS 4 - Educación de calidad X
 - ODS 5 - Igualdad de género X
 - ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico X
 - ODS 10 - Reducción de las desigualdades X
 - ODS 12 - Producción y consumo responsable X
 - ODS 13 - Acción por el clima X
 - ODS 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas X
 - ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos X
- ¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave? ¿Cuáles? Describa:
ODS 4 – Meta 4.2





**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- ODS 5 – Meta 5.5
- ODS 8 – Metas 8.3, 8.5, 8.10
- ODS 10 – Meta 10.2
- ODS 12 – Metas 12.2, 12.5, 12.6
- ODS 13 – Meta 13.2
- ODS 16 – Metas 16.6, 16.b
- ODS 17 – Meta 17.17

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
 - Leé para un niño
 - Incorporación de la perspectiva de género a la gestión del Banco: Mujeres en movimiento
 - Reporte de sustentabilidad
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
Las tres prácticas fueron reconocidas en la 7ª edición de los reconocimientos en 2018.
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - Categoría Compromiso. Las tres prácticas se reconocieron en la categoría Compromiso.
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
Sí

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los ODS a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico

Objetivo 9: Industria, innovación e infraestructura

Objetivo 10: Reducción de las desigualdades

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos.

9.3 Aumentar el acceso de las pequeñas industrias y otras empresas, particularmente en los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluidos créditos asequibles, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o



situación económica u otra condición.

Nombre de la práctica:

Programa de Educación financiera: Uso consciente del dinero

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Marzo 2017 hasta setiembre 2019.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Nuestra Casa Matriz en Brasil cuenta con una larga trayectoria vinculada a educación y orientación financiera. Nuestro programa local de Educación financiera está inspirado en la trayectoria recorrida por Itaú en Brasil y en el resto de la región.

Esta postulación abarca únicamente el Programa de Educación financiera desarrollado en los departamentos en los que Itaú está presente en Uruguay: Montevideo, Salto, Paysandú, Tacuarembó y Mercedes.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Casa Matriz: La práctica responde a los focos de actuación definidos para Sustentabilidad, y se alinea con los frentes estratégicos del Banco a nivel internacional.

Los focos de actuación definidos para Sustentabilidad son Educación financiera, Compromiso social, Riesgos y oportunidades socioambientales, y Diálogo y transparencia. La gestión asociada a Educación financiera tiene como objetivo entender las necesidades de las personas para ofrecer conocimiento, herramientas y soluciones financieras adecuadas, contribuyendo a que las personas y las empresas tengan una relación saludable con el dinero.

La práctica de Educación financiera responde a los frentes estratégicos en tanto está incluida dentro de los programas de gestión de personas, está centrada en el cliente, incorpora canales y herramientas digitales para su ejecución, permite mitigar riesgos y generar un mejor uso del dinero, y por tanto contribuir con una rentabilidad sostenible.

Iniciativas internacionales: Las iniciativas internacionales que orientan la gestión de Itaú, tales como Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo integran temas vinculados a transparencia en la información sobre productos y servicios financieros que se vinculan con las herramientas desarrolladas en el marco del programa de educación financiera.

Colaboradores: Para alcanzar el propósito de Itaú el primer paso es estimular el poder de transformación en nuestros colaboradores. Por eso desde el inicio del programa de Educación financiera, se trabajó junto con Área de Personas para generar un programa específico de educación financiera para colaboradores. Su objetivo es mejorar el conocimiento sobre los productos y beneficios del Banco por parte de los colaboradores como base para su desarrollo personal a mediano y largo plazo. Además, la formación en temas de educación financiera contribuye a generar multiplicadores de los productos y servicios de cara al resto de nuestros grupos de interés, principalmente al cliente.

Clientes: En línea con el propósito y la visión de Itaú, la cultura de atención interna tiene foco en la satisfacción del cliente. Esta se construye principalmente a través de los vínculos de confianza que se generan con el Banco, por eso generar y poner a disposición información sobre educación financiera permite que los clientes estén mejor informados y puedan tomar decisiones acordes a sus necesidades y expectativas.

Como Itaú atiende tanto a segmentos de personas físicas como de personas jurídicas se desarrolló un programa de educación financiera que con el objetivo de ofrecer información relevante sobre el uso de herramientas financieras para que las personas tengan una relación saludable con el dinero, y brindar herramientas y capacitación para que las empresas mejoren su gestión.



Proveedores: Los proveedores son un aliado esencial para garantizar la calidad de los productos y servicios ofrecidos por Itaú. Por eso se apunta a desarrollar relaciones de largo plazo con este público. Durante 2018 se trabajó en incorporar la mirada de sustentabilidad al relacionamiento con proveedores y se identificó la oportunidad de generar valor a través de charlas sobre educación financiera para los empleados de su empresa.

Sociedad: El Banco se vincula con la sociedad en general principalmente a través de Fundación Itaú. Se identificó un alto interés en los temas de educación financiera por parte de los alumnos del Centro de Capacitación de la Fundación y de las instituciones educativas apoyados desde el Programa Social de Fundación Itaú. Como educación financiera no es un contenido curricular, las personas no están formadas en este tema previo a ingresar al sistema bancario.

Por ello desde Itaú buscamos generar información y herramientas para acercarnos a este público y poner los contenidos a disposición a través de notas en redes sociales y medios, e incursionando en charlas presenciales.

Desde 2014 rige en Uruguay la Ley N° 19.210 de Inclusión financiera que estableció el marco regulatorio para la accesibilidad a servicios financieros básicos y la bancarización obligatoria tanto para las personas físicas de ciertos segmentos (dependientes, profesionales independientes, pasivos, etcétera) como las empresas de reducida



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

dimensión económica. La Ley generó un ingreso masivo de nuevas personas al sistema bancario con escaso conocimiento sobre productos y servicios bancarios.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Casa Matriz: Con Casa Matriz se mantiene un contacto fluido y un intercambio permanente desde las distintas áreas del Banco. Los distintos países en los que Itaú está presente adoptan y adaptan las prácticas corporativas a sus realidades locales. Se reporta periódicamente a Casa Matriz quien evalúa y retroalimenta las prácticas implementadas por los países.

Colaboradores: El programa de educación financiera fue diseñado y llevado adelante desde sus inicios por colaboradores de distintas áreas del Banco como Área de Personas, Productos, Sucursales y Sustentabilidad. Esto permitió conocer de una manera más cercana las expectativas internas.

El relevamiento de expectativas se basó en información relevada de un *focus group* realizado con los interesados en participar del equipo de trabajo, una encuesta interna que permitió priorizar los principales temas de interés y el análisis de indicadores de comportamiento financiero que monitorea Área de Personas. A ello se sumaron las instancias periódicas de Comité de Sustentabilidad en el que se recibió *feedback* directo por parte del Gerente General y de los Directores, quienes analizaron y validaron el programa.

Para el reporte de sustentabilidad, correspondiente a la gestión del período I de enero al 31 de diciembre de 2017, se llevó a cabo por primera vez el análisis de materialidad a nivel local realizando consultas a colaboradores, clientes y proveedores. El proceso permitió identificar con mayor precisión los asuntos que resultan relevantes en nuestro desempeño económico, social y ambiental. Para el caso de los colaboradores, los temas de inclusión financiera y bancarización fueron calificados con relevancia alta.

Clientes: La construcción y el desarrollo del programa para clientes es liderado localmente por un equipo de colaboradores del Banco en el que están representadas las áreas que tienen contacto frecuente con los clientes: Calidad, Pymes, Empresas y Créditos. Esto permite mantener el programa actualizado acorde a las expectativas y necesidades del cliente.

Se monitorea periódicamente la satisfacción de los clientes y los reclamos recibidos por los distintos canales de comunicación con el fin de incorporar las mejoras necesarias para brindar un servicio acorde al esperado. Desde el programa de Educación financiera se busca incorporar contenidos y herramientas que se desprendan de los reclamos de los clientes, y cuidar la experiencia del cliente en cuanto a la calidad de la información que le es brindada.

Del análisis de materialidad nombrado previamente, surgen los temas de inclusión financiera y bancarización como altamente relevantes para nuestros clientes.

Proveedores: Con los proveedores se realizan visitas periódicas de relevamiento. Durante 2018 se trabajó en incorporar la mirada de sustentabilidad al relacionamiento con proveedores. Se comenzó a trabajar con los proveedores estratégicos a quienes se les consultó sobre acciones y políticas relacionadas con sustentabilidad y se les envió una encuesta cuyo resultado reflejó un alto interés en conocer más sobre la actuación del Banco en temas de sustentabilidad. Este primer acercamiento permitió conocer los distintos estadios en los cuales se encuentran e identificar oportunidades para trabajar en una agenda común.

Del análisis de materialidad nombrado previamente, surgen los temas de inclusión financiera y bancarización como altamente relevantes para nuestros proveedores.



Sociedad: En 2018 se buscó incursionar por primera vez en medios masivos como redes sociales y prensa para poder llegar a la mayor cantidad de personas posible con contenidos relevantes sobre educación financiera. En el caso de las campañas en redes sociales, se evalúa la cantidad y la calidad de las interacciones para identificar oportunidades de mejora y puntos débiles de nuestros productos y servicios. En el caso de talleres presenciales, se evalúa y se sistematiza la satisfacción de los participantes y las preguntas espontáneas que se generan.

Objetivo general de la práctica

El objetivo es entender las necesidades de las personas para ofrecer conocimiento, herramientas y soluciones financieras adecuadas, que contribuyan a que las personas y las empresas tengan una relación saludable con el dinero. Se fomenta el uso consciente del dinero a colaboradores, clientes, proveedores y sociedad en general para la toma de decisiones financieras alineadas al contexto, los objetivos y las necesidades de cada persona.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

La educación financiera es uno de los temas materiales al negocio y como tal presenta una larga trayectoria en Casa Matriz y un amplio desarrollo en Uruguay, donde estos temas se vienen trabajando desde hace varios años.

Para trabajar en este tema, se conformaron equipos de trabajo integrados por colaboradores de las áreas de Empresas, Pymes, Créditos, Calidad, Área de Personas y Sustentabilidad. Cada equipo de trabajo tiene representantes que participan en el Comité de Sustentabilidad donde se comparte y reportan los avances.

Nuestro programa fue diseñado y es llevado adelante por colaboradores, quienes tomaron referencias y metodologías de los países de Latinoamérica para luego adaptarlas a la realidad y a las necesidades del público local.

Se generaron dos subprogramas: Educación financiera para colaboradores del Banco y Educación financiera para clientes y proveedores. Además generamos un plan piloto para abordar el público de interés "sociedad". Por la amplitud de este público, se generó un producto específico junto con DESEM para dar charlas de educación financiera para jóvenes de entre 16 y 18 años; por otra parte para buscar masividad se comenzó a compartir contenido en redes sociales.

Educación financiera para colaboradores

Su objetivo es mejorar el conocimiento sobre los productos y beneficios del Banco por parte de los colaboradores como base para su desarrollo personal a mediano y largo plazo.

Como puntapié inicial se invitó a los colaboradores a realizar un *chequeo financiero*, una encuesta de autoevaluación para reflexionar sobre su situación financiera. Esta iniciativa fue bien valorada con una tasa de respuesta del 56%.

La información relevada en un *focus group* y una encuesta interna permitió priorizar los principales temas de interés:

- 95% manifiesta su interés en temas de educación financiera
- 85% quiere recibir información y consejos sobre finanzas personales
- Los principales temas de interés son:
 1. Inversiones
 2. Prepararse para la jubilación
 3. Ahorro

En función de estos resultados se realizaron campañas internas y talleres sobre:

1. Productos financieros, para informar acerca de las características y el buen uso de los productos bancarios y los beneficios exclusivos.
2. Finanzas personales, para promover el uso consciente del dinero y buenas prácticas que fomenten el ahorro.
3. Inversiones, cuyos talleres fueron dictados por el equipo de Itaú Personal Bank, con el fin de informar y capacitar a colaboradores en instrumentos financieros y opciones de inversión que se ajusten a sus objetivos.



Educación financiera para clientes y proveedores

El programa tiene como objetivo ofrecer información relevante sobre el uso de herramientas financieras, para que las personas tengan una relación saludable con el dinero. También brindar herramientas y capacitación para que las empresas mejoren su gestión.

Se generaron dos líneas de trabajo: Uso Consciente del Dinero y ciclo de charlas para pymes.

Uso Consciente del Dinero consiste en charlas orientadas a mejorar el conocimiento sobre los productos, conceptos y riesgos financieros, con el fin de aprender a manejar el dinero conscientemente y tomar las decisiones que mejor se adapten a cada momento de la vida. Se abordan temáticas sobre cómo administrar el dinero, equilibrar consumo y ahorro, cómo salir del rojo y hacer buen uso de los productos financieros.

Las charlas son ofrecidas a empresas clientes y proveedores de Montevideo y del Interior, como un servicio diferencial para sus colaboradores. En todas las charlas se evalúa el nivel de satisfacción con la experiencia del voluntario, la empresa y los participantes.

La ejecución es llevada a cabo por voluntarios de Itaú, quienes previamente asisten a una capacitación tanto en oratoria como en contenidos, para luego ir a empresas y dar las charlas sobre uso consciente de dinero. La articulación entre el equipo y los voluntarios es la pieza clave para alcanzar el objetivo del programa y darle continuidad y profundidad.

Por otro lado, para clientes Pymes se lleva a cabo el ciclo de charlas Pymes en alianza con la Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo IEEM que ya lleva cinco ediciones.

Educación financiera para la comunidad

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Se trabajó junto con DESEM para adaptar el contenido de las charlas de Uso consciente de dinero para jóvenes. A partir de dicha adaptación, se dictaron charlas en ÁNIMA, UTU de Mercedes y Salesianos de Salto.

Por otra parte se trabajó junto con profesores del IEEM y referentes en educación financiera como Rodrigo Álvarez, para generar contenidos y herramientas que sirvan a las personas para reflexionar y organizar sus finanzas personales. Estos contenidos fueron difundidos vía redes sociales y prensa. Además se generó un micrositio web de Uso consciente del dinero www.usoconscientedeldinero.com.uy para centralizar toda la información en un único lugar de acceso público.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

En Itaú entendemos el valor de incorporar la sustentabilidad como herramienta de gestión porque nos permite comprender el impacto de nuestro negocio desde una perspectiva integral.

El programa de educación financiera pone a disposición de todos nuestros grupos de interés un bien público: conocimiento e información sobre productos y servicios bancarios, buenas prácticas financieras y herramientas para la toma de decisiones conscientes.

A medida que se contribuye a una ciudadanía mejor informada y se democratiza el acceso a servicios financieros, se fomenta la productividad económica (8.2) y el crecimiento de las empresas (8.3 / 9.3).

En vista del reducido tamaño de la banca local, promover un programa de educación financiera genera derrames en la industria financiera que fortalece la capacidad de las instituciones para ampliar el acceso a servicios bancarios y financieros para todos (8.10).

La promoción de la educación financiera potencia la inclusión social y económica de las personas, y contribuye a reducir las desigualdades (10.2).

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

La práctica se alinea en primer lugar con nuestro propósito de estimular el poder de transformación de las personas. A través de la educación financiera y la concientización del impacto de las decisiones financieras en la vida se logra empoderar a las personas.

La práctica también responde a nuestra visión de ser líderes en performance sustentable y satisfacción de clientes. Es una práctica que genera valor compartido para colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y sociedad, garantizando la continuidad de los negocios en el largo plazo.

El programa de educación financiera se alinea con los frentes que integran la agenda estratégica de mediano y largo plazo, respondiendo a gestión de personas, centralidad en el cliente, transformación digital, gestión de riesgos y rentabilidad sostenible.

Finalmente, la práctica se enmarca dentro de la estrategia de Sustentabilidad.



Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La coordinación es liderada por el área de Sustentabilidad que depende de la Gerencia de Marketing y Sustentabilidad dentro de la Dirección de Banca Personas y Comercios. La parte del programa para clientes es llevada adelante por un equipo interdisciplinario integrado por las áreas de Calidad, Pymes, Empresas, Créditos y Sustentabilidad. La parte del programa para colaboradores es llevada adelante por Área de Personas en coordinación con Sustentabilidad.

GRUPO DE INTERÉS (FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	Validación del proceso. Consulta de materialidad.
X	Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo, ejecución y seguimiento de los

		<p>programas y sus respectivos contenidos.</p> <ul style="list-style-type: none"> Beneficiarios del programa de educación financiera para colaboradores
X	Proveedores:	Beneficiarios del programa.
X	Clientes:	Beneficiarios del programa.
X	Organizaciones Sociales:	Beneficiarios del programa.
X	Otros (Especifique):	<p>Consultora Gemma – Acompañamiento en planificación, desarrollo y ejecución.</p> <p>DESEM – Adaptación de contenidos para jóvenes.</p> <p>Capacitador – Entrenamiento de los voluntarios para dar presentaciones orales efectivas.</p>

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
X	Directivos/Gerentes:	Posicionamiento del Banco en temas vinculados a educación financiera. Mejora en la reputación. Herramienta de fidelización con clientes.
X	Trabajadores:	Adquisición de conocimientos financieros a través de comunicación interna y talleres. Orgullo de pertenecer entre quienes integran y ejecutan el programa. Participación como voluntarios en el dictado de las charlas.
X	Familiares de los trabajadores:	Derrames positivos gracias a una mejor formación de los colaboradores en temas financieros.
X	Proveedores:	Adquisición de conocimientos financieros de sus empleados. Mayor cercanía y fortalecimiento del vínculo con el Banco.
X	Clientes:	Adquisición de conocimientos financieros.
X	Organizaciones Sociales:	Adquisición de conocimientos financieros. Fortalecimiento del vínculo con el Banco. Contenidos de valor para jóvenes.
X	Otros (Especifique): Sociedad	Contenidos de valor, herramientas y compartir conocimiento, poner el tema en agenda, bien públicos.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. A partir de 2016 comienza la implementación de la franquicia de sustentabilidad en Itaú Uruguay.
2. Conformación de dos equipos de trabajo multidisciplinares: Educación financiera para colaboradores y Educación financiera para clientes y proveedores.



**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

3. Mapeo y revisión de materiales y contenidos ya generados por Itaú en Brasil y en la región. Análisis y adaptación de los contenidos a la realidad local para definir una estrategia relevante para Uruguay.
4. A fines de 2016 se realiza la presentación de la estrategia del Programa de Educación Financiera en el Comité de Sustentabilidad.
5. A comienzos de 2017 comienza la implementación del programa de educación financiera para colaboradores:

5.1. Lanzamiento interno del Programa de Educación financiera con la actividad “chequeo financiero”.

5.2. Campaña de comunicación interna sobre productos financieros, finanzas personales e inversiones.

5.3. Capacitaciones internas sobre finanzas personales e inversiones. La capacitación en finanzas personas fue brindada por Rodrigo Alvarez (referente en temas de educación financiera) y la de inversiones fue dictada por nuestros colaboradores del sector Itaú Personal Bank (expertos en inversiones).

6. Implementación del ciclo de charlas para Pymes en alianza con el IEEM.

7. A mediados de 2017 inicia la implementación del plan piloto del programa Uso consciente del dinero para clientes y proveedores:

7.1. Articulación con áreas de Pago de Sueldos, Empresas y Compras

7.2. Articulación con Programa de Voluntariado Corporativo

7.3. Convocatoria y capacitación a voluntarios

7.4. Ejecución de las charlas en las empresas y proveedores seleccionados

En 2018 se continuó trabajando en los dos programas desarrollados en 2017, de educación financiera para colaboradores y para clientes y proveedores.

8. *Focus group* interno, encuesta interna y construcción de indicadores de comportamiento financiero de colaboradores.

9. Continuación del programa de Uso consciente del dinero.

10. Incorporación de estrategia de Redes sociales al programa de Educación financiera

1. Articulación con referentes para generación de contenidos (Rodrigo Alvarez y profesores del IEEM)
2. Generación del micrositio de Uso consciente del dinero.
3. Armado de notas de interés y desarrollo de herramientas didácticas para redes sociales.

II. Recorrida por agencias del Interior para involucrarlas en el Programa de Educación financiera

12. Articulación con DESEM para generar un plan piloto para expandir el Programa de Educación financiera a la Comunidad.

En 2019 se realizó una revisión de todo lo realizado en los dos años anteriores para realizar los ajustes necesarios en función de los aprendizajes generados. Se continuó el programa con las siguientes actividades realizadas hasta el momento:

13. Publicación de las notas realizadas con profesores del IEEM con foco en gestión de Pymes.
14. Continuación del ciclo de charlas para Pymes en alianza con el IEEM.
15. Recorrida por agencias de Montevideo para involucrarlas en el Programa de Educación financiera.
16. Plan de capacitación para colaboradores:
 1. Articulación con un nuevo aliado, Sinergia Campus, para brindar capacitaciones sobre Finanzas Personales para nuestros colaboradores. (en curso)
 2. Continuación de los talleres de Inversiones dictados por colaboradores de Itaú Personal Bank (en curso)
 3. Taller acerca de cómo prepararse para la jubilación (no realizado aún)
17. Medición y evaluación – esto es un continuo. Se toma mucho el feedback de cada actividad para reorientar el programa y realizar ajustes necesarios.



Objetivos específicos:

1. Incorporar un estándar de trabajo para alinear la estrategia de sustentabilidad a escala regional con el objetivo de construir las bases para las líneas de trabajo y los planes de acción que hoy conforman la estrategia de sustentabilidad de Itaú Uruguay.
2. Los programas vinculados a Sustentabilidad son llevados adelante por equipos de trabajo para cumplir con el objetivo de fortalecer la cultura interna de sustentabilidad y el involucramiento de colaboradores. Nuestro programa fue diseñado y es llevado adelante por nuestros colaboradores, quienes tomaron referencias y metodologías de los países de Latinoamérica para luego adaptarlas a la realidad local y a las necesidades de nuestro público.
3. Construcción del programa de Educación financiera y de sus estrategias por público de interés.
4. Validación del Programa de Educación Financiera por parte del Comité de Sustentabilidad.
5.
 - 5.1. Difundir el programa de Educación financiera a todos los colaboradores para construir cultura de adentro hacia afuera. Con el fin de despertar la conciencia acerca de la importancia del uso consciente del dinero, se convocó a los colaboradores a realizar un chequeo financiero, es decir, una encuesta de autoevaluación para reflexionar sobre su situación financiera.
 - 5.2. Informar acerca de las características y el buen uso de los productos bancarios, promover el uso consciente del dinero y buenas prácticas que fomenten el ahorro, informar y capacitar a colaboradores en instrumentos financieros y opciones de inversión que se ajusten a sus objetivos.
 - 5.3. Promover buenas prácticas que fomenten la planificación financiera, informar y capacitar a colaboradores en instrumentos financieros y opciones de inversión que se ajusten a sus objetivos, como base para el desarrollo personal de los colaboradores.
6. Ofrecer al segmento de clientes Pymes conocimiento y herramientas que contribuyan a mejorar su gestión.
7. Articular con las áreas clave para la adecuada implementación del plan piloto. Generar un primer acercamiento con clientes y proveedores para validar los contenidos y realizar los ajustes necesarios.
 - a. Mapear potenciales empresas y proveedores beneficiarios del programa, y generar el contacto con ellos desde las áreas referentes.
 - b. Enmarcar la actividad de charlas dentro del Programa de Voluntariado Corporativo.
 - c. Generar nuevas actividades que sumen valor a nuestros colaboradores en el marco del Programa de Voluntariado y darles herramientas teóricas y prácticas para desempeñarse adecuadamente a la hora de dar las charlas.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- d. Implementar las charlas en un entorno cuidado para validar el programa a la vez que se genera una actividad de valor y diferencial para nuestros clientes y proveedores.
8. Conocer las necesidades y los intereses de los colaboradores para definir la planificación de actividades de 2018. Monitorear el comportamiento financiero de los colaboradores para analizar el impacto del programa de educación financiera desde su implementación del programa.
9. Finalizar la etapa piloto del programa para pasar a consolidarlo como programa diferencial para clientes.
10. Aumentar la difusión, el alcance y el impacto del programa a través de redes sociales. Compartir notas con contenido relevante y herramientas que sirvan a las personas para reflexionar y organizar sus finanzas personales.
11. Poder involucrar a los equipos de las agencias del interior como promotores del programa para ofrecer las charlas de educación financiera a clientes del interior del país. Aumentar el compromiso de los colaboradores del Interior con los temas de sustentabilidad del Banco. Fortalecer su orgullo de pertenecer.
12. Dar respuesta a la expectativa que surgió del grupo de trabajo en cuanto a escalar el alcance del programa y vincularnos con un nuevo público de interés, como lo son los jóvenes entre 16 y 18 años.
13. Potenciar la alianza con el IEEM y aumentar el alcance de los contenidos que se comparten en el ciclo de charlas Pymes a través de las redes sociales.
14. Darle continuidad al ciclo de charlas para Pymes.
15. Poder involucrar a los equipos de las agencias Montevideo para que aprovechen las charlas de educación financiera como herramienta de acercamiento y fidelización de clientes. Aumentar el compromiso de los colaboradores de agencias de Montevideo con los temas de sustentabilidad del Banco.
16. Dar respuesta a los principales temas de interés manifestados por los colaboradores en los relevamientos de expectativas generados en 2018.



Resultados obtenidos:

1. Se define "Educación financiera" como uno de los focos de trabajo de la estrategia local de Sustentabilidad.
2. Conformación de dos grupos de trabajo: Educación financiera para colaboradores del Banco y Educación financiera para clientes y proveedores. Participaron de los mismos 10 colaboradores en total.
3. Armado de dos subprogramas con sus respectivos objetivos y contenidos:
 - Educación financiera para colaboradores del Banco.
Objetivo: ofrecer información relevante sobre el uso de herramientas financieras, para que las personas tengan una relación saludable con el dinero, y brindar herramientas y capacitación para que las empresas mejoren su gestión.
Contenidos: productos financieros, finanzas personales, inversiones
 - Educación financiera para clientes y proveedores.
Objetivo: entender las necesidades de las personas para ofrecer conocimiento, herramientas y soluciones financieras adecuadas, contribuyendo a que las personas y las empresas tengan una relación saludable con

el dinero.

Se generaron dos líneas de trabajo: Uso Consciente del Dinero y ciclo de charlas para pymes.

- El programa Uso Consciente del Dinero consiste en charlas orientadas a mejorar el conocimiento sobre los productos, conceptos y riesgos financieros, con el fin de aprender a manejar el dinero conscientemente y tomar las decisiones que mejor se adapten a cada momento de la vida. En este sentido, se abordan temáticas relacionadas con cómo administrar el dinero, equilibrar consumo y ahorro, cómo salir del rojo y hacer buen uso de los productos financieros. Las charlas son ofrecidas a empresas clientes y proveedores, como un servicio diferencial para sus colaboradores. En todas las charlas se evalúa el nivel de satisfacción con la experiencia del voluntario, la empresa y los participantes.
- El ciclo de charlas para pymes se realiza en alianza con IEEM, Escuela de Negocios de la Universidad de Montevideo, poniendo el foco en aspectos vinculados a la gestión y la capacitación empresarial. Las charlas están a cargo de profesores locales del IEEM y profesores invitados de diversas Escuelas de Negocios internacionales. Para enriquecer la conversación y el intercambio entre participantes, todas las charlas se basan en la metodología del caso. Los temas abordados abarcan gestión de recursos humanos, administración de costos, cambios disruptivos y tendencias en las industrias, toma de decisiones, y creación de valor y crecimiento sostenible para pymes.



4. Aprobación del Programa de Educación financiera.

5.

5.1. Esta iniciativa fue bien valorada por los colaboradores, con una tasa de respuesta del 56%. Este fue el puntapié inicial de las campañas internas que siguieron.

5.2. +10 involucrados en desarrollo de los contenidos

24 comunicaciones internas enviadas

100% de los colaboradores alcanzados a través de comunicaciones internas

5.3.+60 colaboradores participaron en las capacitaciones

6. 7 charlas

+200 clientes participantes con alto nivel de satisfacción

7. Trabajo colaborativo entre el equipo de Educación financiera para clientes, la encargada del Programa de Voluntariado Corporativo y los responsables de las áreas de Pago de Sueldos, Empresas y Compras para difundir el programa en un entorno cuidado e implementar el plan piloto.

7 empresas involucradas

+170 participantes

Nivel de satisfacción de los participantes con la experiencia: Muy bueno-Excelente

+de 40 voluntarios postulados

100% de los voluntarios repetirían la experiencia

8. Resultados de la encuesta:

- 95% de los colaboradores que respondieron la encuesta manifiestan su interés en temas de educación financiera
- 85% quieren recibir información y consejos sobre finanzas personales
- Los principales temas de interés son:
 - Inversiones
 - Prepararse para la jubilación
 - Ahorro



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Indicadores de comportamiento financiero:

- Las inversiones aumentaron un 7% con respecto a 2016.
- El consumo con tarjetas de crédito aumentó 28% y la morosidad no se vio incrementada.
- La morosidad promedio es 0%.
- Aumentó un 4% la solicitud de créditos acordados.
- Se incrementó 48% la solicitud de préstamos hipotecarios.



6. 18 charlas
350 participantes
31 voluntarios

9.

1. Generación de tres notas sobre Inteligencia financiera, Cómo prepararse ante gastos imprevistos, Tomar control de nuestros gastos
2. Generación del micrositio de Uso consciente del dinero.
<https://www.usoconscientedeldinero.com.uy/>
3. Desarrollo de tres herramientas didácticas para redes sociales: Test del semáforo, bolsillo planificador, armado de presupuesto.

10. Se visitó las 5 sucursales del Interior y se sensibilizó a 20 colaboradores en temas de educación financiera. Se logró concretar 4 charlas en Tacuarembó, Salto y Mercedes, impulsadas por los propios colaboradores de las agencias.

11. Adaptación del contenido de las charlas de "Uso consciente del dinero" para jóvenes de entre 16 y 18 años. Se dictaron charlas en ÁNIMA, UTU de Mercedes y Salesianos de Salto.

12. Se publicaron las 3 notas generadas en Twitter con muy buena repercusión por parte de nuestros seguidores.

13. Se realizaron dos charlas hasta el momento con muy buena convocatoria y nivel de satisfacción de los participantes.

14. Se seleccionaron cinco agencias cuyos colaboradores ya han sido capacitados y se encuentran coordinando nuevas charlas con empresas clientes. La iniciativa fue muy bien recibida por los equipos y se plantearon como objetivo generar al menos dos charlas cada agencia.

15. Se completaron los 5 cupos disponibles para el taller de Finanzas personales en Sinergia Campus con buen feedback por parte de los participantes; asistieron 30 participantes al taller de inversiones y se planificó hacer un taller adicional para dar respuesta a los colaboradores que se quedaron sin cupo para el primero. Identificar oportunidades de mejora, evaluar su implementación y recoger nuevas expectativas que puedan ser satisfechas en el marco del programa.

Instrumentos de verificación:

-Cuestionario de encuesta a colaboradores

- Cuestionario de chequeo financiero
- Cuestionario de encuesta a participantes/voluntarios/empresa
- Micrositio
- Links a las notas de EF
- Presentación de uso consciente del dinero y propuesta para empresas
- Reporte de sustentabilidad 2017
- Página institucional de Sustentabilidad
- Reporte de sustentabilidad 2018 (próximamente)
- Clipping de comunicaciones internas
- Clipping de feedbacks de empresas en las que dimos charlas



Proceso de Evaluación:

- **Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:**

La presente práctica implica un monitoreo y seguimiento continuo. Los equipos que llevan adelante el programa buscan estar atentos a la calidad y cantidad de interacciones tanto en las actividades presenciales como en las digitales, para realizar los ajustes que sean necesarios en función de los resultados obtenidos. Cada una de las capacitaciones para colaboradores es evaluada posteriormente por los participantes para medir el grado de satisfacción con la actividad, con el expositor y mapear temas de interés para profundizar.

Cada una de las charlas de Uso consciente del dinero –ya sea para clientes, proveedores o comunidad- tiene una etapa de evaluación posterior en la que se encuesta a los participantes y a los voluntarios para medir su grado de satisfacción. Además, uno de los integrantes del equipo de Educación financiera para clientes acompaña a los voluntarios a las charlas y luego da feedback a cada uno de ellos, y comparte aprendizajes y oportunidades de mejora con el equipo.

Cada una de las charlas que compone el ciclo de charlas Pymes es evaluada posteriormente para medir el grado de satisfacción de los participantes e identificar nuevos temas de interés para las futuras charlas.

Los contenidos que se comparten en redes sociales son monitoreados periódicamente por Marketing y Sustentabilidad, para evaluar la calidad y la cantidad de las interacciones. Esto nos permite identificar necesidades y oportunidades de mejora.

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

La frecuencia con la que se evalúa depende de la actividad a evaluar. Dicha frecuencia se detalla en la pregunta anterior.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
X	Cuestionarios :
X	Otros (especifique): Reuniones de equipo, feedbacks espontáneos por parte de los participantes.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Los indicadores refieren al acumulado de los años 2017, 2018 y 2019

- 2 relevamientos de expectativas de colaboradores
- 40 comunicaciones internas vinculadas a educación financiera
- 9 talleres sobre finanzas personales e inversiones
- +140 colaboradores capacitados presencialmente en finanzas personales e inversiones 38 charlas sobre Uso consciente del dinero
- + 520 participantes en charlas sobre Uso consciente del dinero
- +60 voluntarios capacitados para brindar charlas sobre Uso consciente del dinero
- 4 capacitaciones realizadas para voluntarios
- 15 charlas para Pymes
- +400 participantes en Ciclo de charlas para Pymes
- 6 notas de contenido sobre Educación financiera



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- 3 herramientas didácticas de autoevaluación disponibilizadas en redes sociales

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

- Pregunta abierta en las encuestas
- Feedback espontáneos
- Reuniones de equipo para evaluación de actividades

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica busca actualizarse permanentemente, incorporar las oportunidades de mejora y generar nuevas herramientas que se adapten a las necesidades de las personas, con el fin de aumentar la conciencia en la toma de decisiones financieras para lograr que las personas tengan una relación saludable con el cliente. Este gran objetivo ha guiado cada una de las acciones emprendidas y los resultados alcanzados en ellas (detallados en la pregunta B.4) nos dan la pauta de que la práctica cumple con los objetivos iniciales.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado

En Itaú entendemos el valor de incorporar la sustentabilidad como herramienta de gestión porque nos permite comprender el impacto de nuestro negocio desde una perspectiva integral.

El programa de educación financiera pone a disposición de todos nuestros grupos de interés un bien público: conocimiento e información sobre productos y servicios bancarios, buenas prácticas financieras y herramientas para la toma de decisiones conscientes.

A medida que se contribuye a una ciudadanía mejor informada y se democratiza el acceso a servicios financieros, se fomenta la productividad económica (8.2) y el crecimiento de las empresas (8.3 / 9.3).

En vista del reducido tamaño de la banca local, promover un programa de educación financiera genera derrames en la industria financiera que fortalece la capacidad de las instituciones para ampliar el acceso a servicios bancarios y financieros para todos (8.10).

La promoción de la educación financiera potencia la inclusión social y económica de las personas, y contribuye a reducir las desigualdades (10.2).

- Nuestro trabajo en conjunto con el IEEM para generar el ciclo de charlas para Pymes contribuye directamente a la meta 8.3 ya que promueven el emprendimiento y el crecimiento de micro, pequeñas y medianas empresas.
- El programa de Educación financiera en sí mismo refleja cómo las instituciones financieras tienen la capacidad de fortalecer su generación de valor y a través del acercamiento a empresas, proveedores, clientes y comunidad mejorar el entendimiento sobre los servicios bancarios y financieros para acercarlos a sus distintos públicos de interés. Este aspecto se relaciona con la meta 8.10.
- A través de la incorporación de públicos de interés como pymes y proveedores al programa de educación financiera, se fomenta su integración y acceso a los servicios financieros, lo que está vinculado con la meta 9.3.
- En el marco de la Ley de Inclusión Financiera, que Itaú cuenta con un programa de educación financiera propio y que apunte a escalar su alcance e impacto mediante el acercamiento presencial con distintos públicos de interés así como a través redes sociales y estrategias digitales, sienta las bases para promover la inclusión social y económica de las personas, contribuyendo a la meta 10.2.



Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

- Trabajo en equipo
- Articulación de varias áreas tras un mismo objetivo
- Hablar en RRSS de temas relevantes materiales al negocio
- Involucramiento de colaboradores del interior con su comunidad
- Habilidades para comunicación oral efectiva
- Generar elementos y criterios para la toma de decisiones financieras
- Trabajo con nuevos públicos de interés: comunidad y jóvenes
- Voluntariado con foco en educación financiera
- Acercamiento con clientes y proveedores brindando un nuevo servicio diferencial

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
x	Eventos	x	Eventos
x	Boletín interno		
		x	Publicación en revistas, periódicos, etc.
x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
x	Intranet	x	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
x	Reuniones informativas	x	Redes Sociales
x	Correo electrónico	x	Sitio web

Evidencias presentadas :

1. Cuestionario de encuesta a colaboradores
2. Cuestionario de chequeo financiero
3. Cuestionario de encuesta a participantes/voluntarios/empresa
4. Micrositio www.usoconscientedel dinero.com.uy
5. Links a las notas de EF <https://medium.com/@ItauUruguay>
6. Presentación de uso consciente del dinero y propuesta para empresas
7. Reporte de sustentabilidad 2017 <https://www. itau.com.uy/inst/sustentabilidadReporte.html>
8. Página institucional de Sustentabilidad
<https://www. itau.com.uy/inst/sustentabilidadEducacionFinanciera.html>
9. Reporte de sustentabilidad 2018 (próximamente)
10. Clipping de comunicaciones internas
11. Clipping de feedbacks de empresas en las que dimos charlas



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

EMPRESA

Reconocimiento a: **CEMENTOS ARTIGAS SA**

por la práctica que contribuye con los ODS 7, 8, 9, 12, 13 y 17:

“Cemento Sustentable”

Categoría **CUMPLIMIENTO**

Reconocimiento Adicional: Práctica que mejora la competitividad de la
empresa



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- Nombre de la Empresa: Cementos Artigas S.A.
- Sector de Actividad: Producción y comercialización de cemento portland, de albañilería, morteros y pastinas.
- Fecha de inicio de actividades: Julio 1919
- Sitio web y redes sociales: www.cementosartigas.com.uy / www.perfecto.com.uy /
- Cantidad de Trabajadores propios: 134
- Cantidad de Trabajadores tercerizados: 93
- Tamaño de empresa: Otras empresas (mediana y grande) X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa**
CEMENTOS ARTIGAS S.A. (de aquí en adelante "C.A.S.A.") se encuentra en el mercado de la producción y comercialización de cemento para la industria de la construcción desde el año 1919, siendo la empresa pionera y única en su rubro en el Uruguay hasta mediados del siglo XX. Desde sus inicios, participó en el activo desarrollo de la infraestructura moderna del país, incluyendo obras emblemáticas como el Palacio Salvo. A partir de 1996 diversifica su actividad al rubro de Hormigón premezclado.
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?
Sí
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
No
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 3** - Salud y bienestar
 - **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante
 - **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico
 - **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura
 - **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles
 - **ODS 12** - Producción y consumo responsable
 - **ODS 13** - Acción por el clima
 - **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
2017 - Semana de la Seguridad
2018 - Coprocesamiento de Neumáticos
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
SI
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - Categoría Cumplimiento
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Sí

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

7 – Energía asequible y no contaminante

8 - Trabajo decente y crecimiento económico

9 - Industria, innovación e infraestructura

12 - Producción y consumos responsables

13 - Acción por el clima

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.4 - Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales.

9.4 - De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.

9.5 - Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo.....

12.2 - De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

13.2 - Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales

Nombre de la práctica: CEMENTO SUSTENTABLE

Fecha de vigencia la práctica: Se adopta como fecha de inicio del proyecto el año 2016 cuando la Dirección de Cementos Artigas toma la decisión de encaminarse hacia la producción del Cemento Portland Compuesto (en adelante "CPC"). Sin embargo, esta decisión estuvo también basada en vastos antecedentes, investigaciones y ensayos previos que se iniciaron en la compañía en el año 2015, por lo cual se trató más bien de un proceso de evaluación hasta la toma de la decisión, más que de una fecha exacta de "inicio" del proyecto.



Lugar geográfico dónde se realiza la práctica: Planta de molienda y despacho de cemento y morteros – María Orticochea 4707, Montevideo.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

1. Dirección de C.A.S.A.:

- a. mejorar la performance técnica a través del desarrollo de un “nuevo” cemento pasando de cemento portland normal (CPN) a un cemento portland compuesto (CPC).
- b. desarrollar un cemento de menor huella de carbono alineándose así a las iniciativas del Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible y la *Hoja de Ruta** establecida en el seno del proyecto sectorial “Cement Sustainability Initiative”.
- c. mejorar la eficiencia energética en el proceso global de la producción de cemento
- d. mejorar la rentabilidad y competitividad del negocio a través del desarrollo de esta nueva formulación.

2. Organizaciones internacionales: Consejo Mundial Empresarial para el Desarrollo Sostenible; Asociación Global del Cemento y Hormigón; Federación Interamericana del Cemento

e. Demostrar cumplimiento a la hoja de ruta del sector cementero a nivel mundial y los compromisos asumidos en el acuerdo de París relativo a la disminución de emisiones de CO₂, mediante acciones concretas implementadas en las empresas.

3. Gobierno:

f. cumplimiento de sus compromisos establecidos en el marco del acuerdo de París derivado de la 21^a Conferencia de las Partes (COP21), así como de su Política Nacional de Cambio Climático y la Contribución Determinada a Nivel Nacional (CDN), demostrando reducciones reales de emisiones de CO₂ logradas por implementación de proyectos en el sector privado.

**Hoja de ruta o Road map:* es un conjunto de herramientas e-eficientes y flexibles que buscan asegurar la contribución a la mitigación de emisiones de CO₂ y a las necesidades de adaptación a los efectos del cambio climático a través del análisis de los escenarios presentes y futuros de las emisiones de gases efecto invernadero (GEI) en el ciclo de vida del cemento.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Se responde de acuerdo a los 3 puntos de la sección A.4.

1. Definiciones del propio Directorio en línea con el comité ejecutivo empresarial y objetivos de casas Matrices
2. Se encuentra definido y publicado desde el año 2009 la hoja de ruta a nivel mundial para el sector cementero. A partir de esto, las diversas asociaciones existentes han ido también generando y publicando hojas de rutas con herramientas y acciones específicas por regiones o países en ciertos casos.
3. Los compromisos a nivel de gobierno fueron manifestadas a través de la promulgación de la ley N° 19.439, su Política Nacional de Cambio Climático así como de los reportes de las Contribuciones Nacionales Determinadas que han sido presentadas también en Conferencia de Naciones Unidas sobre Cambio Climático.

Objetivo general de la práctica

El objetivo general de la práctica consiste en el diseño y la producción de un cemento portland compuesto (embolsado) como un producto más sustentable que, manteniendo o incluso mejorando en ciertos casos, las características de calidad y desempeño de dicho producto, implica también en su proceso productivo un menor consumo de recursos naturales, menor energía y emisiones de CO₂.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

El cemento en conjunto con el hormigón, constituyen dos productos que se encuentran dentro de los principales de mayor consumo a nivel mundial. La producción del cemento implica un consumo intensivo de recursos naturales; principalmente piedra caliza como componente fundamental en la fabricación del Clinker; combustibles para la transformación química y obtención del Clinker, y energía eléctrica tanto en la etapa de Clinker como en la molienda de los





MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

componentes que constituyen finalmente el cemento portland. El Clinker es una piedra artificial obtenida por calcinación de la piedra caliza en hornos específicos. Todo este proceso trae aparejado también emisiones tanto directas como indirectas de CO2 como principal gas de efecto invernadero asociado al proceso productivo.

Es así que la industria del cemento, ha establecido firmes compromisos para hacer de la sostenibilidad de sus operaciones y de sus productos un sello distintivo del sector, encontrándose los principales desafíos –lógicamente– en sus áreas de mayor impacto. La búsqueda constante de las mejoras de las características técnicas y de calidad del cemento y el hormigón, con una simultánea optimización de los recursos necesarios para su producción es el norte para la consecución de estos objetivos.

Cementos Artigas fiel a su vocación de innovación, desarrollo y mejora continua de sus operaciones y productos, estableció dentro de su plan estratégico en el año 2016 el desarrollo del CPC como una línea de trabajo que implicaría la conformidad con los objetivos globales de la industria, mejoras en la calidad de sus productos y su desempeño ambiental, la extensión de la vida de los yacimientos calcáreos, la reducción de los costos y su firme paso y evolución en materia de sostenibilidad.

El desarrollo del CPC implicó un fuerte trabajo de I+D por parte del área de Ingeniería de Control de Procesos a los efectos de lograr una formulación que considerara los logros que se pretendían con el mismo. Una vez definido los componentes y rangos en los cuales éstos podrían ser dosificados, el área de Producción adaptó las instalaciones fabriles a los efectos de poder realizar las diferentes pruebas de molienda de los componentes hasta lograr la optimización de los mismos, siempre en consonancia con los ensayos de calidad correspondientes para asegurar el desempeño del cemento y el hormigón. La optimización no solamente fue de los componentes sino también de todas las variables implicadas en el proceso de molienda, para lo cual fue desarrollado un modelo matemático específico, que, mediante la retroalimentación de resultados de las pruebas en un proceso de iteración, logró un alto grado de automatismo y gran eficiencia en todo el proceso de molienda del producto.

Con el éxito de los resultados, el 5 de abril del año 2017 se obtuvo la primera bolsa de 25kg de CPC. A partir de aquí fueron definidas las inversiones finales necesarias para la construcción de la infraestructura final necesaria para una transición completa a la producción de CPC. Las optimizaciones posteriores fueron constantes en pos de la mejora continua y consolidación de todos los aspectos logísticos, productivo y de gestión asociados al CPC. Todos los resultados que se presentan asociados a la práctica hacen referencia al año completo 2018 de producción de CPC embolsado.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Todo el desarrollo de este proyecto desde la toma de decisión de la alta Dirección de la empresa, se genera desde sus inicios vinculados al ODS N° 9 Industria, Innovación e Infraestructura. Fueron expuestos en el punto anterior las actividades desarrolladas en materia de I+D, desarrollo de capacidades e infraestructura en un proyecto industrial aplicado que refuerza el posicionamiento de la empresa en su gestión de sostenibilidad.

Por otra parte, los resultados y beneficios logrados con la implementación y la producción del CPC son los que tienen un aporte directo al resto de los ODS que han sido identificados:

7 – Energía asequible y no contaminante: la producción de CPC es energéticamente más eficiente que la producción de CPN, ya que su proceso global de producción requiere menor energía.



8 - Trabajo decente y crecimiento económico: la producción de CPC implica un consumo más eficiente de recursos a la vez que genera un beneficio también en los costos. Gracias a la formulación desarrollada, se logró una combinación de componentes que implica un menor consumo global de piedra caliza, con una consecuente reducción del consumo de todos los combustibles y otras materias primas naturales empleados en el proceso productivo del Clinker, pues la

formulación implica la sustitución y por tanto la reducción del contenido de este material. El impacto en la reducción del consumo de recursos, combustibles y energía se ve traducido en niveles más elevados de productividad económica.

12 - Producción y consumos responsables: en línea con el ODS 8, se reafirma en este objetivo la implicancia en el menor consumo de recursos naturales, combustibles y energía.

13 - Acción por el clima: el CPC constituye un producto con menor huella de carbono, implicando en su proceso productivo menores emisiones de CO2. El hecho que la formulación del CPC implique un menor contenido de componentes obtenidos a través de un proceso térmico, ésta reducción evita entonces la necesidad de procesamiento y las consiguientes emisiones que serían emitidas en dicho proceso.

Se presenta una explicación adicional de cada uno de estos puntos a medida que se presentan los objetivos específicos, indicadores asociados y resultados logrados, asociándolos en forma directa también a las metas de cada ODS a los cuales se vincula la práctica.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

La implementación de este proyecto responde a varios de los puntos establecidos tanto en la Política de Calidad, Ambiental y Energética de la empresa:

Política de Calidad

- i. Fabricar productos bajo las Normas Técnicas reconocidas en el mercado, procurando satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas
- ii. Diseñar e implementar procesos incorporando la metodología de prevención y mejora continua, procurando maximizar la eficacia y eficiencia.
- iii. Implementar nuevas tecnologías y el uso de herramientas estadísticas, para mejorar la confiabilidad de los procesos.

Política Ambiental

- Desarrollar las actividades en un marco de protección del medio ambiente enfocados en obtener mejoras continuas en nuestro desempeño ambiental.....
- Utilizar tecnología, materia prima e insumos alternativos minimizando los impactos ambientales, buscando opciones que garanticen la sustentabilidad de nuestras actividades.

Política Energética

- Implementar acciones medibles para asegurar la mejora continua del desempeño energético

Asimismo, la empresa cuenta con una serie de "Reglas Verdes" tendientes a concientizar sobre la implementación de las principales acciones para la protección del medio ambiente, relacionadas a sus actividades. En relación a este proyecto, está vinculada la regla N° 10: "Usar recursos naturales en forma responsable"

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Ingeniería de Control de Procesos + Producción



GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	<ul style="list-style-type: none">- Definición del plan estratégico de la compañía incluyendo el desarrollo de este proyecto como un componente fundamental del mismo.- Directivas generales de actuación y provisión de los recursos necesarios.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

		- Reuniones de seguimiento de desarrollo del proyecto.
X	Trabajadores:	<p><u>Área Ingeniería de control de proceso:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigación y desarrollo del diseño del producto - Capacitación en Instituto Torroja de Madrid, "Química del Cemento" - Pruebas y ensayos de molienda, también en conjunto con proveedor externo. - Certificación externa del nuevo producto <p><u>Área Producción:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de todo el modelo de producción - Desarrollo en conjunto con proveedor externo de aditivo de molienda específico. - Ejecución de pruebas de molienda
X	Proveedores:	Trabajo experimental en conjunto con el área de Ingeniería de Control de Procesos y Producción, para en desarrollo un aditivo específico necesario para potenciar características de calidad (resistencia fundamentalmente) de este nuevo producto

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
X	Directivos/Gerentes:	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de objetivos establecidos en el plan estratégico. - Apertura y nueva capacidad de suministrar en el mercado un producto que no estaba presente, con prestaciones ambientales superiores en un mercado cada vez más pujante hacia el reconocimiento de estas cualidades. - Alineación de estrategia en la cadena de valor
X	Trabajadores:	<u>Área Ing. de Control de Procesos:</u>

		<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional de los técnicos intervinientes - Generación de redes de contactos con otros técnicos del exterior - Logro de una formulación que representa un primer paso en la apertura de posibilidades de futuras mejoras en sustentabilidad, mejoras de procesos, reducción de costos de producción a través de nuevas adicciones, etc. - Desarrollo de nuevos ensayos como la microscopía de Clinker, derivados de este proyecto, así como de visualizar otros posibles productos más específicos con vistas al futuro. <p><u>Área Producción:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo profesional y capacitación de los técnicos intervinientes. - Simplificación de la producción a través del desarrollo de los modelos matemáticos que incrementó el nivel de automatización el proceso de molienda del cemento.
X	Proveedores:	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo y fortalecimiento de capacidades. - Apertura de nuevos mercados con el desarrollo de nuevos productos. - Estrechamiento de vínculos en la cadena de valor
X	Clientes:	<ul style="list-style-type: none"> - Adquisición de un producto con mayores prestaciones ambientales y más sostenible. - Posibilidades de vinculación de este material en certificaciones de construcción sostenible; ejemplo certificación LEED.
X	Estado:	Concreción de políticas ambientales y aporte al cumplimiento de compromisos a nivel nacional.



X	Otros (Especifique):	Implementación de proyectos y aporte al cumplimiento de compromisos a nivel internacional.
---	----------------------	--

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Las principales acciones llevadas a cabo a lo largo del desarrollo del producto fueron las siguientes:

Acción	Objetivo de la acción
Investigación de antecedentes y desarrollo	Obtener nueva formulación del producto



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

**RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019**

Definición de instalaciones definitivas	Adecuar las instalaciones existentes a la nueva producción del producto
Definir instalaciones provisorias	Poder realizar las dosificaciones de los componentes en las fases iniciales de pruebas
Diseño de nuevos envases del producto	Adecuar el envase a las características del nuevo producto
Definición de compra de nuevos envases	Disponibilidad de envases para el embolsado del producto
Pruebas de molienda con los componentes	“Alimentar” los modelos matemáticos de producción con los resultados para la optimización de dicha producción
Pruebas de molienda con nuevo aditivo desarrollado	Mejoramiento de característica de calidad del cemento
Pruebas con “adiciones”; componentes que sustituyen al clinker	Verificación de características de calidad iniciales y a 28 días según norma
Adecuación de todo el sistema informático asociado a la producción y todos sus componentes	Ingresar toda la gestión del nuevo producto y sus componentes al sistema existente para su manejo y control.
Lanzamiento “oficial” producción CPC	Producción y venta de CPC
Ejecución de instalaciones definitivas	Adecuar las instalaciones a la fase de producción ya aprobada
Optimización continua de los procesos	Mejora continua

Cada una de estas acciones fueron llevadas a cabo y los objetivos cumplidos. Estas acciones intermedias y los objetivos fueron todos necesarios para la concreción de la producción y comercialización del CPC.

Los objetivos que se presentan a continuación y los indicadores asociados, ya hablan de los objetivos específicos de la práctica global en sí misma, no de los objetivos de cada una de las



acciones mencionadas anteriormente.

Resultados obtenidos:

Se presentan en el siguiente cuadro:

- Objetivo general de la práctica
- Objetivos específicos
- Indicadores asociados
- Resultados

OBJETIVO GENERAL	Objetivos específicos	Indicadores - grado de cumplimiento del proyecto	Resultados
Diseño y la producción de un cemento portland compuesto (embolsado) como un producto más sustentable	1 - desarrollo de cemento portland compuesto (CPC).	1.1 - Nueva formulación CPC	Nueva ficha técnica de producto
		1.2 - Toneladas producción CPC	255.686 t
	2 - desarrollar un cemento de menor huella de carbono	2.1 - toneladas de CO2 reducidas	26.528 t
		2.2 - % reducción Factor Clinker/cemento	13,2 %
	3 - reducir el consumo global de recursos minerales	% reducción consumo (expresado en caliza)	7,7 %
	4 - mejorar la eficiencia energética en el proceso global de la producción de cemento	% reducción consumo total energía en proceso productivo	8,7 %
	5 - mejorar la rentabilidad y competitividad del negocio a través del desarrollo de esta nueva formulación.		

Todos los objetivos generales y específicos planteados fueron alcanzados según los resultados presentados en el cuadro anterior.

Los resultados presentados representan los obtenidos en todo el período 2018; debe tenerse en cuenta que todos los resultados están igualmente asociados a la producción continua del producto, extrapoliándose estos beneficios a cada tonelada producida también en la actualidad y a futuro, en definitiva, el beneficio y los logros son permanente y continuo.

Notas sobre indicadores:





**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Todos los indicadores que se encuentran expresados en % de reducción, fueron calculados tomando los datos reales de la producción de CPC vs los resultados que se obtendrían asumiendo esa misma producción de la formulación anterior CPN.

1.1 – dado que la formulación específica del producto es confidencial, se evidencia el logro del resultado a través de la publicación de la ficha técnica del producto.

2.1 – para el cálculo de las emisiones de CO2 se ha empleado la metodología estandarizada existente en la industria del cemento “CO2 protocol”. Las emisiones reducidas se refieren a las ahorradas en el proceso productivo del Clinker contenido en el cemento. Se ha empleado el factor de emisión de CO2 obtenido para la producción de Clinker en el año 2018, y los cálculos efectuados comparando 100% de producción de CPC bolsa (situación real) vs 100% de producción de CPN (situación anterior).

Instrumentos de verificación:

1. Diagrama de adecuación de instalaciones para dosificación de nuevos componentes.
2. Diseño de envase (bolsa de cemento) CPN
3. Diseño de nuevo envase CPC
4. Foto de primera bolsa de CPC producida: Jefe de Producción, Técnico de producción, Jefa de Ing. de Control de procesos, y Jefe de turno
5. Última ficha técnica de CPN
6. Primera ficha técnica de CPC, evidencia de transición
7. Ficha técnica actual de CPC, evidencia de continuidad de producción
8. Foto instalaciones finales ejecutadas para la dosificación de componentes
9. Certificado de producto emitido por auditoría externa de UNIT



Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Todos los aspectos de producción y calidad vinculados al producto son evaluados en forma permanente, ligado a la propia producción del mismo.

Adicionalmente se llevan reportes mensuales asociados a la producción, energía, emisiones de CO2 y costos.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS

(

X	Entrevistas
X	Evaluación externa por terceros
X	Otros (especifique):

Otros: La evaluación de la práctica se realiza también de acuerdo con los indicadores cuantitativos asociados a los objetivos de la misma.

La evaluación externa por terceros se refiere a la certificación de producto bajo la norma técnica correspondiente.

Las entrevistas se refieren a las encuestas de satisfacción de clientes en donde se monitorea en forma anual la evolución de la satisfacción en diversos aspectos vinculados tanto a los productos como a los servicios.

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Los indicadores ya se encuentran presentados en el cuadro del punto B4.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

* En esta práctica los indicadores cuantitativos disponibles y los resultados son los que ya dan cuenta en forma directa de la contribución del proyecto a los diversos ODS y las metas especificadas.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Los objetivos iniciales de la práctica son los expresados en el punto A4 y se han cumplido de acuerdo a lo siguiente:

- Se ha logrado el diseño, desarrollo y producción del cemento portland compuesto.
- Se han logrado reducir más de 26.000 toneladas de CO2 en el año 2018 y se continúan reduciendo continuamente conforme se prosigue con la producción del CPC.
- Se logró sustituir más de un 13% la utilización de Clinker lo cual implica una enorme reducción de recursos naturales, combustibles y energía asociados al proceso productivo de este componente.
- Se logró reducir más de un 7% el consumo total de recursos minerales en el proceso global implicando así una extensión de la vida útil de la cantera.
- Se logró reducir más de un 8% el consumo energético global implicado en el proceso productivo del CPC
- Se obtuvo una reducción de los costos globales asociados a la producción del producto estimada en más de un 7%.



Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado

7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética: se ha demostrado que la producción de CPC implica una reducción del consumo de energía global en el proceso y por tanto mejora el desempeño y la eficiencia energética en dicha producción.

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra: La concreción de la producción del CPC se presenta como resultado de la investigación y desarrollo aplicado hacia la innovación de productos de alto valor en materia de sostenibilidad logrando además



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

mejor desempeño en cuanto a productividad económica al demostrarse la reducción en los costos de producción asociado al mismo.

8.4 - Mejorar progresivamente, de aquí a 2030, la producción y el consumo eficientes de los recursos mundiales: el aporte de la práctica a esta meta se fundamenta en los resultados presentados de reducción del consumo recursos naturales y combustibles empleados en la producción del Clinker.

9.4 - De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas: En línea también con las metas 8.2 y 8.4, tanto la implementación como los resultados en materia de sostenibilidad asociados a la producción de CPC tienen un aporte directo en la meta de la reconversión hacia la sostenibilidad, la implementación de procesos industriales más limpios con logros cuantificables en materia de consumo de recursos, energía, combustibles y disminución de emisiones de CO2.

9.5 - Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo.....: se contribuye a esta meta habiendo implicado el desarrollo del CPC la dedicación de horas de investigación y desarrollo científico aplicado luego a las operaciones con los logros demostrados en mejoras de la capacidad tecnológica del proceso productivo del cemento. 15 personas involucradas en el trabajo de investigación y desarrollo del producto.

12.2 - De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales: indicador que también se encuentra en línea según lo expresado en la meta 8.4 El proyecto implica la reducción de miles de toneladas de recursos naturales.



13.2 - Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales: demuestra un aporte directo en la reducción de las emisiones de CO2, uno de los principales gases de intensificación del efecto invernadero, constituyendo un ejemplo real de implementación industrial en cumplimiento de las Políticas Nacionales en materia de cambio climático.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Las nuevas capacidades que generó en la empresa consisten fundamentalmente los aspectos de crecimiento profesional de todos los técnicos intervinientes en el proyecto, así como la apertura y nueva capacidad de suministrar en el mercado un producto que no estaba presente, con prestaciones ambientales superiores en un mercado cada vez más pujante hacia el reconocimiento de estas cualidades. Esto está en línea con lo presentado en el cuadro B2.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA	
(
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA
x Reuniones informativas	Redes Sociales
x Correo electrónico	x Sitio web
x Otros (especifique): Revisión por la Dirección	

Evidencias presentadas:

- I. Diagrama de adecuación de instalaciones para dosificación de nuevos componentes.

2. Diseño de envase (bolsa de cemento) CPN
3. Diseño de nuevo envase CPC
4. Foto de primera bolsa de CPC producida: Jefe de Producción, Técnico de producción, Jefa de Ing. de Control de procesos, y Jefe de turno
5. Última ficha técnica de CPN
6. Primera ficha técnica de CPC, evidencia de transición
7. Ficha técnica actual de CPC, evidencia de continuidad de producción
8. Foto instalaciones finales ejecutadas para la dosificación de componentes
9. Certificado de producto emitido por auditoría externa de UNIT

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

- **PRÁCTICA QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA**

Se postula además como práctica que mejora la competitividad de la empresa, dado el impacto económico directo involucrado en la producción del CPC vs CPN.

Los componentes fundamentales que constituyen la fórmula del cemento portland normal y el cemento portland compuesto se han nombrado de las letras A a la F. El componente E se trata del nuevo aditivo desarrollado en conjunto con el proveedor para el CPC mientras que el componente F se trata del aditivo anterior empleado en la fórmula del CPN.

Para calcular el % de ahorro, se lleva dentro de la matriz de costos de la empresa, el precio del costo por tonelada de cada componente, sea que el mismo sea producido internamente, o bien que el mismo sea adquirido en forma externa. Se ha tomado a los efectos del ejemplo presentado, los costos promedios de todo el año 2018 de cada uno de los componentes. Cada fórmula CPC y CPN tiene un contenido diferente de cada uno de los componentes, lo que se ha presentado en el cuadro no es el contenido en % de cada fórmula, sino la diferencia entre ambos de cada componente. Aquellos valores negativos representan una disminución en el contenido del componente y aquellos con valor positivo un incremento del contenido del componente.

De esta forma, podemos conocer el peso relativo (los absolutos por supuesto que también, pero no se presentan en este caso) en los costos que tiene cada uno de los componentes para cada formulación, y finalmente el % de ahorro que se obtiene en el costo en la formulación del CPC vs al CPN, tomando como referencia el costo actual del cemento embolsado CPN.

Se obtiene así un resultado, que representa una estimación, de un ahorro en los costos de un 7,6%.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

EMPRESA

Reconocimiento a:
COPAC

por la práctica que contribuye con los ODS 4 y 10:

“Fortalecimiento educativo”

Categoría CUMPLIMIENTO



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

- Nombre de la Empresa: COPAC (Cooperativa Policial de Ahorro y Crédito)
- Sector de Actividad: Cooperativas de Ahorro y Crédito
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 28/05/1982
- Sitio web y redes sociales: www.copac.com.uy
Facebook: www.facebook.com/COPAC.UY/
- Cantidad de trabajadores propios: 70 Administrativos (no incluye a los 28 cargos políticos)
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 8
- Tipo de empresa: Otras empresas (mediana y grande) X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa**
COPAC se funda en 1982 con la misión de mejorar la calidad de vida de los Policías en actividad y retiro a través de préstamos en efectivo a un bajo interés y servicios sociales. Al día de hoy contamos con masa social de 30362 asociados (22553 socios activos y 7809 socios suspendidos - entre 7 y 12 cuotas sociales impagas) que se distribuyen en 318 localidades del país. A la fecha, el 75% de los asociados pertenece a la familia policial pero no es un requisito actual para la asociación.
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Como Cooperativa, desde nuestros inicios trabajamos con foco en la mejora de la calidad de vida de los asociados. Desde el 2018 nos asociamos a DERES e iniciamos con su metodología de trabajo, lo que implica alineación a los ODS. Este año realizamos nuestro primer balance social cooperativo el cual fue certificado por ACI (Alianza Cooperativa Internacional) en el cual se evalúa el cumplimiento de los principios cooperativos y la contribución a los ODS que realizó la organización en el ejercicio anterior.
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
No
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
Sí
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - Sí
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 4** - Educación de calidad X
 - **ODS 10** - Reducción de las desigualdades X
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa:
 - **ODS 4: Meta 3:** Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria
 - **ODS 4 Meta 4:** Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento





MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- **ODS 10 Meta 3:** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- **ODS 10 Meta 4:** Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
No

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

- **ODS 4:** Educación de calidad
- **ODS 10:** Reducción de las desigualdades

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

· ODS 4:

Meta 3: Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria

Meta 4: Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

· ODS 10:

Meta 3: Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Meta 4: Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Nombre de la práctica:

"Fortalecimiento educativo"

Se compone de la entrega de set de útiles para estudiantes pre escolares, escolares y liceales (hijos o nietos de nuestros asociados) y otorgamiento de becas para estudiantes terciarios (técnicos o universitarios) (asociados, hijos o nietos de asociados)



Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

La entrega de útiles se retoma en el 2002, antes era una práctica eventual y se comienza a sistematizar y crecer en el 2002.

El otorgamiento de becas se realiza desde 2017.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Alcanzamos a socios de todo el país (tenemos socios en 318 localidades), la entrega de útiles se realiza en las capitales departamentales, menos en Canelones que se realiza en Las Piedras.

Las becas también se otorgan a estudiantes de todo el país.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

La práctica de "Fortalecimiento educativo" constituye una política de promoción educativa, motivo de preocupación de nuestros socios, en tanto supone una dificultad el afrontar los costos que implican la educación de sus hijos o nietos.

Destinatarios: (ANEXO 1 – Reglamento de Becas, disponible también en la web institucional)

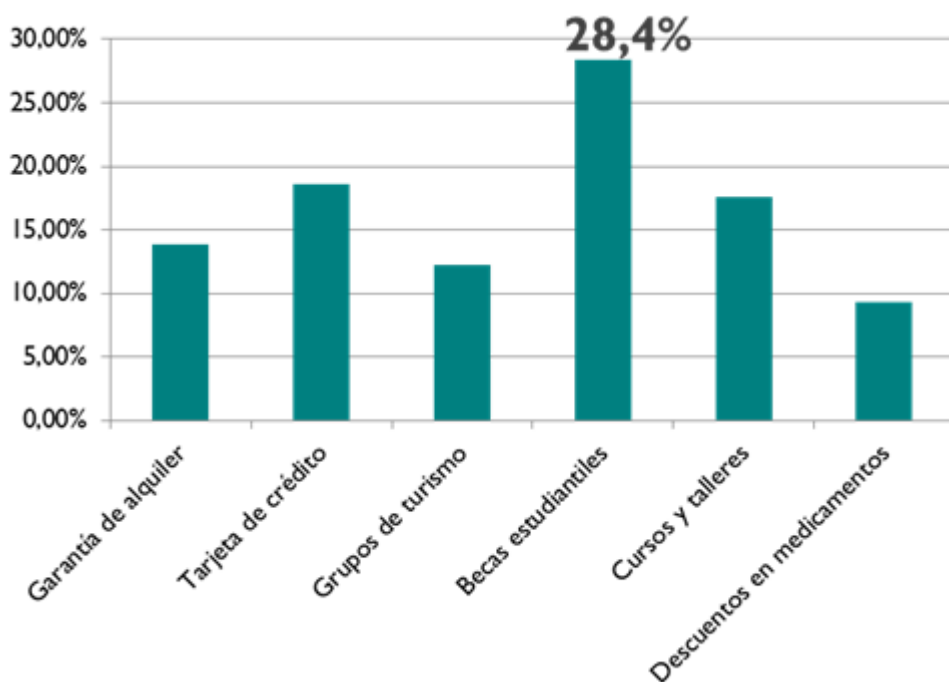
Set de útiles: destinados a hijos y nietos de asociados, realizando cursos preescolares, escolares y liceales, en instituciones públicas y privadas, ubicadas en todo el país.

Becas: destinadas a 100 asociados o hijos o nietos de asociados, estudiante de uno o más centros educativos terciarios habilitados por el MEC (carreras de grado o tecnicaturas), ubicadas en todo el país.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

En 2002 el país atravesaba una crisis económica que impactó fuertemente en nuestros asociados. El comienzo de las clases de sus hijos suponía un gasto, muchas veces imposible de abordar, y repercutía en la escolarización de estas familias. Fue así que se retomó con la entrega de útiles, y empezó a consolidarse la práctica de "Fortalecimiento educativo" alineado con nuestra misión de mejorar la calidad de vida de nuestros asociados.

En el año 2017, surge en la encuesta realizada a los asociados (ANEXO 2), el interés de contar con un beneficio que dé continuidad a la práctica de Fortalecimiento educativo, una vez egresados de la secundaria.



Objetivo general de la práctica



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Útiles: Que los hijos y nietos de socios (que se inscriban a tales efectos y demuestren su inscripción a un centro educativo) cuenten con el set de útiles previo al inicio de los cursos de modo que se faciliten las condiciones para avanzar con la trayectoria curricular.

Becas: Que 100 estudiantes socios, o sus hijos y/o sus nietos, reciban un apoyo económico mensual que colabore con la continuidad de sus estudios terciarios o universitarios.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición
Entrega de útiles

DESCRIPCIÓN: Entrega del set de útiles a 9.166 niños y adolescentes, desde preescolar hasta secundaria, según el siguiente detalle:

Set preescolar	Set escolar	Set liceal
8 Acuarelas de colores DL	12 Lápices de Colores Faber con kit	3 Bolígrafos Bic Cristal (AZ, NE, RO)
12 Crayolas Finas Faber	1 Sacapuntas triangular con depósito	4 Destacadores Fluo Faber
1 Cola blanca Faber 40g	2 Lápices de Escribir Faber	1 Lápiz mecánico metal / plástico 0,5 mm
1 Tijera escolar 14 cm	1 Compás metálico con minas DL	1 Compás metálico con minas DL
6 pinturas para dedo Faber	1 Juego de geometría 20cm	1 Juego de geometría 30cm
12 Plasticina Faber	1 Tijera Escolar 14 cm	1 Corrector punta metálica Faber
	1 Cartuchera	1 Cartuchera
	4 Cuadernos Papiros Flex/Auguri 48 hojas	7 Cuadernolas Papiros Flex/Auguri 96 hojas
	2 Cuadernos Papiros Flex/Auguri 96 hojas	

En 2019 los beneficiarios se distribuyeron geográficamente según el siguiente detalle:

DEPARTAMENTO	PREESC.	ESCOLAR	LICEAL	TOTAL
Artigas	52	154	165	371
Paysandú	34	125	130	289
Cerro Largo	27	59	63	149
Flores	90	162	186	438

Treinta y Tres	35	103	98	236
Soriano	35	102	126	263
Rivera	120	294	357	771
Canelones	84	177	204	465
Rocha	56	111	131	298
Colonia	29	107	99	235
Salto	96	165	170	431
Río Negro	49	160	189	398
Montevideo	258	712	712	1682
Tacuarembó	91	245	298	634
Florida	65	192	191	448
Durazno	99	163	163	425
Lavalleja	53	92	130	275
Maldonado	61	172	142	375
San José	168	345	420	933
TOTAL	1502	3640	3974	9116

PROCESO DE SOLICITUD: En el mes de diciembre se completan las solicitudes (ANEXO 3) y se presentan los formularios en las Agencias, en el mes de febrero se realiza la gira de entrega por los diecinueve departamentos (ANEXO 4). En cada ciudad se realiza un evento destinado al encuentro de los socios y sus familias con las autoridades de la Cooperativa. Allí se realizan comunicaciones relevantes así como actividades recreativas y sorteos. (ANEXO 5 – Video).



INDICADORES: Hoy en día llegamos a casi el 20% de nuestra masa social activa (incluye socios que por no tener hijos o nietos en escolarización no aplican a esta práctica).

OBJETIVO: Aumentar cada año un 10% el volumen de niños y adolescentes que se benefician por esta práctica y apoyar a los hijos y nietos de socios en toda su trayectoria educativa (en tanto las condiciones económicas de la Cooperativa lo permitan)



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Becas terciarias/universitarias

DESCRIPCIÓN:

En el 2017 se otorgan las becas por primera vez, con el objetivo de continuar la práctica de fortalecimiento educativo en la etapa terciaria, con foco en las personas que deben trasladarse de su lugar de origen para continuar sus estudios. Hemos ido aumentando paulatinamente cantidad de becados, monto y cuotas anuales de beca. En 2019 se otorgaron becas a 95 jóvenes (ANEXO 6) por un valor de \$1200 por mes durante 12 meses. Cada beneficiado podrá aplicar por un término máximo de cuatro años en las carreras universitarias y por un término máximo de dos años en las tecnicaturas o hasta cursar el último año de la carrera. Para renovar la beca al año siguiente debe presentar constancia de haber aprobado el 75% de las asignaturas del ciclo en curso.

PROCESO DE SOLICITUD: En el mes de Abril las personas interesadas aplican a renovación o nueva beca mediante formulario disponible en la web de COPAC (ANEXO 7), y luego del análisis del cumplimiento de los requisitos (deben estar al día con la cuota social) se ponderan las solicitudes priorizando aquellos que tienen ingresos familiares más bajos y la escolaridad del estudiante más alta.

DATOS:

AÑO	BECADOS	NUEVOS BECADOS	RENOVACIONES	MONTO POR MES	MESES DE BECA	MONTO ANUAL RECIBIDO POR BECADO	INVERSION ANUAL COPAC
2017	20	20	0	\$ 800	8	\$ 6.400	\$ 128.000
2018	40	24	16	\$ 800	11	\$ 8.800	\$ 352.000
2019	95	75	20	\$ 1.200	12	\$ 14.400	\$ 1.368.000

De las 20 iniciales, 8 han mantenido la beca por 3 años consecutivos.

Distribución geográfica del origen de las personas beneficiadas:

Departamento	Becas
Maldonado	1
Artigas	1
Treinta y Tres	2
Flores	3
Rocha	3



Soriano	3
Colonia	4
Lavalleja	4
Rivera	4
Durazno	8
Florida	8
Tacuarembó	8
Rio Negro	10
San José	10
Montevideo	11
Canelones	16

OBJETIVO: Promover la continuidad de los estudios terciarios y universitarios en la familia de nuestros socios y culminar el apoyo en el recorrido académico de los hijos y nietos de nuestros socios comenzado en el preescolar con la entrega de útiles.



¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Brindamos herramientas para que 9.166 niños y adolescentes, y 100 jóvenes tengan las condiciones para su ciclo anual de escolarización. Realizando este acompañamiento y apoyo a las familias de nuestros asociados, favorecemos el acceso y la permanencia en el sistema educativo de estos niños y jóvenes (ODS4 Metas 3 y 4). El set de útiles entregado supone un ahorro de \$809 (precio promedio del costo de los sets en el mercado) por cada hijo y la beca supone un aporte de \$14.400 anuales que se utiliza para libros, alimentación, transporte, según indican los beneficiarios. Nuestros asociados provienen de familias de ingresos medio y medio bajo de modo que estos valores representan montos relevantes en su presupuesto familiar (ODS10 Metas 3 y 4).

Como política interna, COPAC destina el 1,5% de su facturación para prácticas de Responsabilidad Social, incluido el "Fortalecimiento educativo", colaborando de esta forma en reducir desigualdades por falta de recursos económicos. (ODS10 Meta 4)

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Se refleja en nuestra Misión: "Mejoramos la calidad de vida de nuestros asociados y sus familias ofreciendo soluciones financieras a medida y servicios sociales." y "Como cooperativa creemos que el mayor beneficio individual de nuestros asociados es resultado del esfuerzo colectivo en su conjunto."



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

La ley de Cooperativas y nuestro estatuto exige la creación de una comisión abocada a la promoción de la educación cooperativa: CEFIC (Comisión de Educación, Fomento e Integración Cooperativa)

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La práctica es dirigida y ejecutada por el Consejo Directivo, el CEFIC, el Área Comercial, el Área Financiero-Contable y el Área de Responsabilidad Social Cooperativa.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	Consejo Directivo, CEFIC y Gerente General establecen los criterios y realizan la entrega de útiles en todo el país.
x	Trabajadores:	Responsabilidad Social participa de la definición de la compra y la gestión de indicadores y seguimiento de la práctica. Administración ejecuta la compra de los útiles y coordina aspectos logísticos. Área Comercial recepciona formularios, ingreso de datos al sistema y en cada departamento participan de la organización del evento de entrega de los sets. Análisis seguimiento y ponderación de las solicitudes de becas. Área Financiero Contable gestiona el pago de las becas. Los trabajadores también reciben útiles y pueden solicitar las becas.
x	Familiares de los trabajadores:	Familiares colaboran como voluntarios en los eventos de entrega de los sets de útiles en cada departamento.
x	Proveedores:	Proveedor de los útiles realiza el armado de los sets. El transportista colabora en la carga y descarga de los sets de útiles La red de cobranza a la que se giran mensualmente los montos de la beca.
x	Clientes:	Son los beneficiados directos.
x	Organizaciones Sociales:	Algunas asociaciones civiles vinculadas a la Policía (Círculos Policiales, Asociaciones de

		Retirados Policiales, etc.) ofrecen sus locales para la realización del evento de entrega de útiles.
x	Estado:	La Guardia Republicana (Ministerio del Interior) presta sus instalaciones, en Montevideo, para la realización del evento de entrega de útiles de ese departamento. A través de las Intendencias que disponen locales y habilitan cierres de calles para la realización del evento de entrega
x	Otros (Especifique):	Círculos Policiales prestan sus espacios para la realización de la entrega de útiles en algunos departamentos.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	La gira de entrega de útiles por el país permite cercanía de las autoridades políticas y administrativas de la Cooperativa con sus asociados. Es una instancia clave de comunicación tanto para informar cambios de la Cooperativa como relevar grado de satisfacción con la gestión.
x	Trabajadores:	Esta práctica es motivo de orgullo de los empleados de COPAC, colaborando con su sentido de pertenencia y mejorando el clima laboral. Los trabajadores, por ser socios, también reciben los útiles para sus hijos y nietos y tienen la posibilidad de acceder a las becas.
x	Familiares de los trabajadores:	La posibilidad de acercarse al entorno laboral de sus parejas, integrándose a la familia COPAC.
x	Proveedores:	Los proveedores de los sets de útiles, realizan una venta de gran volumen de su mercadería. Los fleteros por el transporte de los sets a todo el país. Proveedores locales vinculados al evento de entrega en cada ciudad (alquiler de juegos inflables, compra de catering, alquiler de locales, hospedaje y alimentación de quienes realizan la gira de CEFIC).
x	Clientes:	Son los principales beneficiarios de la práctica en tanto reciben los sets de útiles lo que supone un ahorro en promedio de \$809 por cada hijo o nieto que recibe los sets y de \$14.400 anuales por cada beneficiario que recibe la beca.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

x	Estado:	En tanto colaboramos con su objetivo de promoción de la escolarización de niños y jóvenes.
---	---------	--

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. **Antes del 2002** – La práctica de la entrega de útiles se realizaba de forma eventual, solo para Montevideo y por sorteos.
2. **Entre el 2002 y el 2009** – Se empieza a sistematizar la práctica pero aún se concentra básicamente en la capital, además de Colonia y Durazno.
3. **2010 - 2015** – En este período se abren las Agencias en el interior y aumenta por lo tanto el alcance geográfico, se comienza a avanzar en las entregas en el interior.
4. **2016** – Se entregan set de útiles a 5.728 niños y adolescentes en todo el país.
5. **2017** – Se entregan set de útiles a 6.292 niños y adolescentes en todo el país y se realiza el evento de distribución en todos los departamentos. Continuamos la práctica de fortalecimiento educativo para fortalecer la formación terciaria y universitaria. Comenzamos con las becas para 20 jóvenes del interior por un valor de \$800 mensuales por 8 meses cada becado.
6. **2018** – Se entregan set de útiles a 7.451 niños y adolescentes en todo el país. Se aumenta la práctica de las Becas terciarias y universitarias 40 jóvenes becados, todos ellos del interior del país. Continúan siendo \$800 mensuales pero se amplía a 11 meses del año.
7. **2019** – Se entregan set de útiles a 9.116 niños y adolescentes en todo el país. Continúa creciendo la práctica de las becas para jóvenes en formación terciaria y universitaria, este año se entrega a 95 jóvenes de Montevideo y el interior. Aumentamos el monto a \$1200 mensuales y 12 meses del año.



Objetivos específicos:

Entrega de útiles:

1. Continuidad de política de fortalecimiento educativo de la familia de los asociados con la finalidad de promover el acceso, la permanencia y el egreso en tiempo de los estudiantes a los Centros Educativos desde la educación inicial hasta finalizar el secundario.
2. Cumplir con los objetivos cooperativos enmarcados en nuestra Misión: *“Mejoramos la calidad de vida de nuestros asociados y sus familias ofreciendo soluciones financieras a medida y servicios sociales (...) Como cooperativa creemos que el mayor beneficio individual de nuestros asociados es resultado del esfuerzo colectivo en su conjunto”*.
3. Aumentar la permanencia de socios de la Cooperativa.

Becas:

1. Continuación de la política de fortalecimiento de escolarización de los asociados con la finalidad de promover el acceso, la permanencia y el egreso en tiempo de los estudiantes a los Centros Educativos terciarios y universitarios.

2. Cumplir con los objetivos cooperativos enmarcados en nuestra Misión: *“Mejoramos la calidad de vida de nuestros asociados y sus familias ofreciendo soluciones financieras a medida y servicios sociales (...) Como cooperativa creemos que el mayor beneficio individual de nuestros asociados es resultado del esfuerzo colectivo en su conjunto”*.

3. Aumentar la permanencia de la Cooperativa.

Resultados obtenidos:

Útiles:

1. La práctica tiene 17 años de continuidad y año a año aumenta la cantidad de niños y adolescentes beneficiados.
2. Actuamos alineados con nuestra misión en tanto consideramos la educación como la palanca de la mejor calidad de vida actual y potenciadora de posibilidades.
3. De los socios que se beneficiaron con la entrega de los sets, un 99.26 % se mantuvo en la cooperativa 6 meses después.



Becas:

1. La práctica inició hace tres años y ha crecido 970% en monto, y ha multiplicado por 5 la cantidad de jóvenes becados.
2. Actuamos alineados con nuestra misión en tanto consideramos la educación como la palanca de la mejor calidad de vida actual y potenciadora de posibilidades.
3. Promover la permanencia de los socios en la Cooperativa.

Instrumentos de verificación:

- Anexo I - Reglamento de Becas 2019
- ANEXO 2 - Resultados Encuestas Gira del CEFIC 2017
- ANEXO 3 - Formulario de solicitud de útiles 2019
- ANEXO 4 - Itinerario gira CEFIC 2019
- ANEXO 5 - Video Fortalecimiento Educativo 2019
- ANEXO 6 - LISTADO DE BENEFICIARIOS DE LAS BECAS ESTUDIANTILES 2019
- ANEXO 7 - Formularios de Solicitud de Beca COPAC 2019
- Web institucional: <https://www.copac.com.uy/>

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Útiles:

- Una vez al año, 10 meses después de la entrega, se evalúa la retención del socio que recibe los set de útiles para sus hijos o nietos.
- Se evalúa el crecimiento en volumen de beneficiarios cada año.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Se evalúa el porcentaje de los beneficiarios que participan del evento de entrega.

Becas:

- Anualmente se revisa la escolaridad del beneficiado para constatar si cumple con el porcentaje de asignaturas aprobadas que le permite renovar su beca.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
x	Otros (especifique):): cuantitativo en base a datos del sistema.

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si.

En caso de la entrega de los útiles, se chequea la constancia de inscripción en institución educativa. En el caso de las Becas se mide la permanencia en la formación en tanto se renueva la beca al año siguiente pudiendo constatar su permanencia en la formación curricular.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

- Útiles. El 99.26 % de los socios beneficiados continúan como activos 6 meses después de la entrega.

Años anteriores la medición se hacía en diciembre (10 meses después)

Año	%
2018	97.86%
2017	97.21%
2016	97.39%
2015	96.95%
2014	97.49%

Se evalúa el crecimiento en volumen de beneficiados cada año.

· Becas: para esta instancia se evaluó la permanencia en el sistema educativo terciario, en base a las renovaciones de las becas. Un 40% de los primeros becados, en el 2017, continúan con el beneficio, por lo cual continúan en el sistema educativo.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):



Útiles: Los últimos 4 años viene creciendo por encima de un 10% las personas beneficiadas respecto al año anterior. En los últimos 2 años se consolidó el evento de entrega en todo el país y un 52% de los beneficiados asisten.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Se ha aumentado por encima de un 10% el alcance de los niños y adolescentes que reciben el set de útiles.

Se logra la fidelización de más de un 97% de quienes reciben este beneficio, 10 meses después de la entrega.

Se ha mantenido y aumentado la práctica de las becas de forma sostenida desde el inicio.



Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

· Según los indicadores y los resultados mencionados anteriormente, la Meta 3 del ODS 4 (“para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria”) en tanto se da las herramientas que facilitan la accesibilidad a la enseñanza preescolar, primaria y secundaria de un número relevante de niños y adolescentes de todo el país.

· Para la Meta 4 del ODS 4 (“Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento”),

En tanto 95 jóvenes de hogares de familias de familias ingresos cuentan con un apoyo mensual para su formación técnica y/o universitaria (ODS 10 Metas 3 y 4).

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

La organización de práctica supone un aprendizaje año a año pues aumenta el volumen de personas beneficiadas y la gestión, procesamiento de las solicitudes, los montos de inversión y la logística de entrega nos obliga a desarrollarnos.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA (marcar con una X en los casos que corresponda)			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
		x	Eventos
x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
x	Memoria Anual	x	Memoria Anual
		x	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
		x	Redes Sociales
x	Correo electrónico	x	Sitio web
		x	Otros (especifique): SMS a los socios

Evidencias presentadas

- Anexo 1 - Reglamento de Becas 2019 (Carpeta Evidencias).
- ANEXO 2 - Resultados Encuestas Gira del CEFIC 2017 (Carpeta Evidencias).
- ANEXO 3 - Formulario de solicitud de útiles 2019 (Carpeta Evidencias).



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- ANEXO 4 - Itinerario gira CEFIC 2019 (Carpeta Evidencias).
- ANEXO 5 - Video Fortalecimiento Educativo 2019. Link:
 - <https://drive.google.com/file/d/IuRo3FJnFK9SX38uKNniabLoEAPWXIDDZ/view?usp=sharing>
- ANEXO 6 - LISTADO DE BENEFICIARIOS DE LAS BECAS ESTUDIANTILES 2019 (Carpeta Evidencias).
- ANEXO 7 - Formularios de Solicitud de Beca COPAC 2019 (Carpeta Evidencias).
- Web Institucional: <https://www.copac.com.uy/nosotros>, allí se puede ver nuestra Misión.
- Web institucional <https://www.copac.com.uy/noticia/entregadeútiles>, allí se coloca información sobre las próximas entregas y cronograma de entrega.
- Web institucional <https://www.copac.com.uy/cefic>, allí se pueden ver los mismos formularios que figuran en la carpeta evidencias, los cuales están disponibles para los socios.

EMPRESA

**Reconocimiento a: CUTCSA
por la práctica que contribuye con los ODS 3, 5 y 17:
"Espacio Salud"**

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora





**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: Compañía Uruguaya de Transportes Coletivos Sociedad Anónima
- Sector de Actividad: Servicio de transporte colectivo de pasajeros
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 16 de agosto de 1937
- Sitio web y redes sociales: www.cutcsa.com.uy / facebook.com/cutcsa/ @cutcsaok
- Cantidad de trabajadores propios: 4.510
- Cantidad de trabajadores tercerizados:
- Tipo de s empresas :mediana y grande **X**



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa

Cutcsa es una compañía uruguaya de transporte colectivo de pasajeros. Presta servicio en la ciudad de Montevideo y Área Metropolitana y servicio suburbano en las ciudades de Montevideo, Canelones y San José. Cuenta con 1.136 ómnibus, distribuidos en 121 líneas que transportan a diario aproximadamente 650.000 clientes; recorriendo anualmente más de 85:000.000 km. Cuenta con infraestructura descentralizada de soporte y mantenimiento.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí/No

Si

- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?
Sí/No

Si

- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
Sí/No

Si

- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - No los hemos identificado aún.
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 1** - Fin de la pobreza **X**
 - **ODS 3** - Salud y bienestar **XX**
 - **ODS 4** - Educación de calidad **X**
 - **ODS 7** - Energía asequible y no contaminante **XX**
 - **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico **XX**
 - **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura **XX**
 - **ODS 10** - Reducción de las desigualdades **X**
 - **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles **XX**
 - **ODS 12** - Producción y consumo responsable **X**
 - **ODS 13** - Acción por el clima **XX**
 - **ODS 16** - Paz, justicia e instituciones sólidas **XX**
 - **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos **XX**

Marcamos con **XX** a los ODS que consideramos clave y con **X** a los ODS que son importantes para nosotros y en los que podemos incidir aunque no sean prioritarios en forma directa a nuestro negocio.



- ¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

ODS 1

Meta 1.4- En nuestro caso, al brindar servicio de transporte público, democratizamos la movilidad a todos los barrios, atendiendo las necesidades de traslado de barrios de bajos recursos, muchas veces con servicios no rentables (recorridos "Locales") y a los cuales pueden acceder todas las personas (no discriminación) y en un amplísimo horario. Corresponde resaltar que la mayoría de nuestros clientes son mujeres. Ver Reporte Social 2016-2017 Págs. 42 a 46 y 50.

El tema de accesibilidad universal en el transporte, actualmente se está trabajando en conjunto con el STM, pero en sus inicios fue Cutcsa quien en forma proactiva implantó un servicio integrador, generado a través del diálogo con varios grupos de interés que obtuvo las primeras certificaciones UNIT-ISO de accesibilidad universal (A y B - 2004), iniciando una toma de consciencia sobre ese aspecto.

Meta 1.a- Nos asociamos con otros actores de la sociedad civil y el propio Estado para generar alianzas a favor del cuidado y promoción de la salud, facilitar el acceso a la educación y capacitación en habilidades empresariales y emprendedurismo, principalmente a través de numerosos programas de RSE, como el reciclaje de ómnibus, generando policlínicos móviles, aulas móviles o fijas, entre otras muchas acciones (Plan Ceibal, Ibirapitá, Desem, Techo, Fundapass, Mujeres de negro, Unicef, Acces, expresos gratuitos, etc.). Ver Reporte Social 2016-2017 pág 142 a 148 y 152 a 157.

También desarrollamos una política de salario digno.

* El compromiso es mantener las prestaciones del servicio en todos los barrios, ampliar la accesibilidad de la flota en cada renovación y aplicar los coches retirados del servicio a acciones a favor de la salud y la educación.

ODS 3 –

Meta 3.6 - Desde 1994 se desarrolla el Programa "Cero Accidente", que reconoce y premia la profesionalidad de nuestros conductores sobre la base de exigentes requisitos; y desde 2014 se da capacitación específica en la "Academia 81" de perfeccionamiento profesional de conductores. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 91 a 93 y 131 a 138

Metas 3.4 y 3.8

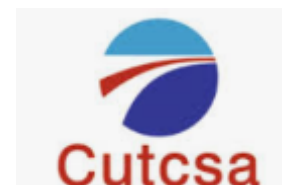
- realizar convenios para maximizar los beneficios de los prestadores de servicios (total y parcial) de salud para los integrantes de Cutcsa y sus familias

- desarrollar un programa de reconocimiento y premiación interno a los conductores sin siniestros con responsabilidad, campañas internas/externas de concientización y trabajos con escuelas en prevención de los siniestros de tránsito (Cero accidente)

- fomentar la prevención en materia de salud facilitando la participación en controles y exámenes, talleres y conferencias realizadas en nuestras instalaciones en forma gratuita, para los integrantes de Cutcsa, sus familias y vecinos (mamografías, vacunación, concientización sobre tabaquismo, colesterol, diabetes y otros factores de riesgo).

- facilitar la atención de afecciones musculares y otras que requieran fisioterapia, masajes, etc., posibilitando una recuperación más rápida y un pronto reintegro al trabajo, actividades también desarrolladas en nuestras instalaciones.

- facilitar el acceso a actividades físicas ofreciendo los servicios diferenciales de un club social y deportivo propio en la zona de mayor influencia. Ver Reporte Social 2016-2017 pág 97 a 100.





**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- donación y reciclado de ómnibus fuera de servicio para la atención de diferentes aspectos sanitarios en coordinación y convenio con varias instituciones para la atención y concientización a la ciudadanía sobre diferentes aspectos de la salud: Policlínicos Móvil, ómnibus "Salud bucal", Mamógrafo Móvil, entre otros.
- colaboración en especie, apoyos y traslados gratuitos a diversas instituciones que trabajan favor de la salud.

Ver Reporte Social 2016-2017 pág I43-I44, I54 y I56.

Meta 3.9

Desarrollar prácticas que apunten a minimizar el impacto ambiental derivado de la prestación de nuestro servicio, impulsando la investigación de matrices energéticas más limpias y aplicando mecanismos y/o tecnologías que ayuden a reducir la emanación de gases contaminantes de los vehículos motorizados.

* El compromiso es seguir profundizando las acciones para la prevención de siniestros en nuestros ómnibus, y las actividades y campañas de concientización de riesgos de siniestros y cuidados de la salud para toda la comunidad.

ODS 4

Meta 4.7 y 4.a - apoyar a la educación primaria, especialmente la pública a través numerosas prácticas propias y en convenios:

- Fondo solidario de apoyo a la escuela pública: contribución en dinero para distintas escuelas públicas.
- Programa "Coche Escolar": Sistema de traslados gratuitos a escolares de escuelas públicas para la realización de paseos didácticos libres y otros por convenio con instituciones culturales.
- Aula Móvil para Plan Ceibal (ómnibus reciclado y docente) para la enseñanza de informática a alumnos de escuelas públicas. También se apoya el Plan Ibirapitá similar al anterior para jubilados.
- donación y comodatos de carrocerías para aulas multipropósito, bibliotecas, etc.

Ver Reporte Social 2016-2017 pág. I36 a I46 y I54.

Meta 4.4 - Hacia la interna trabajamos desde hace muchos años en la profesionalización y perfeccionamiento de nuestros conductores (que es la actividad mayoritaria) a través de la Academia 81 y el Cero Accidente. También están las capacitaciones específicas para cada tarea, así como especializaciones, muchas realizadas en forma interna, otras a través de expertos, e inclusive algunas se efectúan en el exterior. Otro aspecto destacable es el Plan de capacitación en convenio con Inefop y Utc "de personas para personas", en el cual se tratan temas laborales y de interés general. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 91 a 95.

Ampliando el enfoque desarrollamos varios Programas para las familias de los integrantes de Cutcsa: "Brincada", "Movida Junior", "Movida Joven" y "Empresa Juvenil", brindando talleres, paseos didácticos, sobre temas de interés para sus edades enfocados en valores. En Empresas Juveniles, en alianza con DESEM se favorece el emprendedurismo y se generan capacidades empresariales y habilidades para el crecimiento de los jóvenes, en el que Cutcsa funciona como centro educativo. Ver Reporte Social 2016-2017 pág I04 a I08.



En esta alianza que lleva más de 15 años, se colabora con el aporte de cuponerías para el traslado de voluntarios que trabajan en los distintos programas de la fundación. Ver <http://www.desem.org.uy/>

* Mantener todos los programas de apoyo a la educación, la cultura y el emprendedurismo.

ODS 5 –

Meta 5.1- Con referencia a los temas de violencia, acoso y discriminación, el Código de Conducta recientemente implantado indica los parámetros que se consideran correctos, expresando explícitamente el rechazo a cualquier acto de violencia, el respeto por los Derechos Humanos, la prohibición de toda manifestación de discriminación por raza, género, edad, orientación sexual, entre otros aspectos. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 27

Meta 5.2, 5.5-

En Cutcsa la remuneración se fija mayoritariamente por Convenio, siendo igualitaria por género y con salario digno para todos. En cuanto a las oportunidades se ha avanzado en el acceso a distintas áreas, y recientemente se instrumentaron reformas para fomentar la participación en los órganos de gobierno y la inclusión en los ámbitos políticos y de decisión de la empresa. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 76 a 83

Meta 5.4- Sobre el cuidado y corresponsabilidad, se destaca que hace algunos años se trabajó con ONU en una investigación que mostró numerosos puntos que se tenían en cuenta para atender los cuidados de los hijos y familia sin diferencias de género en estos beneficios. Se cumple con las disposiciones de la Ley de permisos maternales y parentales ampliando los mismos a los propietarios que trabajan. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 76 a 83.

Desde 2013 realizamos una campaña anual de comunicación para reforzar la importancia de los derechos y obligaciones familiares y sociales no son cuestión de estereotipos de género, sino de valores y corresponsabilidad. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 88.

Meta 5.6- En lo que tiene que ver con el acceso a la salud sexual y reproductiva, desde Cutcsa se facilita la realización de mamografías en nuestra Planta Añón, para integrantes, familiares y vecinos de la zona. También se realizan conferencias abiertas sobre diferentes aspectos de esta temática, incluyendo talleres especiales para adolescentes. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 97 a 100.

* Analizar las posibilidades para facilitar el acceso de las mujeres en los distintos ámbitos de la empresa.

* Mantener los programas de apoyo acciones preventivas de salud

ODS 7

Cabe destacar que la propia prestación del servicio, si bien es contaminante, su uso implica un consumo menor de combustible fósil en el traslado masivo de la población en nuestro país.

Metas 7.2 y 7.a- Cutcsa se ocupa desde hace muchos años, en reducir el consumo de gasoil en la gestión de combustible (renovación de flota, aditivos, manejo eficiente, incentivo por cumplimiento de metas, etc.). También se trabaja en la generación de conocimiento a través de las investigaciones en condiciones reales, primero del biodiesel y ahora con el bus eléctrico, lo que permite analizar y sacar importantes conclusiones válidas para todo el sistema de transporte de nuestro país y de LA. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 113 a 121.

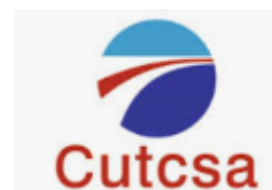
También se han cambiado luminarias en los estacionamientos por tecnología de inducción magnética, que reduce el consumo y brinda mayor visibilidad con menor amperaje y por ende menos calor. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 122.

* Mantener y mejorar todas las prácticas de gestión y reducción de consumo de combustible fósil.

* El compromiso es profundizar la investigación sobre la aplicabilidad de energías renovables en la matriz del transporte colectivo de pasajeros y colaborar en la implementación del Plan Nacional.

ODS 8

Meta 8.3- Nuestra empresa está conformada por más de 3.500 accionistas minoritarios, que son dueños de 1.126 sociedades de hecho, reglamentadas por estatutos y de acuerdo a las Normas. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 28 y 29.





**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Se fomenta el espíritu empresarial y emprendedor a todos los propietarios, en muchos aspectos, destacando el incentivo por cumplimiento de metas. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 29 a 33.

También a los jóvenes se les estimula con la formación de Empresas Juveniles propias en alianza con DESEM. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 104 a 108.

Meta 8.5 - La estabilidad laboral y el pago por laudo aportan a la calidad del empleo, lo que se visualiza también en la baja rotación y ausentismo, el incentivo al retiro jubilatorio, no despidos masivos, Plan de capacitación, entre otras acciones. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 76 a 88.

Meta 8.8- Se trabaja desde hace muchos años en la prevención de riesgos laborales, y por exposición, los siniestros de tránsito son prioritarios (+75% de trabajadores en plataforma). Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 89 a 95 y más.

* Profundizar todas las acciones para asegurar la sostenibilidad de nuestro negocio y del sistema en general, atendiendo las necesidades de movilidad de la sociedad y la seguridad de todos los actores del tránsito.

ODS 9

Meta 9.2- Se fomenta la productividad de cada unidad de negocio, destacando el incentivo por cumplimiento de metas. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 29 a 33. Se presta servicios a todos los barrios en un amplio horario, lo que favorece la movilidad para trabajo y estudio. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 29 a 32.

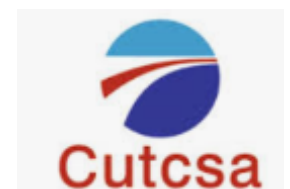
Se realizan inversiones en las diferentes plantas, ubicadas en diversos barrios de Montevideo y en la flota de ómnibus incorporando tecnología. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 57, 65 a 71.

Meta 9.4 y 9.b

Desde hace varios años se realizan investigaciones sobre el uso de biodiesel y la aditivación del combustible para potenciar su rendimiento. Otro aspecto a destacar es la inversión en la investigación del bus eléctrico, que aporta al desarrollo de las energías alternativas del país (MIEM y UTE). Se genera así información sumamente valiosa a la hora de evaluar la incorporación de buses con otra matriz energética, aportándole a su vez al país y promoviendo el desarrollo sostenible. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 115 a 122.

Meta 9.c – Se favorece la conectividad a través de wifi gratis en todos nuestros ómnibus y plantas, también con puestos de recarga de celulares en las nuevas unidades, haciendo accesibles a todos nuestros usuarios los diferentes recursos. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 57, 60 a 62. También se colabora con el Plan Ceibal y con el Plan Ibirapitá. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 146.

* Profundizar todas las acciones para asegurar la sostenibilidad de nuestro negocio y del sistema en general, atendiendo las necesidades de movilidad de la sociedad. Aplicar la tecnología disponible al transporte, en acuerdo con autoridades y STM (pago electrónico, flota accesible, acceso y comunicación por redes, etc).



ODS II

Meta II.2 – Se brinda una red de servicios que atiende todos los barrios de Montevideo y área metropolitana, en una amplia cobertura horaria. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 42 a 49. Cutcsa participa, junto a las otras empresas de transporte y los entes reguladores, en reuniones en las que se analiza y discuten aspectos vinculados a la accesibilidad, impacto ambiental, nuevos productos, etc. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 34 a 39. El desarrollo de tecnología, como el GPS integrado a la flota, posibilita el desarrollo de servicios adicionales para

nuestros clientes (App Cutcsa, Vamos, ente otras). De esta forma además de gestionar la flota, los usuarios saben cuándo llegará el próximo ómnibus a su parada, qué línea le sirve, etc. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 61 y 62.

Meta II.6 y b- El transporte colectivo es el medio más amigable disponible en nuestro país, más allá de lo cual, desde hace muchos años Cutcsa desarrolla varias acciones para reducir y mejorar la gestión del combustible. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 114 a 119. Nuestra empresa desarrolla, en conjunto con MIEM, UTE, MTOP, IM y BYD, el proyecto Bus Eléctrico. Desde 2013 se lleva a cabo esta investigación, que tiene como objetivo evaluar el desempeño en condiciones reales de servicio de acuerdo a nuestro modelo de negocio. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 120 y 121.

Meta II.7- El transporte público es el medio de traslado más seguro, de acuerdo al informe de UNASEV 2017 0,2% de los fallecidos de todo el país viajaba en ómnibus. En este sentido, desde hace 20 años Cutcsa lleva a cabo el programa Cero Accidente con acciones internas y externas. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 91 a 93 y 131 a 137.

ODS 13

Se plantea como objetivo limitar el aumento de la temperatura global por debajo de 2° C por encima de los niveles preindustriales. El mundo debe transformar su energía, industria y transporte, alimentos, agricultura y sistemas forestales para garantizar que las emisiones netas acumuladas no excedan de un billón de toneladas de carbono acumulativo.

Meta I3.1, I3.3- Viajar en transporte público contribuye al ahorro de combustible. Cutcsa desde el año 2005 realiza investigaciones relacionada con su matriz energética, uso de aditivo EC 1500, y biodiesel; todo con el objetivo de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero. La gestión del combustible está basada en el control de calidad y la minimización de riesgos en su traslado, almacenamiento y distribución; y en el uso eficiente. Ver Reporte Social pág. 115 y 116, 30 y 31.

Se incorporaron luminarias de inducción magnética para reducir el consumo de energía. Se utiliza agua no potable para las actividades de mantenimiento y servicios a la flota, así como el tratamiento parcial de efluentes. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 122 y 123.

- El compromiso es mantener y profundizar las acciones que se desarrollan para reducir el impacto medioambiental que produce nuestra actividad. Investigar la tecnología disponible y generar alianzas que posibiliten su aplicabilidad en este mercado.

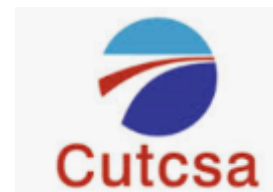
ODS 16

Meta I6.5, I6.6, I6.7 - Los 97 artículos de los Estatutos, el Código de Conducta y el Código Disciplinario, Tribunal de compras, auditorías internas y externas, entre otras reglamentaciones, regulan diferentes aspectos comerciales y de interacción que promueven el control y procuran la participación y la solidaridad. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 20 a 33.

*Mantener el cumplimiento de la normativa vigente, analizando oportunidades de mejora o control de riesgos que afecten o puedan afectar al sistema de gobierno corporativo, la organización y su entorno.

ODS 17

Meta I7.7, I7.9, I7.17 – Se utilizan los aprendizajes adquiridos en los intercambios surgidos en las asociaciones y organizaciones empresariales, etc. para generar proyectos de valor económico, social y ambiental, como por ejemplo investigaciones, colaboraciones y alianzas estratégicas. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. I60, I52 a I57, I43 a I48, I04 a I08 y otras.



Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?

Sí/No

Si

- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
 - 1) Jóvenes en Cutcsa (2011- 2018)
 - 2) ¿Cómo me cuido en el tránsito?
 - 3) Reciclando, seguimos andando



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- 4) Cuenta Corriente propietarios
- 5) Reciclaje Solidarios
- 6) Incentivo por cumplimiento de metas
- 7) Alternativas a la matriz energética (2018)

- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?

Sí

- 1) 2011- 2012 a 2018 (2011 ejercicio y 2012 premiación)
- 2) 2011 - 2012
- 3) 2012 - 2013
- 4) 2013 - 2014
- 5) 2015 - 2016
- 6) 2016 - 2017
- 7) 2018

- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?

- Categoría Compromiso
- Categoría Cumplimiento X

- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?

Sí

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica⁴:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

ODS 3 Salud y Bienestar y ODS

5 Igualdad de Género

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

ODS 3

Meta 3.4- Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

Meta 3.8- Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.

ODS 5



⁴ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Meta 5.4- Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Meta 5.6- Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

Nombre de la práctica:

Espacio Salud

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

2009 (aunque existen antecedentes desde 1986)

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Montevideo

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

- trabajadores - necesidad de mantener y mejorar su salud y la de su familia
- accionistas - necesidad de mantener y mejorar su salud
- empresa - procurar mejorar la calidad de vida de todos sus integrantes, reducir el ausentismo por enfermedad
- proveedores (vinculados a la salud) - tienen la oportunidad de ampliar su cartera de socios y fomentar medicina preventiva
- otras organizaciones de la zona - beneficiarse también con los servicios brindados a los integrantes de Cutcsa
- Estado y OSC – ampliar el alcance de políticas de prevención y cuidado de la salud

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Reuniones, mesas de trabajo, relevamientos, estadísticas, Oficina médica, alianzas estratégicas, solicitudes y ofrecimientos

Objetivo general de la práctica

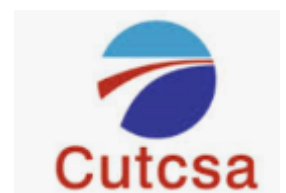
Cuidar la salud de todos los integrantes de la organización y sus familiares, facilitando el acceso a la cobertura mutual y promoviendo hábitos de prevención: controles, vacunas, alimentación saludable y ejercicio; proporcionando la infraestructura y los profesionales idóneos, en un entorno adecuado, con plazos y costos preferenciales. Incentivar al personal a ponerse en acción para cuidar su salud y así minimizar el ausentismo laboral por enfermedades (principalmente asociadas al servicio de transporte).

Breve descripción narrativa de la práctica (¿en qué consiste la práctica?). Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

Nuestra cultura organizacional tiene una fuerte impronta familiar, que se identifica totalmente con el cuidado propio y el de su entorno. A lo largo de los años se desarrollaron diversos proyectos tendientes a mejorar la calidad de vida de los integrantes de la organización (muchos de los cuales partieron de la iniciativa de los integrantes). La práctica tuvo una evolución paulatina desde la protección y cuidado del inicio, hasta la actual de promoción y prevención de salud.

La primera acción que se desarrolló fue el establecimiento de convenios (desde año 2000) con organizaciones de salud para poder ofrecer la cuota mutual a los accionistas y trabajadores a un costo más accesible y con beneficios especiales (por ejemplo órdenes de especialistas y medicamentos gratis o más económicos). La gestión se realiza a través del Dpto. de Recursos Humanos que se encarga del pago de las cuotas mutuales, cuyos importes son debitados de los haberes de los trabajadores. Se mantienen convenios con cinco de las principales mutualistas de plaza. Esto posibilita que los trabajadores y sus familiares accedan a descuentos en la cuota, órdenes y tickets de medicamentos.

También están vigente alianzas con emergencias móviles, con UCM desde 1992 y en 2019 con Española Móvil. Integrantes y familiares también acceden a servicios de acompañantes a precios más accesibles, SECOM (desde año 2000) y Familia (2015).





**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Con el fin de gestionar de manera integral las acciones realizadas, en 2009 se creó un sector dedicado especialmente a esta temática denominado "Gestión Humana", que se encarga del seguimiento de los subprogramas (incluidos en Espacio Salud) y de la implementación de nuevas acciones.

Existen prácticas que se realizan en el lugar de trabajo, las mismas, luego de varios años llevándose a cabo, ya cuentan con un lugar en el cronograma anual. Estas actividades son esperadas por muchos integrantes de la organización.

Las mismas se desarrollan mediante alianzas estratégicas con organizaciones especializadas en la prevención de distinto tipo de enfermedades. Estos vínculos se basan en el concepto de ganar-ganar. En la mayoría de los casos Cutcsa brinda la infraestructura (instalaciones, ómnibus reciclados como consultorios, etc.) y las organizaciones el conocimiento, la experiencia y los profesionales. Estas acciones permiten alcanzar un número importante de personas, mejorando así el alcance de las campañas de prevención, alguna de ellas impulsadas incluso desde el ámbito estatal (por ejemplo la vacuna antigripal).

- El costo del Carnet de Salud es cubierto por Cutcsa, para todos sus trabajadores desde el año 2011. También se cuenta con una partida, "Reintegro Gastos Laudo" que se brinda a los trabajadores con hijos menores de 16 años a su cargo, con la finalidad de cubrir el costo de la cuota mutual.

- Estudios preventivos - control de colesterol, glicemia, tensión arterial, etc. en Planta Añón (nuclea 7 de las 11 líneas de Cutcsa y por ende gran parte del personal de Plataforma, el personal administrativo y está a tres cuadras aproximadamente de los talleres; encontrándose además en un lugar central respecto a las demás plantas o terminales)

- Mamografía - en marzo, el mamógrafo móvil (en principio el de la Comisión Honoraria de Lucha contra el Cáncer (CHLC) y actualmente de Asociación Española.

- Charlas y conferencias de promoción de salud realizadas en Club Social Cutcsa (Planta Añón) y en Cutcsa TV.

- Talleres prácticos - cocina saludable, realizados en la cantina de Planta Añón para demostrar la importancia de la cocina casera y sana, a cargo de la Comisión Honoraria de Salud Cardiovascular (CHSC)

- Vacunación - la Comisión Honoraria para la lucha Antituberculosa y de Enfermedades Prevalente (CHLAEP) inocular contra la gripe antes del invierno, brindando además todas las vacunas incluidas en el certificado esquema de vacunación de nuestro país, para los integrantes de Cutcsa, familiares y vecinos de la zona, que se realizan en varias dependencias y terminales de la empresa.

- Con el objetivo de estar preparados ante una eventualidad y poder salvar la vida de alguien de nuestro entorno, en caso de ser posible, la Comisión Honoraria Cardiovascular ha formado capacitadores en RCB (Resucitación Cardíaca Básica), los que a su vez han capacitado a los integrantes de Cutcsa (trabajadores, accionistas, integrantes de nuestros programas de integración, etc.) Si bien ahora esto está determinado por Ley, en Cutcsa este proceso se inició con anterioridad.

- "Club Donación 305" que es una cuenta de los integrantes de Cutcsa en el Banco Nacional de Sangre, a través de la cual se obtiene cobertura solidaria frente a una necesidad (por ejemplo solicitud de donantes de sangre ante una cirugía).

- En marzo de este año se comenzó con el "Espacio Salud" en nuestro canal de Youtube donde se hacen recomendaciones enfatizando en la prevención. (Anexo links)



Club Social Cutcsa

El traslado del club a Planta Añón (2018) fue un paso fundamental dentro de la estrategia para abordar el cuidado de la salud (por el alcance que esta ubicación posibilita, como ya se mencionó). Las instalaciones se adecuaron a las demandas contemporáneas, creando una sala con modernos aparatos, un gimnasio con diferentes ofertas de actividades (se adjunta grilla actual en anexos), profesionales idóneos, con amplia cobertura horaria adaptada a la red de horarios del transporte, promoviendo una atención personalizada. Para facilitar el acceso a las consultas, y acelerar los plazos de recuperación en algunas dolencias comunes por el tipo de actividad, el club incorporó consultorios para la atención de Fisiatra, Fisioterapeuta, Nutricionista, Masajista y Podóloga, a los que en 2018 se sumaron Psicólogas.

Hay actividades que se realizan desde la inauguración de este espacio y que se han ido consolidando por la demanda de las personas, es el caso del grupo de corredores, gimnasia funcional, fútbol, basket, entre otros.

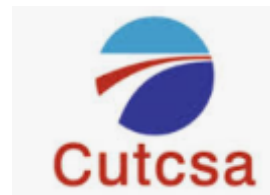
¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

ODS 3

Metas 3.4 y 3.8

Esta práctica promueve el bienestar y la prevención en salud para todos los integrantes de la empresa y sus familias, en algunas acciones se amplía a los vecinos de la zona. En la misma se incluyen:

- realizar convenios para maximizar los beneficios de los prestadores de servicios de salud (total y parcial) para los integrantes de Cutcsa y sus familias.
- fomentar la prevención en materia de salud facilitando la participación en controles y exámenes, talleres y conferencias realizadas en nuestras instalaciones en forma gratuita, para los integrantes de Cutcsa, sus familias y vecinos (mamografías, vacunación, concientización sobre tabaquismo, colesterol, diabetes y otros factores de riesgo).
- facilitar la atención de afecciones musculares y otras que requieran fisioterapia, masajes, etc., posibilitando una recuperación más rápida y un pronto reintegro al trabajo, actividades también desarrolladas en nuestras instalaciones.
- facilitar el acceso a actividades físicas ofreciendo los servicios diferenciales de un club social y deportivo propio en la zona de mayor influencia. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 97 a 100.



ODS 5

Meta 5.4 - Desde 2013 realizamos una campaña anual de comunicación para reforzar la importancia de los derechos y obligaciones familiares y sociales no son cuestión de estereotipos de género, sino de valores y corresponsabilidad. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 88. Además en marzo se celebra el mes de la mujer en cuyo cronograma se incluyen talleres y charlas sobre temas que apuntan a reducir los sesgos de género como por ejemplo: de mecánica básica de automóviles y reparaciones del hogar (electricidad, fontanería, albañilería).

Meta 5.6- En lo que tiene que ver con el acceso a la salud sexual y reproductiva, desde Cutcsa se facilita la realización de mamografías en nuestra Planta Añón, para integrantes, familiares y vecinos de la zona. También se realizan conferencias abiertas sobre diferentes aspectos de esta temática (climaterio, distintos tipos de cáncer, etc.), incluyendo talleres especiales para adolescentes. Ver Reporte Social 2016-2017 pág. 97 a 100.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

La práctica responde a:

- Nuestra Misión "...Realizar todo emprendimiento que agregue valor a nuestro negocio, permita optimizar el resultado y represente una contribución positiva para todos los integrantes de la organización y la sociedad."
- El compromiso de Ámbito Interno: "Brindamos facilidades para mejorar la calidad de vida de todos los integrantes de la organización, lo que para nosotros es una prioridad."

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Gestión Humana y Oficina Médica- Recursos Humanos, Club Social Cutcsa (CSC), Relaciones Públicas -Cutcsa TV.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Directivos/Gerentes:	Aprueban la planificación anual de las actividades y hacen las sugerencias que consideren pertinentes.
X	Trabajadores:	Son los beneficiarios principales de las actividades.
X	Familiares de los trabajadores:	Son los beneficiarios principales de las actividades.
X	Proveedores:	Las organizaciones de salud ofrecen los diferentes servicios o acciones y tienen la oportunidad de ampliar su cartera de socios.
X	Organizaciones Sociales:	Brindan su "saber hacer" en beneficio de los integrantes de la empresa y la comunidad en la que está inmersa. Concretando de esta forma sus objetivos (ej. inoculación contra la gripe)
X	Estado:	Utilizan algunos de sus recursos para ampliar el alcance y la cobertura de campañas unidad en la que está inmersa. Concretando de esta forma sus objetivos (ej. inoculación contra la gripe)
X	Otros (Especifique): Accionistas	Aprueban lo actuado en asamblea general, donde se informan la gestión de la empresa. También son beneficiarios directos de las prácticas.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
X	Directivos/Gerentes:	Demostrar el cumplimiento de Compromisos estratégicos
X	Trabajadores:	Las actividades se dirigen a ellos, ya que el objetivo es cuidar su salud

X	Familiares de los trabajadores:	Las actividades se dirigen a ellos, ya que el objetivo es cuidar su salud
X	Proveedores:	Amplían su cartera de socios y favorecen sensibilización sobre la importancia de la prevención en materia de salud.
X	Organizaciones Sociales:	Aumentan el alcance de sus acciones, maximizando sus objetivos.
X	Estado:	Aumentan el alcance de sus acciones, maximizando sus objetivos.
X	Otros (Especifique):	Las actividades se dirigen a ellos, ya que el objetivo es cuidar su salud

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Establecer convenios con las Mutualistas y Emergencias Móviles existentes, negociar beneficios especiales por cantidad de socios, gestionar el pago de la cuota mutual a través del descuento a los haberes. Esto se inició antes de la cobertura de FONASA (en el año 1997 se iniciaron las negociaciones para afiliación colectiva a sociedades médicas que se concretaron desde 1999 a 2002).

En caso de la partida Reintegro Gastos Laudos, ésta comenzó en 1986 y continúa a la fecha, para los hijos menores de 16 años, siendo opcional que se utilice para pagar la mutualista o se cobre la misma (para los casos de FONASA).

2. Realizar convenios con otras instituciones de salud: como servicios de acompañantes (a partir del 2000).

3. Ampliar las alianzas con emergencias para alcanzar la cobertura para todas las personas que se encuentren en cualquiera de las instalaciones de la empresa, incluido los ómnibus y terminales.

4. Convenios de descuentos especiales con farmacias, ópticas, ortopedias, etc. (ver anexo revista)

5. Gestación del "Club de donantes de sangre 305" (Desde 2011).

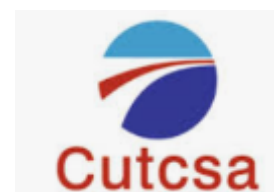
6. Establecer convenios con organizaciones de la sociedad civil especializadas en determinadas patologías tales como: Comisión Honoraria de Lucha Contra el cáncer (CHLC), Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular (CHSC), Comisión Honoraria para la Lucha Antituberculosa y de Enfermedades Prevalentes (CHLAE).

7. Facilitar el acceso a exámenes preventivos y acciones de cuidado de la salud (mamografía, vacunas, control de tensión, colesterol, glicemia, etc.), ya que además de realizarse en forma gratuita, los mismos se realizan en predios de la empresa.

8. Traslado del CSC a Planta Añón, desarrollo de actividades deportivas e instalación de consultorios de varios especialistas. (Desde 2014) Ver Reporte Social pág. 100

9. Formación de capacitadores para lograr instruir al personal en resucitación cardiopulmonar básica (RCB). (ver anexos)

10. Articular las acciones prestadas en el club con las evaluaciones realizadas por el servicio médico, para minimizar los tiempos de atención del personal amparado a DISSE o SEAT³. Hacer foco en las patologías asociadas al servicio de transporte. Generándose el espacio de Fisiatru y Fisioterapeuta.





**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

II. Creación del programa de Contención Laboral, donde se atienden casos de estrés postraumático (por siniestros de tránsito o robos), evaluaciones de ingresos, consultas espontáneas o sugeridas por supervisores, apoyo a encargados y jefes en ciertas situaciones. (Desde 2018)

I2. Espacio Salud en nuestro canal de Youtube -Cutcsa TV: diferentes consejos a cargos de los profesionales del CSC dirigidos especialmente a las problemáticas detectadas en nuestros integrantes por el tipo de trabajo realizado. (Desde marzo 2019) – Ver anexo link

3 SEAT - Seguro de Enfermedad y Accidentes de Trabajo – los trabajadores propietarios tienen derecho a este seguro, que les posibilita recibir los mismos beneficios que los trabajadores dependientes a través de DISSE, mediante el descuento del 3% de lo que genere trabajando a cuenta de la explotación del ómnibus en el mes.



Objetivos específicos:

- I.1. Cobertura médica de calidad para el 100% de los integrantes activos de la organización (para los que no están cubiertos por FONASA). Facilitar el acceso a familiares directos con los mismos beneficios.
- I.2. Considerando la franja etárea del personal, sus necesidades y las de personas a su cargo, facilitar que el 100% de trabajadores y accionistas puedan acceder a cuidados en momentos críticos, con tarifas convenientes.
- I.3. Asistencia médica de emergencia para el 100% de las personas que se encuentran en nuestras instalaciones y sufran algún incidente de salud de cualquier índole.
- I.4. Brindar facilidades para que el 100% del personal acceda a medicamentos o tratamientos que necesite a menores costos.
- I.5. Que todos los integrantes de la organización cuenten con disponibilidad de sangre ante una cirugía o accidente.
- I.6. Maximizar los beneficios de las alianzas, al lograr que el personal y su familia accedan a exámenes preventivos. Poner a disposición del 100% de la organización de servicios vinculados a la prevención de salud de forma gratuita.

Concreción de al menos 4 charlas preventivas anuales

- I.7. Facilitar el acceso a exámenes preventivos de acuerdo a lo recomendado a c/destinatario (por edad, sexo, complejión física, etc.)

Reducir al mínimo la cantidad de conductores a los que le limitan el carné de salud (examen clínico de aptitud laboral con el cual todo/a ciudadano/a debe contar para ejercer su actividad laboral)

Facilitar a todo los/as conductores/as y conductores/as cobradores/as controles sobre valores que indiquen posibles patologías que le impidan acceder a la licencia de conducir y por ende cumplir con su función.

- I.8. -Aumentar la cantidad de integrantes de la organización que practican deportes.

Mejorar las instalaciones del club y los aparatos de la sala de musculación, ampliando la oferta de actividades.

Alcanzar el 40% de integrantes de la organización que participan activamente del club

Brindar un espacio accesible para consulta de las diferentes patologías, donde atiendan los técnicos y profesionales.

I.9. Formar al menos al 50% de los trabajadores (propietarios y dependientes) en RCB

I.10. Atacar patologías asociadas al tipo de tareas desarrolladas por los integrantes de nuestra organización. Dentro de las cuales se destacan las de columna.

I.11. Reducir la cantidad de personal ausente por enfermedad por motivos relacionados con estrés. El 100% de los derivados por Oficina Médica deben ser tratados en esta instancia.

Apoyar a los jefes y encargados a resolver situaciones complejas con el personal a cargo.

Mejorar el clima de trabajo.

Que el 100% del personal que ingresa sea evaluado por las profesionales.

I.12. Promoción de hábitos saludables dirigidos a los integrantes de la organización y accesible a toda la comunidad.

Resultados obtenidos:

I.2.1 - De los propietarios activos 68% están afiliados a mutualistas a través de convenios vigentes (los demás están mayoritariamente cubiertos por FONASA o seguros particulares), además de 545 familiares menores de edad y 985 familiares mayores. Respecto a la cantidad del personal y familiares afiliados a emergencias móviles son en total 2.874.



I.2.2 - Un grupo importante de trabajadores y familiares se hicieron socios de las empresas de acompañantes, determinando que el costo se le debite del sueldo.

I.2.3 - 100% de las instalaciones de Cutcsa, incluidos c/u de los ómnibus están cubiertos por emergencia móvil (UCM y Española Móvil)

I.2.4 - Existe una gran cantidad de empresas que ofrecen beneficios a nuestro personal y su familia, lo que resulta positivo para ambos (por los descuentos y la amplitud de la cartera de clientes). Paulatinamente se han ido sumando diferentes empresas que brindan diferentes servicios y beneficios.

I.2.5 - Cantidad constante de donantes de sangre.

I.2.6 - Cada año se realizan las charlas previstas, con el fin de otorgar herramientas de prevención a todos los integrantes de la empresa y sus familias.

I.2.7 - Se mantiene un número importante de mujeres que se realizan la mamografía todos los años, lo que ha permitido detectar tumores malignos a tiempo, con resultado positivo para estas compañeras.

De la misma manera, se mantiene constante (con leve aumento) la cantidad de personal que participa de los controles de sangre.

Respecto a la vacunación, ha aumentado en los últimos años. Lo que posibilita que quienes están más expuestos a los virus y bacterias (por el contacto con la gran cantidad de personas que se trasladan en los ómnibus) están más protegidos, lo que permite a la vez que se minimicen la cantidad de contagios.

I.2.8 - El número de socios del CSC integrantes de Cutcsa ha ido en aumento desde su instalación, lo que posibilita que integren el ejercicio a su rutina y por ende, rompen con el sedentarismo (que suele asociarse al transporte, principalmente a la conducción).

La inclusión de los dos consultorios en las nuevas instalaciones del club ha permitido que los trabajadores accedan también a consultas a especialistas que contribuyen al cuidado de su salud y a la recuperación de patologías asociadas al tipo de labor realizada: Lic. en Nutrición, Fisiatra y Fisioterapeuta, Masajista y podóloga.

I.2.9 - El 34% del personal está formado actualmente en RCB, algunos de los cuales ya se han recapacitado. Incluso se han capacitado a los integrantes de nuestros programas de integración (Movida Junior y Movida Joven), lo que aumenta la cantidad de personas con conocimientos básicos para asistir a quien pueda sufrir un paro cardíaco⁴

I.2.10 - La posibilidad de acceder a tratamiento de Fisioterapia en el CSC, ubicado en una de las instalaciones más centrales de la empresa, posibilita acortar los tiempo de tratamiento(muchas veces las mutualistas están saturadas



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

por la alta demanda) y favorece el rápido reintegro del trabajador a su labor (lo que disminuye los días de ausencia por enfermedad y facilita el cumplimiento del servicio de acuerdo a lo planificado)

I.2.II – Desde que el equipo de Contención Laboral comenzó a trabajar han aumentado las consultas, tanto la consulta por iniciativa propia como la derivada por superiores, lo que implica el reconocimiento de la polivalencia de factores en la salud (emocionales, ambientales, económicos, socio- culturales, etc.)



I.2.I2 – La difusión de consejos a través del Canal de Youtube, posibilita ampliar el alcance los objetivos del CSC, que se vuelcan a toda la comunidad.

4 Incluso en uno de los eventos del “Mes de la Mujer” un compañero sufrió un paro cardíaco y los instructores en RCB pudieron ayudarlo a recuperarse antes de que viniera la emergencia. Ver video en anexo 4.

Instrumentos de verificación:

A- Evaluaciones y controles del Dpto. de RRHH sobre afiliaciones, listados mensuales para el pago y descuento correspondientes.

B- Evaluaciones y controles del Dpto. de RRHH y listado con cantidad de afiliados a cada institución a través de los convenios.

C- Evaluaciones y controles del Dpto. de RRHH y Gestión Humana sobre afiliaciones, casos atendidos, etc. Evaluación in situ de la concreción del servicio. Estadísticas de seguimiento.

D- Verificación periódica del mantenimiento de los convenios. Devoluciones de los usuarios de los diferentes servicios.

E- Evaluaciones y controles de Gestión Humana. Seguimiento estadístico. Informes mensuales del Banco de Sangre.

F- Evaluaciones y controles de Gestión Humana. Consultas a grupos de trabajo. Análisis de participación, análisis estadísticos. -Informe de resultados realizados por la organización de salud. Evolución anual. Controles de la CHSC y MSP.

G- Análisis estadísticos de participación en las distintas actividades del CSC. Buzón de sugerencias. Informes técnicos de los profesionales.

H- Evaluaciones y controles de Gestión Humana -Controles de la CHSC

I- Análisis estadístico e informes de Oficina Médica, informes técnicos de los profesionales, buzón de sugerencias. Análisis estadísticos de participación en las distintas actividades del CSC.

J- Análisis estadístico e Informes de Oficina Médica. Análisis estadístico e Informes de Contención Laboral. Evolución o involución del ausentismo por estos problemas.

K- -Cantidad de personas suscriptas al canal, cantidad de visualizaciones y comentarios, cantidad de “Me gusta” y “No me gusta” de cada video compartido.

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

Si

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

La práctica se evalúa anualmente.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
X	Cuestionarios :
X	Visitas de Campo
X	Evaluación externa por terceros
X	Otros (especifique): Encuesta de satisfacción (RCB), contenido de buzón de sugerencias y evaluación periódica de la Comisión Directiva del CSC



¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si X / No

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

1.2.1 -Cantidad de afiliados a mutualista, 3.379 por convenio y 2874 personas afiliadas a UCM⁵

1.2.2 – Cantidad de afiliados a SECOM: 447 y con “Familia”: 278. Estos convenios incluyen grupos familiares.

1.2.3 – Porcentaje de cobertura de emergencia 100% de la flota cubierta y 100% de las instalaciones cubiertas

1.2.4 – Accesibilidad, estos convenios son accesibles al 100% de los integrantes, aunque no se registra su utilización.

1.2.5 – Cantidad de donantes integrantes de la empresa, 58 donantes en 2018 y 22 en el primer semestre de 2019

1.2.6 – Cantidad de charlas anuales, concreción de 4 (si bien no se registró número de asistentes las charlas se realizaron a sala llena. Ver fotografías en anexo xx)

Personas que se realizaron los controles:

. CHSC y Asociación Española (control colesterol, hipertensión, glicemia, etc.) - 68 en 2018 y 79 en 2019.

. CHLAE 344 personas vacunadas en 2018 y 851 en 2019. En total son 2.619 las personas vacunadas desde 2016.

1.2.7 -

Cantidad de Mamografías realizadas - 255 mujeres en 2018, 281 en 2019 y 2.303 desde los inicios de esta acción (2011)

Lesiones sospechosas detectadas 13 (El registro de las lesiones sospechosas se realiza desde 2015 Desde 2011 hasta 2015 las mamografías fueron realizadas por CHLCC y desde 2016 hasta la fecha por Asociación Española)

Cantidad de personas que realizaron los controles de sangre- 62 en 2017, 68 en 2018 y 79 en 2019.

Cantidad de personas que se vacunaron- se inocularon con la vacuna antigripal 328 personas en 2018 y 697 en 2019. En total 2.440 personas se dieron la dosis antigripal (desde 2016).

Cantidad de talleres preventivos- concreción de 3 talleres anuales (“Adicción a las harinas”, “Prevención de enfermedades con base en la herencia genética”, “Diagnóstico precoz de la Hepatitis C”). Distribución de material informativo (si bien no se registró número de asistentes las charlas se realizaron a sala llena. Ver fotografías en anexo xx)

1.2.8 – Cantidad de socios del CSC integrantes de Cutcsa:



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- 1.287 en 2017

- 1.554 en 2018

- 1.794 en 2019

- Porcentaje de incremento de socios, 20,8% en 2018 y 15,4% en 2019 (hasta la fecha).

- Cantidad de consultorios y personas atendidas. Concreción de 2 consultorios, uno de Fisiatría y Fisioterapia con posibilidad de atención de 4 pacientes simultáneos}; otro multifuncional (donde se coordinan los demás especialidades)

. Nutricionista: 2016: 381; 2017: 275; 2018: 473; 2019: 381 (a junio) personas atendidas.

. Masajes: 2016: 587; 2017: 453; 2018: 467; 2019: 219 (a junio)

. Podología clínica: 2016: 109; 2017: 117; 2018: 91; 2019: 50 (a mayo)

1.2.9 – 1.524 personas capacitadas

1.2.10 – Pacientes derivados a fisiatra del CSC desde nuestra oficina médica: 2015: 67; 2016: 84; 2017: 76; 2018: 67; Total: 294.

Resultado sobre total del tratamiento (sobre el total de personas atendidas):

- Alta: 69,04 %

- En tratamiento: 13,94%

- Fracaso terapéutico, jubilación por incapacidad: 5,10%

- Cirugía y otros tratamientos: 8,32 %

- Renuncia y otros: 3,6 %

1.2.11 - Total de personas atendidas en "Contención Laboral" 120 según el siguiente detalle: 15 personas derivadas por Oficina Médica, 15 por iniciativa abierta, 11 por situación traumática (9 por siniestros y 2 por hurtos con violencia), 79 aspirantes a ingreso.

1.2.12 - Total de suscriptores a Cutcsa TV 1.132 personas.

Espacio Salud- Lic. en Nutrición Claudia Bello- "Alimentos probióticos" 68 visualizaciones (v) y 7 me gusta (mg); "Tips para desayuno saludable" 128 v. y 8 mg; "Asado del Día del Trabajador" 118 v y 5 mg; "Mensaje mes de la mujer" 232 v y 11 mg.

- Profesora Ma. Noel Pereira "Ejercicio de elongación" 119 v y 3 mg; "Ejercicios hombros y columna" 162 v y 4 mg; "Ejercicios para cuádriceps" 168 v y 7 mg.

- Bienvenido al CSC 429 v y 19 mg y 1 no me gusta

- Mamógrafo Asociación Española 220 v y 8 mg.

- Entrevista al Dr. Álvaro Vázquez 332 v, 10 mg y 1 no me gusta

5 En 2019 se sumó un convenio con Española Móvil, cuyos datos se procesarán estadísticamente a fin de año.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

Todos los resultados indican que la totalidad de la práctica está directamente vinculada al ODS 3, especialmente Metas 3.4 y 3.8, y al ODS 5, especialmente Metas 5.4 y 5.6



- Comentarios positivos realizados a través de distintos grupos de trabajo por la importancia de concientizar sobre diferentes temas de salud y cómo prevenir enfermedades.
- Solicitud de los integrantes de la empresa para que se realicen vacunaciones y otras actividades en distintas dependencias de la Empresa.
- Comentarios positivos de los profesionales de la salud que actúan en el programa ya que en muchos casos la atención temprana permite una mejor recuperación de las dolencias y prevención de riesgos.
- Ofrecimientos de proveedores de salud, Instituciones Públicas, OSC y otros prestadores de servicios (ópticas, insumos médicos, ortopedias, etc.) para generar nuevos convenios para la atención y otorgamiento de beneficios a los integrantes de Cutcsa y sus familias.
- Agradecimiento de varios de las Instituciones Públicas, proveedores de salud y OSC por generar espacios y canales para la difusión y sensibilización sobre cuidados de la salud y prevención.
- Ofrecimientos de proveedores de salud, Instituciones Públicas y OSC, para la realización de charlas o campañas de concientización y sensibilización sobre distintas afecciones y prevención.
- Reconocimientos públicos recibidos

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Anualmente se logra gran adhesión a las actividades planteadas.

En lo que respecta al Club Cutcsa, se vio un importante crecimiento en los últimos dos años, siendo muy bien recibidas las nuevas propuestas incorporadas, tanto por el público interno, como el externo. Cumpliéndose con el objetivo de estimular el ejercicio, y por ende hábitos saludables, en el personal.

Las intervenciones de los especialistas (especialmente Fisiatra, Fisioterapeuta y Psicólogas), posibilita una reincorporación más rápida al trabajo, ante una interrupción.

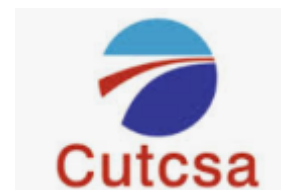
El conjunto de todas las acciones realizadas redundan en una disminución del ausentismo, en la medida que se mejoran los tiempos de atención (respecto a las ofrecidas por las mutualistas).

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

ODS 3

Meta 3.4- Aporte a la promoción, prevención y tratamiento de enfermedades. A través del programa de Contención Laboral, apoyo a la salud mental y el bienestar, además de charlas y talleres sobre diversos tipos de patologías y como poder prevenir las.

Meta 3.8- Alcanzar la cobertura de salud universal, de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, lo que se viabiliza a través de los convenios con mutualistas y emergencias médicas (con órdenes y tickets de medicamentos gratis y reducidos). Apoyándose también con las actividades realizadas en plantas y terminales (controles de sangre, vacunaciones, etc.)



ODS 5

Meta 5.4- La colonia del CSC es una contribución con el cuidado de los niños en períodos de vacaciones, pudiendo los padres turnarse para llevarlos y recogerlos. También los convenios con las instituciones educativas, incluidos los maternales y guarderías, posibilitan acceder al cuidado y formación de sus hijos a precios más convenientes. La partida por Reintegro Gastos Laudo, asegura la cobertura de la mutualista para los hijos menores de 16 años.

Meta 5.6- Se contribuye con la promoción de la salud sexual y reproductiva al incentivar y facilitar la realización de la mamografía.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

El desarrollo de los convenios con mutualistas potenció el establecimiento de alianzas estables con organizaciones públicas y privadas, las mismas también fueron el inicio de los vínculos posteriores que contribuyeron a intercambios de "know how" donde cada institución aporta sus potencialidades en una relación donde todos ganan. CHSC, CHLC, CHLAE, Asociación Española, UCM, etc. aportan los especialistas, técnicos, materiales y Cutcsa brinda los ómnibus, conductores y expertise de los integrantes de los talleres que adaptan los buses.

El brindar estas actividades al personal posibilita que experimenten en sí mismos las vivencias de la comunidad, cuando acceden a estos servicios (mamografías, vacunas, etc.) Lo que facilitan que entiendan la importancia de la inversión social y también el sentido de la misma.

El desarrollo de las diferentes acciones, se sumó a otras necesidades de la empresa que determinaron la creación del sector "Gestión Humana", que es quien gestiona Espacio Salud y las capacitaciones de Cutcsa. Esto aportó en gran medida al avance del programa.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
X	Eventos	X	Eventos
X	Boletín interno		
		X	Publicación en revistas, periódicos, etc.
X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
X	Correo electrónico		
X	Cartelera	X	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas

1. Boletines y prensa
2. Fotos, afiches y publicaciones
3. Cartas de recomendación
4. Testimoniales
5. Información de Oficina Médica
6. Datos CSC
7. Reporte Social 2016- 2017
8. Video Espacio Salud

EMPRESA

Reconocimiento a: FUCAC

por la práctica que contribuye con el ODS 17:

“Tendiendo Puentes”

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora y Práctica que mejora la competitividad de la empresa



FUCAC



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: **FUCAC**
- Sector de Actividad: **Financiero**
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: **1972**
- Sitio web y redes sociales: www.fucac.com.uy www.fucactv.com.uy Facebook: **FUCAC** Twitter: **Centrocultfucac** Instagram: **centroculturalfucac**
- Cantidad de trabajadores propios: **97**
- Cantidad de trabajadores tercerizados: **0**
- Tipo de empresa :
 - Otras empresas (mediana y grande) **X**



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa

FUCAC es una empresa cooperativa con 46 años de experiencia. Nos definimos como un instrumento financiero que impulsa la generación de proyectos y actividades con un impacto social positivo. Alentamos las transformaciones que desarrollen una economía más verde: humana, inclusiva y equitativa. Tenemos cerca de 275.000 socios de los cuales casi el 80% tienen ingresos medio-bajos y bajos.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
Sí
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
Sí
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - No los hemos identificado aún.
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 1 - Fin de la pobreza**
 - **ODS 4 - Educación de calidad**
 - **ODS 5 - Igualdad de género**
 - **ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico**
 - **ODS 9 - Industria, innovación e infraestructura**
 - **ODS 10 - Reducción de las desigualdades**
 - **ODS 11 - Ciudades y comunidades sostenibles**
 - **ODS 12 - Producción y consumo responsable**
 - **ODS 13 - Acción por el clima**
 - **ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos**
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

A continuación indicamos aquellos ODS y Metas que como empresa hemos identificado como más vinculados a nuestro negocio.

Para cada Meta identificada, señalamos como **METAS FUCAC** aquellas acciones y objetivos que nos hemos propuesto cumplir.

Una explicación más detallada se puede apreciar en el “**CUADRO DE COMPROMISOS FUCAC CON LOS ODS**” incluido en nuestro Reporte de Sostenibilidad 2018 - páginas 39 a 41 (el Reporte se incluye como evidencia - Carpeta “Planillas y Documentos”).

1- ACABAR CON LA POBREZA: 1.4 Para 2030, garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías apropiadas y los servicios financieros, incluida la microfinanciación



METAS FUCAC:

- Mejorar la comunicación y presencia de la oferta de FUCAC en el interior del país.
- Se proyecta diseñar una propuesta integral de educación financiera y consumo responsable con otras cooperativas de la región.
- Revisión de condiciones para las poblaciones señaladas. Comunicación enfocada a sectores jóvenes.

4- EDUCACIÓN DE CALIDAD: 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento

METAS FUCAC:

- Diseño de herramientas y/o formación presencial o a distancia para emprendedores, posiblemente en alianza con otras organizaciones.

5- IGUALDAD DE GÉNERO: 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

METAS FUCAC:

- Existen políticas que han fomentado en la práctica la participación de la mujer en la dirección de FUCAC, con un 62% de los delegados y 50% de la dirección social. Se seguirá fomentando este aspecto.

8- TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO:

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

METAS FUCAC:

- Ampliar la comunicación y la efectividad de la llegada de los productos dirigidos a esta población.

8.10 Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso a los servicios bancarios, financieros y de seguros para todos

METAS FUCAC:

- Revisión de condiciones para las poblaciones señaladas. Comunicación enfocada a sectores jóvenes.

9- INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA: Aumentar el acceso de las pequeñas empresas industriales y de otra índole, en particular de los países en desarrollo, a los servicios financieros, incluido el crédito asequible, y su integración en las cadenas de valor y los mercados.



METAS FUCAC:

- Revisión de condiciones para las poblaciones señaladas. Comunicación enfocada a sectores jóvenes.

10- REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES:



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

METAS FUCAC:

- Revisión de condiciones para las poblaciones señaladas. Comunicación enfocada a sectores jóvenes.

10.5 Mejorar la reglamentación y vigilancia de las instituciones y los mercados financieros mundiales y fortalecer la aplicación de esos reglamentos

METAS FUCAC:

- Continuar la gestión de sensibilización, con apoyo de instituciones cooperativas del exterior.

11- COMUNIDADES SOSTENIBLES: 11.1 De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales.

METAS FUCAC:

- A 2020 se debe implementar nuevos productos y beneficios que alcancen de manera más integral a los socios de FUCAC.

12- PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE: 12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza

METAS FUCAC:

- Se proyecta diseñar una propuesta integral de educación financiera y consumo responsable con otras cooperativas de la región.

13- ACCIÓN POR EL CLIMA: 13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

METAS FUCAC:

- Revisar y mejorar la oferta de comunicación y formación en el tema.

17- ALIANZAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS: 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas

METAS FUCAC:

- Ampliar las iniciativas comenzadas en 2018.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
Canal online FUCAC.TV, Programa de participación de los socios de FUCAC en actividades de apoyo a la comunidad
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
Sí, En el 2016 y 2017
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría? **NO**
 - Categoría Compromiso
 - Categoría Cumplimiento
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
Sí

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

A. Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA:

ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

META 17.17 *Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.*

Complementariamente al ODS 17 y la Meta 17.17, es importante destacar la importancia que en los ODS se le da a las Alianzas lo que se ve reflejado en el documento final aprobado en las Naciones Unidas:

*60. Reafirmamos nuestro decidido compromiso con la plena implementación de esta nueva Agenda. Reconocemos que será imposible lograr nuestros ambiciosos objetivos y metas sin una Alianza Mundial revitalizada y mejorada cuyos medios de implementación sean igualmente ambiciosos. La Alianza Mundial revitalizada facilitará una intensa participación mundial para respaldar el cumplimiento de todos los Objetivos y metas, **aglutinando a los gobiernos, la sociedad civil, el sector privado, el sistema de las Naciones Unidas y otras instancias, y movilizand**o todos los recursos disponibles.*

Nombre de la práctica:

“TENDIENDO PUENTES”



Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Desde Octubre 2017 hasta Agosto 2019

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Montevideo, Centro Cultural FUCAC (18 de Julio 2017 esq. Pablo de Maria)

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

El programa parte de la premisa de la importancia del compromiso con la comunidad y responde a los planteos realizados en forma permanente por parte de diferentes grupos de interés:

- Directivos de la empresa: buscan dar cumplimiento a los objetivos estratégicos fijados tanto para FUCAC como para Fundación FUCAC;
- Socios de FUCAC: son quienes expresan sus intereses e inquietudes respecto a las temáticas de mayor interés y que desean sean abordadas;
- Organizaciones e individuos (nuestros "socios" en las alianzas): organizaciones de la sociedad civil, instituciones públicas y privadas, fundaciones, cooperativas y empresas que manifiestan la necesidad de contar con diversos apoyos que contribuyan al fortalecimiento institucional, su posicionamiento, ejecución de actividades y proyectos y difusión de los mismos.

La gran mayoría de estas instituciones e individuos (artistas) carecen de infraestructura para poder llevar a cabo sus actividades y su difusión.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

FUCAC en el año 2011 realizó una investigación con el objetivo de conocer las necesidades y expectativas de sus socios. En base a estos resultados es que surge la necesidad de abordar una gran variedad de temas. En virtud de la diversidad temática y su especificidad la ejecución de las propuestas sólo puede lograrse trabajando en alianza con distintas instituciones y organizaciones.

https://www.fucac.com.uy/articleId_fe4b4571-0e40-4bc3-93ef-15e773ad70b7/13631/Detalle-Materiales

Respecto a las expectativas de las organizaciones/instituciones con las que FUCAC realiza sus alianzas, todos los años se realiza un llamado abierto para que puedan postular las diferentes actividades que desean realizar así como las necesidades específicas para la ejecución de las mismas, etc. (este proceso se detalla en la Sección B.4

Periódicamente la Dirección, tanto de FUCAC como de Fundación FUCAC, establecen los lineamientos estratégicos respecto a los temas tanto de apoyo a la comunidad, sociales y medioambientales.

Asimismo FUCAC recibe propuestas e inquietudes a través de las redes sociales las cuales son evaluadas al momento de definir las futuras actividades y proyectos.

FUCAC ofrece, a través de correos electrónicos, la sala y equipamiento a posibles organizaciones e individuos interesados en su uso.

Encuesta "Opción Consultores", en una sección se pregunta sobre la imagen y posicionamiento:

- Conocimiento de las actividades culturales ofrecidas por FUCAC
- Evaluación de las actividades culturales y de participación ofrecidas por FUCAC

(Se adjunta como evidencia los resultados de la encuesta Carpeta "Evaluaciones y Testimonios")

Objetivo general de la práctica

Generar alianzas con diferentes instituciones con el objetivo de lograr la ejecución de acciones específicas que estén alineadas con las líneas de desarrollo y promoción socioambientales que ha definido FUCAC y que respondan a su vez a las necesidades y expectativas expresadas por nuestros asociados. Las alianzas generadas buscan promover mejoras en las condiciones de vida y desarrollo socioeconómico de las personas menos favorecidas a 2020.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición :



Si bien este programa se viene desarrollando desde hace 9 años, para la presente postulación se han tomado las alianzas realizadas en el período octubre 2017 / Agosto /2019.

El programa parte de la premisa del convencimiento de FUCAC de la importancia del trabajo en red y del potencial que la suma de esfuerzos individuales tiene cuando se trabaja en colectivo. Buscamos incentivar la generación de alianzas estratégicas con quienes compartimos intereses comunes y lograr así potenciar el impacto.

Para contextualizar el objetivo, consideramos importante mencionar que en cuanto a qué entendemos por "alianza estratégica", nos alineamos con el concepto de SEKN - Social Enterprise Knowledge Network.

En tal sentido SEKN define "alianza estratégica" como *"la unión de esfuerzos de organizaciones del sector privado y del tercer sector para promover acciones eficaces y eficientes que viabilicen una mejor vida en la sociedad, en especial de los sectores más excluidos, mediante una relación de intercambio en que ambas partes se benefician y se desarrollan alcanzando sus objetivos institucionales"*

El objetivo del programa por tanto es desarrollar alianzas estratégicas y exitosas que permitan, a través de la realización de actividades, responder a las necesidades y expectativas de nuestros asociados, estén alineadas con los objetivos estratégicos de FUCAC y Fundación FUCAC y que aborden temáticas que permitan un mejor desarrollo socioeconómico y ambiental de la sociedad.

La práctica "Tendiendo Puentes" consiste en alinear las necesidades identificadas con las diferentes propuestas recibidas por parte de diferentes organizaciones e instituciones, futuros socios de las alianzas. Estas propuestas son analizadas para definir, en caso de aprobarse, qué tipo de alianzas se realizarán con las organizaciones así como la forma de participación y compromiso que FUCAC asume como parte de la misma.

Cada alianza implica el desarrollo de los proyectos y/o actividades aprobadas y su posterior análisis y evaluación. La gestión de las alianzas va generando una red que permite que FUCAC llegue a más socios y no socios en todo el país lo que fortalece y posiciona a la empresa.

Como resultado de este proceso evaluamos la evolución de "Tendiendo Puentes" como práctica.

Algunos números:

En el período que abarca la presente postulación de la práctica "Tendiendo Puentes", se han generado **57** alianzas estratégicas con distintas organizaciones e instituciones lo que ha permitido la realización de **325** actividades.

Hubo una participación directa de aproximadamente de **23.621** personas estimando que, a través de la replicación de las actividades por medio de nuestro canal FUCAC TV, el alcance fue de **325618** personas.

El valor monetario de los recursos destinados por parte de FUCAC para la ejecución de la práctica "Tendiendo Puentes" fue para el período **Octubre 2017 - Agosto 2019** de aproximadamente **\$ 13.460.000** (pesos trece millones cuatrocientos sesenta mil)



La planilla "Tendiendo Puentes" (incluida como evidencia Carpeta "Planilla y Documentos") recoge el listado de alianzas realizadas. En esta planilla, describimos:

- **Número de alianza:** es el número que le hemos asignado a la alianza entre FUCAC y cada organización/institución; este número corresponde asimismo al número en la Planilla "Alianzas/ODS" que indica a los ODS que la alianza está contribuyendo;
- **Organización:** es la organización/institución con la cual FUCAC hace la alianza;
- **Descripción:** una breve descripción de la organización, a qué se dedica, cuál es su público objetivo, etc.;
- **Actividad apoyada:** una descripción de la actividad o proyecto específico que FUCAC apoyó como socio de la alianza;
- **Cantidad:** es el número de actividades o proyectos que la organización/institución ejecutó con el apoyo de FUCAC;
- **Participantes:** la cantidad de participantes que asistieron en la actividad/proyecto apoyado; Los casos para los que no disponemos del número de participantes por las características de la alianza y las actividades que se desarrollaron están identificados con **S/I (sin información)** o **N/A (no aplica)**.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- **Forma de participación:** cuál fue el rol de FUCAC en la alianza, de qué forma participó, los recursos destinados y otros apoyos brindados;
- **Categoría:** la categoría temática que FUCAC le otorgó a la alianza; cada Categoría tiene un color distintivo;
- **ODS:** los ODS a los que la ejecución de la actividad/proyecto ejecutado por la alianza contribuye;

FICHAS

En la carpeta “planillas y documentos” que presentamos como evidencia, a modo de ejemplo, hemos incluido 4 fichas de alianzas; estas fichas permiten apreciar con mayor detalle las actividades y elementos que constituyeron la alianza a la que se refieren (la información más detallada de cada alianza está a disposición en FUCAC en caso de ser requerida).

A.8 ¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Teniendo en cuenta que el ODS 17 busca promover la generación de alianzas para lograr los ODS y en particular la meta 17.17 establece “Alentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las asociaciones”, la esencia de la práctica es la generación de alianzas con distintos actores los que, a través de la ejecución de sus actividades y proyectos, contribuyen con los diferentes ODS. (ver Evidencia Planilla Alianzas/ODS - Carpeta “Planillas y Documentos”).

NOTA: EL APOORTE DE LA CULTURA A LOS ODS

En este punto consideramos importante hacer la siguiente observación:

Muchas de las iniciativas que son apoyadas por FUCAC en alianza con otras organizaciones e instituciones, tienen como objetivo el desarrollo y promoción de la cultura.

En el documento final de los ODS, hay muy pocas menciones referidas a “lo cultural” como concepto general. Las que se mencionan son muy específicas tales como es el caso del “patrimonio cultural” (ODS II - Meta II.2) o la “cultura local” referida al Turismo Sostenible (ODS 8 - Meta 8.9).

Tal es así que la UNESCO se ha manifestado en varias ocasiones respecto a este tema. En este sentido nos parece oportuno y relevante expresar que compartimos la interpretación de la UNESCO sobre el tema tal como lo establece Jyoti Hosagrahar, Directora de la División de Creatividad en Cultura en la UNESCO:

“Si agrupamos los ODS en torno a los tres pilares fundamentales del desarrollo sostenible –el económico, el social y el medioambiental– nos percatamos de que la cultura y la creatividad desempeñan un papel transversal en todos ellos. A su vez, los aspectos económicos, sociales y medioambientales del desarrollo sostenible contribuyen a salvaguardar el patrimonio cultural y nutrir la creatividad”.



(El artículo completo “La cultura, elemento central de los ODS” de Jyoti Hosagrahar puede encontrarse en el siguiente link:

<https://es.unesco.org/courier/abril-junio-2017/cultura-elemento-central-ods>

En esta misma línea, en el documento “La Cultura para la Agenda 2030” (publicación UNESCO -2018) se reconoce el rol de la cultura en la Agenda 2030:

“La importancia de la cultura para la Agenda 2030 es fundamental. Ningún tipo de desarrollo es sostenible si no se toma en cuenta la cultura. Con la Agenda 2030 se han abierto nuevos canales para incorporar la cultura en las

políticas de inclusión social y económica y en la sostenibilidad ambiental con soluciones innovadoras de los propios Estados. Esto implica aprovechar el poder de la cultura para imaginar y concebir un mundo más inclusivo, más justo y con más igualdad. La cultura, como recurso y herramienta transversal, es fundamental para alcanzar este ideal transformador que se propone en la Agenda 2030”.

En tal sentido, en la Planilla de Alianzas/ODS que adjuntamos como evidencia, se podrá identificar cada una de las alianzas en las que FUCAC participa y a que ODS, a través de la actividad específica desarrollada, se está contribuyendo.

Como se podrá apreciar, varias de estas están vinculadas a la promoción de la cultura en distintas áreas.

A.9 ¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

La práctica “Tendiendo Puentes” se enmarca en el cumplimiento de los principios y valores cooperativos referidos al “Compromiso con la comunidad” y la “participación de socios” FUCAC.

Esto ha sido expresado explícitamente en nuestro último Reporte de Sostenibilidad (incluido como Evidencia) en el cual, bajo el Punto I “Pertenece a la gente” declaramos:

“Somos una empresa cooperativa con 46 años de experiencia. Nos definimos como un instrumento financiero que impulsa la generación de proyectos y actividades con un impacto social positivo. Alentamos las transformaciones que desarrollen una economía más verde: humana, inclusiva y equitativa. Somos una organización de gente. Somos gente cooperando, y estamos orgullosos de lo que hacemos”.

Asimismo, FUCAC por su propio origen desde la federación de cooperativas, desde sus inicios ha promovido la cooperación entre Cooperativas. Fiel a estos principios, FUCAC ha colaborado en el desarrollo y profesionalización de muchas cooperativas de ahorro y crédito en el Uruguay impulsando a su vez diversos proyectos conjuntos. A través de “Tendiendo Puentes”, FUCAC ha continuado este apoyo a muchas cooperativas.

A.10 Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Centro Cultural FUCAC

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
	Directivos/Gerentes:	Fijan políticas generales; participan en la definición de las alianzas a generar; definen los recursos y compromisos que asumirá FUCAC; participan de algunas de las iniciativas;
	Trabajadores:	Coordinación de las iniciativas; participan directamente en algunas;
	Familiares de los trabajadores:	Participan en algunas actividades de voluntariado; Participan de algunas iniciativas; Participan como expositores en algunas actividades;
	Socios de FUCAC	Proponiendo temáticas; Asistiendo y participando de las propuestas;
	Organizaciones Sociales:	Presentando propuestas y ejecutando las actividades y acciones



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	Estado:	Presentando propuestas y ejecutando las actividades y acciones
	Otros (Comunidad - personas no asociadas):	Asistiendo y participando de las propuestas; Proponiendo posibles actividades;

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
	Directivos/Gerentes:	Involucramiento y ejecución del programa: Cumplimiento de los planes estratégicos; Posicionamiento de la institución que dirigen.
	Trabajadores:	Involucramiento y ejecución de la práctica;
	Familiares de los trabajadores:	Sentido de pertenencia; capacitación y formación en distintas temáticas;
	Socios de FUCAC	Sentido de pertenencia; capacitación, formación e información en temáticas que responden a sus expectativas y necesidades; posibilidad de participar de un proyecto de impacto.
	Organizaciones Sociales:	Fortalecimiento institucional. Fidelización de sus grupos de interés. Posicionamiento al integrar una alianza y ser parte de un proyecto de impacto. Mayor visibilidad. Cumplir con los objetivos de la institución y los compromisos asumidos.
	Estado:	Difundiendo y ejecutando programas;
	Otros: no socios de FUCAC, escolares, cooperativistas, profesionales, público en general	Dependiendo de la actividad en la que participaron y de acuerdo a la institución, recibieron capacitación, formación, información y sensibilización en las diferentes temáticas abordadas.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Convocatoria abierta a organizaciones, empresas, artistas, etc.
2. Evaluación de las propuestas por el Equipo Técnico de FUCAC y la Fundación;
3. Reuniones con las distintas instituciones seleccionadas;
4. Definición de organizaciones y propuestas que se apoyarán;
5. Organización del calendario de actividades
6. Difusión de las actividades;
7. Ejecución de actividades;
8. Evaluación de cada actividad;

Objetivos específicos:

I.1. La convocatoria tiene como objetivo dar las pautas claras a los beneficiarios interesados sobre los criterios y objetivos que desde FUCAC se tendrán en cuenta a los efectos de definir cuáles instituciones y propuestas se apoyarán;

I.2. Recibidas las propuestas, el Equipo Técnico estudia la solicitudes y hace una evaluación para seleccionar aquellas instituciones y propuestas que se alinean más con los objetivos de FUCAC y su Misión;

I.3. Las reuniones con las instituciones es a los efectos de aclarar posibles dudas, conocer más a fondo las propuestas y establecer el rol, los recursos necesarios y las obligaciones y responsabilidades de cada una de las partes de la alianza.



I.4. Cumplidos los pasos anteriores, se definen aquellas organizaciones y propuestas que, por parte de FUCAC serán apoyadas, estableciendo las alianzas correspondientes con cada una de ellas.

En la definición de las alianzas a desarrollar con las organizaciones con las que se trabajará, se toman en cuenta diversos elementos además de los descritos anteriormente:

- Si ya se trabajó anteriormente con la organización y el resultado fue positivo, se procura continuar con la alianza. Esta continuidad facilita además el trabajo de coordinación.
- Se identifican nuevas organizaciones cuyas propuestas estén alineadas con FUCAC y que presenten actividades o proyectos novedosos;

En base a lo anterior en el período que abarca la presente práctica, de las 57 alianzas, 40 fueron realizadas con organizaciones con las cuales ya hemos trabajado habiéndose incorporado 17 organizaciones nuevas.

En algunos casos, tal como se aprecia en la planilla Tendiendo Puentes algunas alianzas implican trabajar con varias organizaciones (conjunto de cooperativas, instituciones públicas, etc). Por este motivo el impacto sobre el conjunto de las organizaciones supera la cantidad de alianzas generadas, en este caso 57.

Se firma un acuerdo de derecho de imagen para poder transmitir por nuestro canal online.

I.5. Se fija el calendario de cada una de las actividades ya definidas a los efectos de que no exista superposición así como también para evitar posibles inconvenientes,

Es importante aclarar que, si tomamos los días hábiles y excluimos además algunos períodos de vacaciones, la cantidad de días y horas de disponibilidad del Centro Cultural FUCAC es limitado. Esto lleva a tener que definir con equilibrio una agenda que contemple todas las áreas de trabajo definidas. En ocasiones quedan relegadas organizaciones para próximos períodos.

I.6. En coordinación con cada institución, se hace un proceso de difusión tanto por parte de Fucac como de la propia institución sobre las actividades a desarrollar con el objetivo de llegar al mayor número de posibles interesados;

I.7. Se ejecutan las distintas actividades programadas.



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

I.8. A los efectos de conocer el impacto, receptividad y pertinencia de la actividad desarrollada, se hace luego de cada una, una evaluación con los asistentes así como con los propios responsables de las instituciones apoyadas;

Resultados obtenidos:

Es importante mencionar que los siguientes indicadores son por el período que abarca la práctica (octubre 2017 – agosto 2019). En el Punto B5.3.1 desglosamos la evolución de los indicadores x año.

I.1.1 Una vez efectuado el llamado, se recibieron **398** propuestas de actividades o proyectos a desarrollar.

I.2.1 Se hicieron **150** reuniones con organizaciones para evaluar las propuestas recibidas, realizándose una calificación inicial de **350** propuestas de actividades o proyectos a desarrollar.

I.3.1 Se pidió ampliación a las instituciones cuyas propuestas planteadas presentaban dudas.

I.4.1 Se resolvió el apoyo de **325** iniciativas (actividades o proyectos).

I.5.1 Se procedió al armado del calendario y coordinación de fechas requiriéndose para ello un número no determinado de reuniones del equipo de trabajo, que estimamos dos reuniones mensuales, más lo requerido por ajustes que surgan.

I.6.1 Se realizó la difusión por radio y medios de comunicación (Programa “Amargueando”, portal Montevideo.com, cartelera.com, programa “Así nos va” Radio Carve.

Si bien no disponemos de indicadores que reflejen la difusión realizada por cada organización para cada actividad por parte de FUCAC la cantidad de horas destinadas a la difusión de cada actividad es de aproximadamente **30** horas.



I.7.1 Se desarrollaron finalmente **325** actividades llegando en forma presencial a **23.621** personas y en forma remota, por replicación a través de FUCAC TV a un estimado de **325.618** adicionales

I.8.1 Se realizaron **300** evaluaciones a través de nuestras redes sociales, hojas de evaluación de las actividades, formularios de opinión, cartas de agradecimiento, comunicación vía email y distintos testimonios.

Instrumentos de verificación:

EVIDENCIAS

- Convocatoria abierta a organizaciones, empresas, artistas, etc.
- Organización del calendario de actividades
- Difusión de las actividades
- Ejecución de actividades
- Evaluación de cada actividad

Proceso de Evaluación:

- **Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:**

Se evalúa a través de:

- cantidad de organizaciones que se presentan a las convocatorias y que participan de nuestro programa "Tendiendo Puentes";
- cantidad de reproducciones en nuestro canal online FUCAC.TV;
- cantidad de participantes;
- feedback con las organizaciones a través de formularios de opinión, testimonios, cartas de agradecimiento, comentarios en nuestras redes sociales;
- anualmente se realiza una encuesta con Opción Consultores sobre la imagen y posicionamiento del Centro Cultural FUCAC.

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Anualmente

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS

(

x	Cuestionarios: formularios de evaluación de las actividades
x	Entrevistas y reuniones; (a) con organizaciones (b) con asistentes
x	Evaluación externa por terceros
x	Entradas y comentarios en las redes sociales

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?



SI

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Indicadores cuantitativos totales en el período octubre 2017 – agosto 2019:

- 57 Cantidad de organizaciones, etc con las que hemos establecido alianzas;
- 325 Cantidad de actividades desarrolladas;
- 23.621 Cantidad de participantes
- 325.618 Reproducciones FUCAC .TV
- Cobertura de todas las áreas y temáticas que FUCAC ha definido como objetivos y acciones a desarrollar

Desglose y evolución de la práctica por período:

	PERÍODO I		PERÍODO2
	oct/17 - set/18		Oct/18 - ag/19
DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	Objetivo	Resultado	Objetivo*
Alianzas con organizaciones	30	30	30
Actividades desarrolladas	160	170	160



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Participantes en las actividades	10.000	12941	10.000
Reproducciones FUCAC TV	150.000	180.728	150.000
Áreas temáticas a cubrir (8)	8	8	8

* Si bien los objetivos del "PERÍODO 2" corresponden al período "octubre 2018/setiembre 2019", los resultados son por el período "octubre 2018/agosto 2019" y que se cerraron un mes antes para la presentación de la práctica al Programa de Reconocimientos. No obstante, los objetivos a esta fecha ya fueron cumplidos.

Como mencionamos FUCAC viene desarrollando hace 9 años este programa y el mismo ha ido evolucionando. Como se aprecia en la tabla precedente, que abarca el período para esta postulación, existe un compromiso por parte de FUCAC de dar cumplimiento a los objetivos lo que permite la continuidad y el crecimiento del mismo.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

Formularios de opinión, encuesta, comentarios redes sociales, cartas de agradecimiento, testimonios.



En caso de que la práctica que se postula ya fue reconocida en la edición ODS2018, aclarar los avances logrados en cuanto al proceso de evaluación, así como particularmente los avances logrados en el diseño e implementación de indicadores que relacionen la práctica con los ODS y sus metas:

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Las 57 alianzas generadas que se reflejaron en 325 actividades han permitido que FUCAC cumpla con sus objetivos estratégicos respecto a sus compromisos sociales y ambientales respondiendo a su vez a las necesidades y expectativas de sus asociados.

Asimismo ha fortalecido las capacidades de FUCAC en cuanto a la generación de alianzas exitosas lo que permite consolidar la continuidad del programa.

Desde el lado de la relación de FUCAC con las demás organizaciones, se ha logrado contribuir al cumplimiento de los objetivos de estas.

Hemos podido identificar nuevas organizaciones y afianzado nuestro relacionamiento con otras.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

Como establecimos al comienzo, la práctica "Tendiendo Puentes" está enfocada a contribuir al ODS 17 - "Alianzas para lograr los Objetivos" y en particular a la META 17.17 *Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.*

Las distintas alianzas en las que participamos han contribuido, a través de las actividades y programas desarrollados por las organizaciones, a diferentes ODS tal como se puede apreciar en la planilla "Alianzas/ODS" que se incluye como evidencia.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Más allá de la participación de funcionarios de FUCAC en varias de las actividades y proyectos desarrollados, la práctica ha permitido generar mejores habilidades para el relacionamiento entre la empresa y las Organizaciones de la Sociedad Civil así como también con los socios y funcionarios.

Asimismo ha permitido que las personas de la empresa, involucradas en la generación de las distintas alianzas, hayan desarrollado mejores habilidades y herramientas al momento de establecer las alianzas mencionadas. La ejecución de las actividades desarrolladas ha permitido definir procedimientos que han resultado en una mayor optimización de recursos logrando así resultados más eficientes.



COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA		
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA
x	Eventos	x
x	Boletín interno	x
X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	X
X	Intranet	
X	Reuniones informativas	X
X	Correo electrónico	X
X	Cartelera	

Evidencias presentadas :

- Carpeta Planillas y Documentos:** contiene planillas mencionadas (Planilla "Tendiendo Puentes" y "Alianzas/ODS"), Fichas de alianzas específicas y el Reporte de Sostenibilidad 2018;
- Carpeta Fotos de Actividades:** contiene fotos de algunas de las actividades que fueron desarrolladas en alianza con las distintas organizaciones;
- Carpeta Evaluaciones y testimonios:** contiene evaluaciones y testimonios tanto de organizaciones como de asistentes a las actividades; incluye los elementos de la encuesta Opción Consultores vinculados a la práctica presentada;
- Carpeta Convocatoria para uso de instalaciones:** contiene los formatos y vías por las que FUCAC invita a presentarse a organizaciones interesadas en utilizar los espacio, infraestructura, medios de difusión y/o recibir apoyos;
- Carpeta Captura Videos FUCAC TV:** contiene imágenes de actividades difundidas por nuestro canal de TV Online;

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

● **PRÁCTICA INSPIRADORA**

Consideramos que la práctica "Tendiendo Puentes" pueda interpretarse como "inspiradora" en virtud de que FUCAC como empresa define que el logro de los objetivos, en temáticas tan variadas, no es posible alcanzarse ejecutando por sí misma las actividades y apuesta a lograrlo a través de la realización de alianzas exitosas, lo que requirió un gran esfuerzo de diálogo, coordinación y recursos.

Esto a su vez se logró a través de haber puesto a disposición la Fundación FUCAC y, si bien existen otras fundaciones empresariales, esto no es común en nuestro país y menos desde el sector de las cooperativas de ahorro y crédito.

A su vez el instrumento FUCAC TV es una apuesta de FUCAC para poder llegar a la mayor cantidad de personas en todo el territorio nacional, que por sí nos diferencia de otras posibles iniciativas similares.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Replicabilidad de la práctica: consideramos a su vez que este aspecto “inspirador” de la práctica “Tendiendo Puentes” contribuye al alto grado de “replicabilidad” de la misma. En este sentido, demuestra cómo, una empresa interesada en contribuir con varios ODS, que pueden responder a su política de sostenibilidad, lo puede lograr focalizándose en el ODS 17 y a través de éste, con el desarrollo de alianzas exitosas con diversas organizaciones, puede contribuir con el cumplimiento de un conjunto mucho más amplio y diverso de ODS tal como es este caso y se muestra en la Panilla “Alianzas/ODS”

● PRÁCTICA QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA

En el sistema cooperativo, existen diversos indicadores que se manejan y que diferencian a las distintas cooperativas unas de otras.

Estos indicadores, definidos por la Alianza Cooperativa Internacional, se basan en torno al cumplimiento de los diferentes Principios Cooperativos, estando directamente vinculados a la gestión de las mismas.

En el caso de FUCAC, la práctica “Tendiendo Puentes” está directamente vinculada al cumplimiento del Séptimo Principio Cooperativo “Compromiso con la Comunidad”.

Uno de los indicadores que se evalúan para medir el grado de cumplimiento es el Valor Agregado Cooperativo Invisible (VAC Invisible) por actividades culturales, sociales y educativas tanto para socios y no socios y que incluye además el “ahorro por facilidades a instituciones”. A su vez dentro de este valor hay un ítem que indica cuánto ahorran las personas por operar con FUCAC.

Cuánto más elevado es el VAC Invisible, los comportamientos financieros de la cooperativa son mayores y mejores. Asimismo mejora el ranking de la cooperativa lo que significa una mayor garantía para sus asociados y un mejor posicionamiento entre el movimiento cooperativo.

En el caso de FUCAC el VAC invisible es de \$ 13.460.000 (resultado de las actividades y alianzas desarrolladas a través de la práctica “Tendiendo Puentes”) lo cual nos posiciona en el primer lugar dentro de Uruguay.

EMPRESA

Reconocimiento a: GCG Group

por la práctica que contribuye con el ODS 3:

"Campaña de Bienestar"

Categoría CUMPLIMIENTO





MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: GCG Group
- Sector de Actividad: Catering Industrial
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 31 de Marzo de 1981
- Sitio web y redes sociales: <https://www.gcguy.com/web/>
- Cantidad de trabajadores propios: 466
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 1
- Tipo de empresa: Otras empresas (mediana y grande) X

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa:

Somos una empresa dedicada a brindar soluciones gastronómicas de excelencia y alta confiabilidad. Estamos presente en más de 20 países en el Caribe, América Central y América del Sur y conformamos un equipo de más de 2000 personas.

En Uruguay nos dedicamos a brindar soluciones gastronómicas para la aviación y servicios de alimentación en comedores institucionales (empresas y organismos públicos), centros educativos y servicios de catering.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
No
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?
Sí
- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?
 - Sí. Marque todos los ODS que considera clave para su empresa:
 - [ODS 3](#) - Salud y bienestar
 - [ODS 4](#) - Educación de calidad
 - [ODS 8](#) - Trabajo decente y crecimiento económico
 - [ODS 9](#) - Industria, innovación e infraestructura
 - [ODS 12](#) - Producción y consumo responsable



- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave⁵? ¿Cuáles? Describe:

ODS 3: Meta 4: La empresa ha estado trabajando fuertemente en la prevención de enfermedades prevalentes varias y promoviendo la salud mental y el bienestar de todos sus colaboradores a través de una campaña de Bienestar Laboral que apunta a promover el deporte, la alimentación saludable y a la educación sobre prevención en salud.

ODS 4: Meta 4: Aspiramos a capacitar e invertir en el desarrollo humano de nuestros colaboradores para otorgarles las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento a través de un programa anual de capacitación que incluye no solo competencias blandas sino también técnicas y en valores.

ODS 8: Meta 5: Promovemos el trabajo igualitario e inclusivo brindándole a personas con discapacidad, extranjeros, jóvenes en su primer empleo, mujeres y hombres sin distinción de sexo, color, raza la posibilidad de contar con un trabajo pleno y productivo.

ODS 8: Meta 8: Contamos con políticas robustas de SYSO, capacitaciones sobre riesgos laborales y cumplimiento de la legislación vigente.

ODS 9: Meta 4: La empresa dispone de inversiones continuas en obras para mejorar la infraestructura de las plantas industriales, utilizando recursos y tecnologías ambientalmente favorables, como por ejemplo, paneles solares, eficiencia de equipos, ahorro de consumo de energía convencional, utilización de energías renovables, disminución de emisiones de CO2, reducción de la contaminación de los efluentes líquidos de la empresa.



ODS 12: Meta 5: La empresa cuenta con varias iniciativas para reducir, reciclar y reutilizar, a través de campañas de reciclaje de papel y cartón y de maquinaria que transforma los residuos orgánicos en compost.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
No

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica⁶:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA: ODS 3: Salud y Bienestar

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA

Meta 4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención, el tratamiento y promoción la salud mental y el bienestar

Nombre de la práctica: Campaña de Bienestar

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo): marzo, 2017.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica: plantas industriales de GCG GROUP y 16 concesiones en negocios industriales (sucursales), Montevideo y Colonia.

⁵ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

⁶ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Responde a las necesidades de prevención sobre las enfermedades no transmisibles más prevalentes en Uruguay y a los siguientes grupos de interés: colaboradores, clientes y sectores específicos de la comunidad.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

La campaña surge como iniciativa de nuestra Casa Matriz en Miami, con la filosofía de impartir conceptos vinculados a la salud, la alimentación saludable y prácticas deportivas, promoviendo el desarrollo integral de todos sus colaboradores y replicando estos mismos conceptos en nuestros clientes. También se comprende el vínculo existente entre la temática de la alimentación, la responsabilidad referente a su educación y el rubro dentro del cual se encuentra GCG GROUP: alimenticio/gastronómico.

Por otro lado, se ancla en un contexto creciente en nuestro país respecto a la promoción de hábitos saludables y a necesidades específicas del contexto país:

Gráfico 1. Motivo de la última consulta realizada.



Fuente: elaboración propia a partir de la ENS.



Según datos de la última Encuesta Nacional de Salud llevada adelante por el Ministerio de Salud Pública ⁷, los motivos de consulta son mayoritariamente reactivos, es decir, curativos y no preventivos. Al considerar este dato, útil no sólo para caracterizar la utilización de los servicios de salud por parte de la población sino que también para conocer ese carácter preventivo o curativo; es que GCG GROUP entiende la promoción y prevención como sustancial para mejorar estos índices nacionales. Sólo un 36% de las consultas son en contexto preventivos sin enfermedades.

Objetivo general de la práctica

La práctica busca promover el bienestar de los colaboradores de GCG GROUP, mejorando su calidad de vida en base al siguiente objetivo general:

- Garantizar el **desarrollo integral** de los funcionarios de GCG GROUP por medio de prácticas que mejoren la salud, la alimentación saludable y la promoción del deporte con foco en la prevención de enfermedades no transmisibles.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición:

La práctica consiste en un Programa/Campaña de Bienestar, sostenible a lo largo del tiempo, con **permanencia estratégica** dentro de la planificación anual de la compañía y estructurado en base a **tres grandes ejes temáticos**: salud, alimentación y deporte. En base a ellos se desarrollan diferentes acciones desde el año 2017 dirigidas a concientizar a los colaboradores de GCG GROUP en relación a la prevención de las principales enfermedades no transmisibles. Se apoya en la premisa de que el deporte, la promoción de hábitos alimenticios saludables y la educación en salud en general son tres grandes motores para la reducción, a gran escala, de la mortalidad mundial por enfermedades no transmisibles como la diabetes, la hipertensión y algunos tipos de cáncer.



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral de todos los colaboradores en aspectos vinculados a la salud, alimentación saludable y prácticas deportivas.
- Comunicar la filosofía de esta nueva campaña al 100% de los colaboradores de GCG.
- Lograr que los colaboradores se familiaricen con conceptos vinculados a la salud, la alimentación y el deporte.
- Llevar a la práctica dichos conceptos por medio de acciones concretas, educativas e integradoras.

El alcance engloba al 100% de los colaboradores de GCG GROUP así como a clientes de uno de los principales negocios de la empresa: las concesiones/comedores institucionales y a actores específicos de la comunidad. Los mecanismos de medición escogidos han incluido métodos cuanti y cualitativos: preguntas específicas en encuestas de Comunicación sobre iniciativas de la Campaña de Bienestar, comparativa de asistencias a eventos/acciones, tests de adquisición de conocimientos, relevamientos cuantitativos sobre indicadores vinculados a enfermedades no transmisibles y hábitos saludables durante la Campaña.

Las acciones se han realizado considerando los tres ejes temáticos y mensajes claves:

1. Salud:

“La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, así como de ausencia de enfermedades” *Elegí la prevención, elegí salud y felicidad.*

“El consumo de drogas y alcohol se llevan parte de tu vida y afectan tu salud” *Decile NO a las drogas y al alcohol.*

2. Alimentación

Alimentarse saludablemente es contar en tu dieta con todos los nutrientes y la energía que necesitás para mantenerte sano.

¡Elegí lo sano, elegí cuidarte! ¡Comer rico y sano, SE PUEDE!

⁷ https://www.gub.uy/ministerio-salud-publica/datos-y-estadisticas/datos?year=all&month=all&field_tematica_target_id=475&field_publico_target_id>All Primer Informe Encuesta Nacional de Salud. MSP. Recuperado 11/9/2019

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

3. Deporte

El ejercicio no sólo cambia tu cuerpo, cambia tu mente, actitud y humor.

¡Elegí moverte, elegí felicidad!

El ejercicio no sólo cambia tu cuerpo, cambia tu mente, actitud y humor.

¡Decile sí al movimiento, ejercitáte!

A.8 ¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?:

ODS 3: Salud y Bienestar

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS) Meta 4: Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención, el tratamiento y promoción la salud mental y el bienestar

Desde el nombre mismo de la Campaña y la redacción de la Meta puede trazarse la relación del ODS/Meta con la práctica postulada. La palabra Bienestar aparece como central en el nombre de la campaña comunicacional (Campaña de Bienestar) así como en la explicitación de la meta ("promoción del bienestar"). Esa ha sido la motivación central en la construcción de la práctica, promover, concientizar, capacitar y generar impactos en el bienestar de dos principales grupos de interés de GCG GROUP: colaboradores y clientes; teniendo también impactos en la comunidad por medio de alianzas estratégicas. Otra vinculación directa entre la meta y la práctica es el foco en enfermedades no transmisibles, justamente, se propuso centrar las acciones en la prevención y educación en salud respecto a diabetes, obesidad, cáncer, hipertensión, entre otras.



¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Está asociada a lineamientos estratégicos enviados por casa matriz a todas las sucursales de la compañía e intrínsecamente vinculado al rubro alimenticio por su impacto en la salud.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La práctica es coordinada por la Gerencia de RRHH y el Departamento de Comunicación, alineados con las directrices de casa matriz.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	Directores de la Casa Matriz establecen la idea y verifican el cumplimiento mientras que Gerentes locales ejecutan el programa y reportan la evidencia del cumplimiento.
x	Trabajadores:	Se involucran en la participación a las charlas, campeonatos deportivos y como receptores de la información brindada.
x	Familiares de los trabajadores:	Tuvieron la posibilidad de acompañar a trabajadores en las actividades vinculadas al deporte, en las cuales también fueron invitados.

x	Proveedores:	Participó acompañando pedidos especiales para cada acción en particular.
x	Clientes:	Fueron parte del programa, al recibir información del stand nutricional.
x	Organizaciones Sociales:	Fundación Diabetes del Uruguay. Participó de forma directa al ser los protagonistas de la carrera de calle a la cual GCG fue sponsor.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	Beneficio directo en el clima laboral de la empresa, en sus indicadores de bienestar laboral, sentido de pertenencia con la marca interna, cumplimiento de un programa alineado a la misión de la empresa.
x	Trabajadores:	Contribución a su motivación y compromiso con la empresa, sentido de pertenencia, empoderamiento, orgullo con la causa.
x	Familiares de los trabajadores:	Poder participar de actividades de esparcimiento en compañía de la persona que trabaja en GCG.
x	Clientes:	Se eleva la marca GCG al asociarla con un programa sólido de bienestar en los que ellos también participaron con presencia de marca (banderas en la carrera de FDU) y receptores de información nutricional que mejora su salud.
x	Organizaciones Sociales:	Elevó en un 20% las inscripciones para la carrera que la FDU organiza, aumentando sus ingresos. También GCG donó frutas a la llegada de la carrera dispuestas en un stand.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

- I. Marzo 2017, Lanzamiento de campaña.

Acciones:

- cartel exterior de planta principal
 - carteles en pasillo de planta
 - piezas comunicacionales en comedor de planta
 - afiches en concesiones
 - mailing desde @Comunicación
 - capacitación a mandos medios
2. Marzo 2017, con base en el eje temático Deporte se realizó el Campeonato Interno de Fútbol Masculino
 3. Abril / Julio 2017 con base en el eje temático Salud, se realizaron:



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Charlas sobre varias temáticas de interés con médicos especialistas de UCM (hipertensión, diabetes, tabaquismo, drogas, alcohol, cáncer)
 - Reparto de folletería sobre Salud al 100% de los colaboradores
 - Entrega de stickers sobre salud
4. Setiembre 2017, con base en el eje temático Salud:
- Celebramos la Semana del Corazón para la prevención de enfermedades cardiovasculares alineados con la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular.
 - Decoramos nuestros comedores con globos de corazones
 - Colocamos afiches con el eslogan *"hay cambios que hacen la diferencia"*
 - Difundimos recetas saludables en nuestra intranet vinculando la alimentación al *"cuidado de nuestro corazón"*.
5. Agosto – octubre 2017, con base en nuestro eje temático Alimentación Saludable:
- Stand de consulta nutricional con Nutricionista en comedor de planta principal, comedor Inflight y 15 concesiones.
 - Asesoramiento brindado a colaboradores y clientes: Cálculo de IMC (Índice de Masa Corporal), asesoramiento en la formación de un plato saludable por medio de dinámicas lúdicas, degustación de productos saludables de producción de GCG.
 - Entrega de folletería con tips saludables y plato ideal de ejemplo.
 - Concurso interno Cuestionario Saludable, con preguntas vinculadas a las temáticas trabajadas en el stand + premio pack de productos saludables para 3 colaboradores ganadores.
 - Difusión de información nutricional promedio de nuestros colaboradores (realizada por Lic. Nut.) pos-relevamiento de Stand; con focos en aspectos a mejorar de la población de GCG en general.
 - Concurso fotográfico para niños bajo el eslogan *"cocinando saludable en familia"*.
6. Octubre-noviembre 2017, con base en nuestro eje temático Deporte:
- Difusión del hábito del deporte por medio de cartelería
 - Alianza con Fundación Diabetes Uruguay
 - Sponsorización platinum de carrera de la Fundación de Diabetes del Uruguay.
 - Pago de inscripción para correr a 100 colaboradores de GCG
 - Charla sobre diabetes y práctica del deporte previa a la carrera para colaboradores de GCG.
 - Armado de stand con frutas para entregar a los 1000 corredores de la carrera. -Reparto de frutas por medio de grupo voluntarios GCG el día de la carrera.
 - Entrega folletos sobre el tema.
 - Invitación a clientes a participar.
7. Marzo, mayo 2018, con base en Deporte:
- Campeonato Interno de fútbol masculino y femenino (con más de 90 participantes empleados de GCG GROUP)
8. Marzo 2018, basado en nuestro enfoque de Salud:
- Alianza Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular
- Promoción de los impactos del consumo de sal para la salud.
 - Visita por planta y concesiones de salero gigante, con volantes.
 - Retiro de saleros de las mesas por parte del *"salero gigante"* en comedor de empleados GCG.



- Semana del Corazón, reparto de folletería por parte de Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular sobre: hipertensión, tabaquismo, otras enfermedades prevalentes.

10. Octubre – noviembre 2018

- Difusión del hábito del deporte por medio de cartelería
- Alianza con Fundación Diabetes Uruguay
- Sponsorización Platinum de carrera de la Fundación de Diabetes del Uruguay.
- Pago de inscripción para correr a 120 colaboradores de GCG.
- Armado de stand con frutas para entregar a los 1000 corredores de la carrera. - Reparto de frutas por medio de grupo voluntarios GCG el día de la carrera.
- Animación previa de la carrera con colaboradores de GCG entrenadores llevando adelante el calentamiento.
- Entrega folletos sobre el tema.
- Invitación a clientes a participar.
- Alianza con SABRE para presencia de marca en el stand de la carrera.



11. Marzo, abril 2019, con foco en Deporte, realizamos el Campeonato Interno de Fútbol Masculino y Femenino, con más de 100 participantes.
12. Setiembre 2019, con base en eje temático Salud, estaremos difundiendo de la campaña de la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular la Semana del corazón bajo el eslogan "10 minutos para hacerte bien".
13. Setiembre- octubre 2019, se desarrollará el Campeonato Interno de Fútbol Masculino y Femenino.
14. Noviembre, 2019 Alianza FDU, Stand con donación de frutas para la carrera, Participación con grupos de voluntarios.

Objetivos específicos:

1. Informar al público objetivo de la nueva Campaña Comunicacional. Indicador: 100% de acciones planificadas ejecutadas.
2. Lograr compromiso y participación durante 2 meses consecutivos de al menos el 20% de la plantilla de colaboradores en una actividad deportiva. Inclusión femenina en el Campeonato. Indicador: porcentaje de participantes vs total de colaboradores / porcentaje de mujeres participantes.
3. Concientizar a nuestros colaboradores respecto a algunas de las enfermedades no transmisibles más prevalentes: diabetes, hipertensión arterial, cáncer, tabaquismo. Indicador: asistencia a charlas de médicos superior al 80% de invitados, reparto de folletería y stickers al 100% de colaboradores.
4. Difundir información sobre enfermedades cardiovasculares. Indicador: medios utilizados para difusión y vínculo con Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular.
5. Promover la educación en alimentación saludable entre el 100% de nuestros colaboradores y clientes. Indicador: implementación del stand de alimentación saludable y sus dinámicas (cálculo de IMC, plato saludable, folletería) en 100% de concesiones y plantas de producción de GCG GROUP. Respecto a la información nutricional relevada se cuenta como indicador con los resultados sistematizados alcanzados por la Licenciada en Nutrición, así como su difusión comunicacional.
6. Promoción de la práctica del deporte como hábito saludable. Indicadores: alianza con Fundación Diabetes Uruguay (pago de sponsorización + pago de inscripción a colaboradores), porcentaje de participación activa de al menos un 20% colaboradores en Carrera FDU, stand de frutas ejecutado, 1 charla educativa sobre diabetes realizada.
7. Lograr compromiso y participación durante 2 meses consecutivos de al menos el 20% de la plantilla de colaboradores en una actividad deportiva. Indicador: porcentaje de participantes vs total de colaboradores.
8. Concientizar a nuestros colaboradores respecto a los impactos negativos del consumo de sal. Retirar saleros de las mesas de nuestros comedores. Indicador: 100% de acciones planificadas realizadas.
9. Concientizar a nuestros colaboradores respecto a algunas de las enfermedades no transmisibles más prevalentes vinculadas a la propuesta de la Semana del Corazón de la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular. Indicador: folletería difundida a 100% de colaboradores y decoración de impacto en nuestros comedores.
10. Promover la práctica del deporte como hábito saludable. Indicadores: alianza con Fundación Diabetes Uruguay (pago de sponsorización + pago de inscripción a colaboradores), porcentaje de participación activa de colaboradores en Carrera FDU, stand de frutas ejecutado, 1 charla educativa sobre diabetes realizada.




MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

11. Lograr compromiso y participación durante 2 meses consecutivos de al menos el 20% de la plantilla de colaboradores en una actividad deportiva. Indicador: porcentaje de participantes vs total de colaboradores.
12. y 13. Contar de forma permanente con el asesoramiento de un profesional en Medicina respecto a la prevención y buenas prácticas que promuevan el bienestar de nuestros colaboradores. Indicador: contrato ejecutado a agosto de 2019 y, al menos, 2 charlas de Primeros Auxilios a setiembre de 2019.
14. Informar y facilitar estrategias para que nuestros colaboradores adopten un estilo de vida saludable como medida de prevención y control de las enfermedades cardiovasculares en el marco de la semana del corazón. 
15. Lograr compromiso y participación durante 2 meses consecutivos de al menos el 20% de la plantilla de colaboradores en una actividad deportiva. Inclusión femenina en el Campeonato. Indicador: porcentaje de participantes vs total de colaboradores / porcentaje de mujeres participantes.
16. Promoción de la práctica del deporte como hábito saludable.

Resultados obtenidos:

1. Se construyó un entorno de comunicación visual y estratégica que permitió introducir el tema del bienestar y la adquisición de buenos hábitos en las conversaciones organizacionales de GCG GROUP.
2. Participación de un 20% de colaboradores respecto al total de la plantilla de la organización, y logro de la meta de incluir mujeres en el Campeonato, con un total de 54 mujeres inscriptas.
3. Respecto a este objetivo se obtuvo como resultado la realización 4 talleres de 2 hs. cada uno (en las evidencias se adjunta temario y datos de UCM), se evaluó la adquisición de conocimientos por parte de los asistentes por medio de un test realizado al finalizar cada charla por parte de UCM, una participación total de 134 colaboradores (mandos medios y gerencia); la entrega efectiva de folletería y stickers al respecto en dichos talleres (en las evidencias se adjunta modelo).
4. Como resultados se obtuvo la difusión efectiva de material de concientización: recetas saludables formato afiche, afiches genéricos y alianza durante la Semana del Corazón con la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular.
5. Implementación del stand de alimentación saludable en el 100% de nuestras plantas y concesiones, contratación de Lic. Nut. para este fin, cálculo del IMC a colaboradores y clientes así como la posterior comunicación de esos resultados, realización de Cuestionario Saludable (evidencia fotográfica y documental). Participación de 84 niños de entre 2 y 12 años en el Concurso Fotográfico "cocinando saludablemente en familia"
6. Alianza consolidada con la Fundación Diabetes Uruguay (GCG se efectivizó como sponsor Platinum), participación de un 30% del total de la plantilla en carrera de calle y pago de ese total de inscripciones por parte de la empresa, más de 400 kg de frutas entregados en el stand de GCG durante la carrera, 1 charla educativa sobre diabetes dictada por integrantes de FDU a corredores de GCG inscriptos.
7. Participación de un 23% de colaboradores respecto al total de la plantilla de la organización, lo cual evidencia la superación del indicador objetivo y se logró la meta de incluir mujeres en el Campeonato, con un total de 55 mujeres inscriptas.
8. Retiro de los saleros de las mesas de los comedores de plantas industriales GCG, jornada de concientización en Alianza con Comisión Honoraria Cardiovascular (visita de salero gigante a plantas y concesiones y difusión de material).
9. Como resultados se obtuvo la difusión efectiva de material de concientización, afiches genéricos y alianza durante la Semana del Corazón con la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular.
10. Alianza consolidada con la Fundación Diabetes Uruguay (GCG se efectivizó como sponsor platinum), participación de un 42% del total de la plantilla en carrera de calle y pago de ese total de inscripciones por parte de la empresa, más de 400 kg de frutas entregados en el stand de GCG durante la carrera, 1 charla educativa sobre diabetes dictada por integrantes de FDU a corredores de GCG inscriptos.

11. Participación de un 25% de colaboradores respecto al total de la plantilla de la organización, lo cual evidencia la superación del indicador objetivo.
12. 13. Contrato efectivo de Doctor en Medicina Laboral, charlas de primeros auxilios y jornada de toma de presión arterial a colaboradores de Brigada. Durante setiembre 2019 se están desarrollando charlas a todos los colaboradores de GCG respecto RCP (Reanimación Cardio Pulmonar, medible a partir de octubre 2019).
14. Medible luego de la semana del 23 al 27/9.
15. Actualmente se cuenta con los materiales de difusión como evidencia del inicio del Campeonato, desde noviembre de 2019 se podrá medir el impacto en términos de participación.
16. Medible a partir del 9/II, luego de la carrera FDU.



Instrumentos de verificación:

1. Piezas comunicacionales de difusión de campaña, fotos de: cartelería exterior e interior, afiches.
2. Planilla de inscriptos, fotografías jornadas deportivas de Campeonato de Fútbol 2017.
3. Temario elaborado por médicos de UCM para las charlas, fotos de charlas, folletería.
4. Piezas comunicacionales: recetas, afiches.
5. Contrato Lic. Nut., datos de cálculo IMC, modelo de Cuestionario Saludable, folletería entregada, registro fotográfico de jornada de stand y de la entrega de pack saludable al ganador del sorteo por participación en Cuestionario Saludable.
6. Planilla de inscriptos, presencia de logo en remera, material categorías de sponsorización, registro fotográfico de stand, carrera y charlas sobre diabetes. Primer puesto en categoría grupo con mayor participación, reconocidos por FDU. Testimonios participantes publicado en revista interna.
7. Fotos Campeonato de Fútbol interno 2018 parte I y materiales de difusión.
8. Registro fotográfico de retiro de salero e intervención comunicacional en comedores.
9. Materiales de difusión y fotos Semana del Corazón.
10. Planilla de inscriptos, presencia de logo en remera, material categorías de sponsorización, registro fotográfico de stand, carrera y charlas sobre diabetes. Primer puesto en categoría grupo con mayor participación, reconocidos por FDU.
11. Fotos Campeonato de Fútbol interno 2018 parte I y materiales de difusión (planilla de inscriptos).
12. 13. Contrato Doctora, registro de asistencia a charlas y tomas de presión.
14. Evidencia luego de medición.
15. Material de lanzamiento de Campeonato de Fútbol 2019 parte 2.
16. Presentación de evidencias luego de 9/II/2019.
17. Revistas internas (Notichief) con difusión de temática Campaña de Bienestar.
18. Prints de pantalla de la difusión de la Campaña en nuestra Intranet.
19. Encuesta de Comunicación Organizacional, pregunta sobre satisfacción referida a la Campaña de Bienestar.

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:
¿Con qué frecuencia se evalúa? De forma permanente durante la ejecución de las diferentes acciones antes mencionadas.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
X	Cuestionarios



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

X	Entrevistas, testimonios.
	Visitas de Campo
X	Otros (especifique): Encuesta de satisfacción Índices de participación y asistencia

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Sí.



Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

- Índices de participación en Campeonatos, Carreras FDU (se pasó de un 30% de participación sobre el total de la plantilla en 2017 a un 42% en 2018).
- Índices de asistencia a charlas/capacitaciones médicos UCM, FDU sobre diabetes.
- Grado de satisfacción general de colaboradores con la Campaña de Bienestar.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados

Indicador cualitativo: testimonios de dos corredores colaboradores de GCG respecto a la Carrera FDU (presentado en instrumentos de verificación) / pregunta abierta en Encuesta de Comunicación sobre visión general de la Campaña y posibles nuevos temas a trabajar en ella.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica busca promover el bienestar de los colaboradores de GCG GROUP, mejorar su calidad de vida, garantizar el desarrollo integral por medio de prácticas que mejoren la salud, la alimentación saludable y la promoción del deporte con foco en la prevención de enfermedades no transmisibles. Entendemos que la continuidad a lo largo del tiempo (lleva 2 años y medio de forma ininterrumpida en funcionamiento) así como su fuerte difusión comunicacional colaboran en la concientización sobre el tema y en la promoción de hábitos saludables. Principalmente, al estar englobada dentro de los lineamientos estratégicos permanentes favorece la continuidad y, por ende, coherencia, mayor visibilidad e impacto final en los colaboradores. Hay un proceso permanente de construcción de branding interno y cultura organizacional basado en hábitos saludables, construyendo así una identidad de forma directa y una imagen de forma indirecta de marca empleadora asociada a esos atributos.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

Se considera que la práctica contribuye (y continuará haciéndolo en la medida que esta Campaña es permanente en GCG GROUP) al ODS 3 Salud y Bienestar en su Meta 4, ya que la empresa ha estado trabajando fuertemente en la prevención de las enfermedades no transmisibles más prevalentes y promoviendo la salud mental y el bienestar de todos sus colaboradores a través de esta



campaña de Bienestar Laboral. Se apunta a promover el deporte, la alimentación saludable y a la educación sobre prevención en salud, avanzando año a año en la realización de nuevas y mejores acciones que impactan no sólo en nuestros colaboradores, clientes y comunidad sino que también en las familias de nuestros empleados; por lo que los impactos y efectos se vuelven permanente (por su continuidad temporal) y de gran alcance (por su llegada).

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

No las tenemos identificadas formalmente.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
X	Eventos		
X	Boletín interno		
x	Intranet		
x	Reuniones informativas	X	Redes Sociales
x	Correo electrónico	X	Sitio web
x	Cartelera	X	Conferencias, actividades de terceros



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

EMPRESA

Reconocimiento a: LA BANCA

por la práctica que contribuye con el ODS 3:

**“HERRAMIENTAS PARA PREVENCIÓN DE LUDOPATÍA PARA JUEGOS
ONLINE DESARROLLADOS POR LA BANCA”**

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora



LaBanca
JuegosOficiales

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:



- Nombre de la Empresa: La Banca
- Sector de Actividad: Juegos de Azar y Apuestas deportivas
- Fecha de inicio de actividades: 28 de mayo de 1943
- Sitio web y redes sociales: www.labanca.com.uy/www.supermatch.com.uy - Facebook, Instagram y Twitter de todos los juegos
- Cantidad de Trabajadores propios: 176
- Cantidad de Trabajadores tercerizados: 20 (limpieza y transporte)
- Tipo de empresa: Otras empresas (mediana y grande) X

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa

La Banca es una organización de capital privado cien por ciento uruguaya con más de 75 años en plaza y desde sus inicios ha mantenido la oferta lúdica de preferencia de gran parte de la población. La popularidad de sus juegos, Quiniela, Tómbola, 5 de Oro, Rspadita y Supermatch así lo demuestra. Ofrece a sus clientes un servicio multicanal, contando con una red de ventas de amplia cobertura de aproximadamente 2.000 puntos distribuidos en todo Montevideo y también los canales de venta remotos. También cuenta con 5.000 puntos de venta distribuidos en el interior del país.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
SI
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
No
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
SI
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 3** - Salud y bienestar
 - **ODS 4** - Educación de calidad
 - **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico
 - **ODS 12** - Producción y consumo responsable
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave⁸? ¿Cuáles? Describa:

ODS 3 Salud y Bienestar: *Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades*

Meta 3.4

Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y tratamiento y promover la salud mental y el bienestar

Meta 3.d:

Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.

ODS 4 Educación de calidad:

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos

Meta 4.3



⁸ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

De aquí al 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

Meta 4.4

De aquí al 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos

Meta 8.5

De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

ODS 12 Consumo Responsable

Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

Meta 12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

Meta 12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización

Meta 12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES? Sí
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica? Programa de Capacitación a los profesionales que brindan tratamiento a la Ludopatía
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año? Edición 2018
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - Categoría Cumplimiento
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa? Sí

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica⁹:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA: ODS 3 Salud y Bienestar

Ya en el año 1980, la APA (American Psychiatric Association) estableció por primera vez en el DSM-III (Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales) los criterios diagnósticos para el juego patológico. Actualmente, en vigencia el DSM-V, lo clasifica dentro de una categoría denominada Trastornos adictivos y relacionados a sustancias. Dentro de este capítulo, se incluyen los: - Trastornos relacionados a sustancias. - Trastornos no relacionados a sustancias. Esta última categoría incluye solamente la que denomina Gambling Disorder o Trastorno por Juego de Apuestas.

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA

Meta 3.4

Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.

Meta 3.d:

Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial.

Nombre de la práctica: HERRAMIENTAS PARA PREVENCIÓN DE LUDOPATÍA PARA JUEGOS ONLINE DESARROLLADOS POR LA BANCA

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo): Enero 2014

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica: Uruguay

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Esta práctica responde a la necesidad de proteger a aquellos jugadores de juegos online de La Banca que pudieran tener problemas con los juegos que ofrece la empresa, ya sea por un tema de juego problemático o por adicción a la ludopatía.

Por lo tanto, los grupos de interés a los que directamente responde la práctica son los Clientes de la empresa y la Comunidad.

Los factores que afectan a la ludopatía son dinámicos (juegos online, creciente participación de población joven, variada oferta de nuevos productos, entre otros). De acuerdo a investigaciones realizadas en nuestro país y en el mundo, es creciente la participación de la población en los juegos online los cuales tienen un riesgo de adicción alto en personas vulnerables de contraer ludopatía.

El riesgo de contraer una adicción por los juegos tradicionales que comercializa La Banca es prácticamente inexistente. Sin embargo, La Banca también ofrece juegos online (Supermatch y eRaspadita) que pueden tener un riesgo mayor.

El compromiso asumido por La Banca es responder a la demanda de juegos del mercado uruguayo en forma adecuada con productos de calidad y cumpliendo en forma rigurosa con la reglamentación existente y con los principios de Juego Responsable.

Para cumplir con este objetivo, La Banca investiga permanentemente los juegos existentes en otros mercados, asiste a las principales ferias y congresos internacionales donde se exponen las nuevas tendencias en diseño e innovación y también las recomendaciones sobre las medidas de Juego Responsable.

Los productos lanzados al mercado se buscan que tengan un diseño atractivo pero que sigan estrictamente los principios de Juego Responsable. Por esta razón, los juegos de La Banca siguen rigurosamente un procedimiento establecido para su diseño.

Una de sus etapas es el testeo del riesgo que los mismos pudieran implicar para un jugador vulnerable.



⁹ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Con este fin, los juegos son sometidos previamente a testeos usando el software GamGard (Gaming Assessment Measure - Guidance about Responsible Design), el cual fue desarrollado en la Universidad de Nottingham (Inglaterra) por reconocidos expertos. Todos los juegos son testeados con esta herramienta y ajustados de acuerdo a todas las recomendaciones y consideraciones necesarias para cuidar la peligrosidad de los mismos.

A este software se le ingresan una serie de variables que lo caracterizan y el mismo clasifica al juego de acuerdo a la siguiente escala: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

Cuando el riesgo es alto y muy alto, se aplican medidas adicionales que disminuyan el riesgo. Si ésto no se logra, será necesario revisar su definición para descartar, modificarlo o aplicar otras medidas de Juego Responsable para reducirlo.

Como resultado de la aplicación del software GamGard y las evaluaciones periódicas que se realizan, podemos afirmar que La Banca no ofrece juegos que representen un alto nivel de riesgo en cuanto a sus efectos sobre la población vulnerable.

Pero el riesgo, aunque no sea alto, existe. Por esta razón y dentro del Marco de su Política de Juego Responsable, La Banca ha entendido conveniente desarrollar herramientas específicas que se ajustan a sus juegos online con el fin de que todo aquel jugador que quiera controlar su juego, tenga la posibilidad de hacerlo.

Estas herramientas permiten que el cliente establezca sus propios límites en forma previa a comenzar a jugar. También puede hacerlo en cualquier momento que lo considere conveniente.

De esta manera, el jugador fija sus límites personales en cuanto al monto máximo a apostar, monto máximo de pérdidas, tiempo a disponer, o excluirse del juego por un período de tiempo o indefinidamente. Es importante resaltar que el hacer uso de estas herramientas es estrictamente confidencial y personal.

Es fundamental también la difusión de la existencia de estas herramientas y la forma en que se puede hacer uso de ellas, así como también el beneficio que podría darle. Es por esta razón, además, que se viene realizando un gran esfuerzo en difundir a la población las características de estas herramientas, así como también la manera en que pueden ayudar a aquellas personas que pudieran necesitarlo.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

La Banca ha realizado las siguientes acciones para relevar las necesidades vinculadas a la práctica que se presenta:

- a) Ha formalizado un mapa de sus grupos de interés y periódicamente hace una revisión de la vigencia de los mismos.
- b) Las investigaciones realizadas por La Banca a nivel nacional (empresa Radar – Prevalencia de Ludopatía año 2015 y año 2018 aún en etapa de análisis final que lo confirma) y las investigaciones internacionales, muestran un incremento continuo de la cantidad de personas que eligen esta modalidad de juego.
- c) Esta tendencia se constata internamente con el análisis de las modalidades de juego que están adoptando cada vez más los clientes de La Banca. En el año 2015 había 24.000 usuarios web activos, en el año 2016 eran 49.000 y actualmente esta cifra se encuentra cercana a los 85.000.
- d) La Banca ofrece juegos online, desarrollados por la empresa y conoce el peligro de adicción que puede llegar a tener para dos de sus grupos de interés: Clientes y Comunidad. En estos grupos de interés pueden existir



personas que, por sus características, son vulnerables a tener problemas con el juego o bien contraer una ludopatía (entorno del 2% de la población).

e) Ha investigado otros sistemas informáticos disponibles en otros mercados, y ha realizado encuestas a sus usuarios web acerca del juego a distancia.

f) Ha detectado la conveniencia de ofrecer herramientas adicionales de protección al jugador online que pudiera querer hacer uso de ellas.

g) La Banca, al desarrollar sus propios juegos web, puede agregar/adecuar/diseñar herramientas apropiadas de ayuda al jugador online.

h) Se detectan diversas necesidades y en diferentes momentos:

- ***En el diseño del juego o nueva modalidad - antes de que esté en el mercado***

Una vez diseñado el juego y en sus pruebas preliminares, se somete al software GamGard descripto anteriormente.

Este tipo de análisis se realiza en ocasión de reunión de Comisión de Juego Responsable y RSE.

Dependiendo del juego o la modalidad que se esté diseñando, se agregan:

- alertas (pop-ups) que advierten al jugador, por ejemplo, sobre el tiempo que ha transcurrido desde que inició la sesión,

- se interpone una pantalla al jugador en la cual se le informa obligatoriamente acerca de las herramientas de control de juego que existen, para que las conozca y pueda hacer uso de las mismas en caso de tratarse de un usuario nuevo de Supermatch o de eRaspadita

- se agrega un tope diario y mensual obligatorio por usuario (caso eRaspadita), adicionando éste a los topos mensuales ya vigentes para todos los juegos de La Banca

El juego no es lanzado al mercado sin que el mismo haya sido testeado y aprobado por encontrarse dentro de los parámetros de riesgo razonable definidos en la política de Juego Responsable

- ***Luego de que el juego o modalidad de juego se encuentra en el mercado***

En cualquier momento, ya sea por una revisión del comportamiento de los usuarios ante un juego determinado o por ideas que surgen de aplicación en juegos de otros países o por las características de los propios juegos que se comercializan, se analizan y diseñan nuevas herramientas que se entienden pueden proteger a aquellos jugadores que puedan ser vulnerables.

Se detecta la necesidad de difundir acerca de la existencia de estas herramientas de control en los juegos online que La Banca comercializa, a fin de que quien lo pueda necesitar sepa de su existencia.

Objetivo general de la práctica

Brindar herramientas adicionales a los jugadores online de La Banca que pudieran ser vulnerables a este tipo de juegos, de manera tal que le posibilite tener un juego limitado, controlado o autoexcluirse si lo entienden conveniente. Reforzar su decisión en un momento en que el jugador pueda querer actuar de una manera diferente, respetando la decisión que había realizado. Difundir la existencia de las herramientas de prevención a la población.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

La Banca se propuso crear su propia solución de software para el diseño de las **Herramientas de auto-control y auto-exclusión** del juego en sus sitios Web, y desarrollarlas en la empresa.

El objetivo principal consistió en darle variedad de herramientas de prevención de ludopatía a aquellos jugadores que pudieran ser vulnerables a sus juegos online o que quisieran controlar su juego





**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

personal. Los indicadores a monitorear están compuestos por el uso de cada herramienta en forma regular y lograr difundir la existencia y uso de las mismas a nivel nacional.

Herramientas de Auto-control

Utilizando este mecanismo, los apostadores voluntariamente limitan su juego, mediante auto-limitación o auto-exclusión. Estas herramientas de Auto-control se basan en pre-definir los límites monetarios y de tiempo para el juego.

a) Límite monetario: monto a apostar o tope de pérdidas

Esta herramienta permite al usuario fijar un monto límite de dinero a apostar o un monto límite de pérdidas y el período en el cual deberá regir. Este periodo puede ser diario, semanal o mensual.

El control comienza a estar operativo desde el momento en que se confirma el cambio, no permitiéndose rectificar ni el monto ni el período.

b) Límite: tiempo de conexión

El usuario puede definir un tiempo máximo de duración de sesión por período (diario/semanal/mensual). Los cambios operan de igual forma que las otras restricciones.

Herramientas de Auto-exclusión:

Se brindan en los sitios Web de La Banca distintas opciones de tiempo para que el cliente se auto-excluya de realizar apuestas. Puede optar por NO estar habilitado realizar apuestas durante los próximos 7, 30, 90, 180 días o indefinidamente. La auto-exclusión queda operativa en forma inmediata. Durante el período que el cliente señale y confirme no se le permitirá realizar apuestas bajo ningún concepto ni permite la modificación a un periodo inferior. Si el cliente optara por autoexcluirse indefinidamente, podrá solicitar la rehabilitación solamente después de transcurridos 2 años.

Test de Auto- evaluación e Información

Se trata de un cuestionario auto-administrado basado en el formulario psicológico internacional SOGS (South Oaks Gambling Screen), para ayudar al usuario a autodefinir su relación respecto al juego. No se trata de un diagnóstico, sino de aportar un elemento que pueda ser de utilidad para hacer conciencia y el usuario pueda tener una reflexión con respecto a su relación con el juego.



Mensajes Emergentes- Pop ups

Advertencia por tiempo prolongado de conexión

Se controla el tiempo que el usuario se encuentra usando los sistemas de apuestas. Transcurrida una hora de conexión se le comunica en forma de pop up el tiempo de conexión, repitiéndose la alerta cada una hora indicando el tiempo acumulado que lleva conectado.

Muestra tiempo de conexión actual

Al iniciar sesión se le muestra al usuario un contador del tiempo mostrando el tiempo transcurrido. Este se mantiene hasta que el usuario se desloguee o expire su sesión.

Promoción de uso de herramientas

- Recomendación acerca del uso de herramientas en comunicaciones de marketing y publicidad
- Capacitación en Juego Responsable en las bancas del interior del país informando a sus empleados sobre la existencia de estas herramientas y su uso
- Información a diferentes centros de tratamiento de problemas de adicción, entendiendo que las mismas pueden ayudar a pacientes en tratamiento
- Elaboración de un video tutorial recomendando su uso y enseñando a utilizarlas (subido al sitio Web de La Banca y se despliega automáticamente a todo nuevo usuario)

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?:

El ODS 3 establece como objetivo el "Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades" y posteriormente se señala que "Se necesitan muchas más iniciativas para erradicar por completo una amplia gama de enfermedades y para hacer frente a numerosas y variadas cuestiones persistentes y emergentes relativas a la salud."

La ludopatía es una adicción que afecta la salud de una parte de la población (el jugador, su entorno familiar y amigos). Estudios internacionales indican que por un jugador patológico se ven afectadas otras personas en su entorno y que esto implica entre 5 y 8 personas directamente. En Uruguay los estudios realizados en 2015 indicaron que 1,1% de la población padecía esta enfermedad representando 25.630 personas. Si consideramos todas las personas que se ven afectadas por esta enfermedad estaríamos hablando de un entorno entre 128.000- 205.000 personas. Y un 0,9% tenía un juego problemático. En el 2018, estas cifras ascienden llegando a una cifra cercana al 2,5% si contamos los jugadores potencialmente problemáticos.

La ludopatía es una enfermedad que también se ve afectada por el desarrollo de las tecnologías ya que con ella han surgido importantes y atractivas propuestas en el área del entretenimiento en los canales digitales. Los juegos que propone pueden provocar mayor adicción por sus características: instantaneidad en la obtención de los resultados, inmediatez en poder volver a jugar, disponibilidad 24 horas de internet y la mayoría de las veces, sin necesidad de traslados. Sin dudas el canal de ventas Internet requiere de muchas más precauciones y protección para el cliente vulnerable.

Es por esta razón que entendemos que la práctica que La Banca ha llevado adelante para apoyar al jugador que por alguna razón quiere controlar o excluirse del juego reforzando su decisión desde el mismo juego, contribuye no sólo a la prevención de un juego problemático y una ludopatía, sino también a quien pudiera padecerla para tener un tratamiento más efectivo.

Según informe del Dr. Oscar Coll (responsable del Programa de Prevención y Tratamiento del Juego Patológico del Hospital de Clínicas y una autoridad en la materia en nuestro país), los pacientes que hacen uso de este tipo de herramientas encuentran en ellas un gran apoyo, y ayudan a que los mismos tengan un mejor pronóstico.



¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Esta práctica responde a la **Visión** de La Banca, la cual señala " Ser reconocidos por la sociedad y el Estado por la trayectoria de liderazgo en ofrecer las máximas garantías de seguridad, transparencia y confianza en la gestión de los juegos de loterías, un servicio de excelencia a los clientes, la permanente actualización tecnológica para el procesamiento íntegro de las transacciones y **por la consideración de los grupos vulnerables.**"

Asimismo, en la manifestación de sus valores, se señala el valor de la **Responsabilidad Social** como "En el marco de la política de responsabilidad social de la organización se contribuye al desarrollo económico general, la mejora de la calidad de vida de los empleados y de la sociedad.

La gestión de la actividad lúdica se desarrolla en un contexto de sano entretenimiento **tomando las medidas razonables para proteger a los clientes y a los grupos vulnerables promoviendo conductas de juego responsable, de prevención del juego patológico y de lucha contra el juego ilegal.**"



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Estos aspectos se pueden encontrar en el sitio web: http://www3.labanca.com.uy/pages/bqm/mision_vision

La Banca considera el Juego Responsable como una prioridad.

Es un tópico fundamental para la toma de decisiones dentro de la organización y con el paso del tiempo se ha reafirmado como un pilar del negocio, imprescindible en la sostenibilidad de la actividad y por ello cuenta con el compromiso de todos sus integrantes.

Cada paso del proceso de adopción del Marco de Juego Responsable de la WLA en el cual se trabaja desde el año 2010, ha implicado importantes esfuerzos no solamente en el diseño e implementación de los programas de Juego Responsable dentro de la organización, sino en el cambio cultural que significó a nivel de la sociedad donde por primera vez en nuestro país, se expuso los problemas relacionados con el juego de forma clara y explícita.

La empresa en el año 2015 certificó en el máximo Nivel en Juego Responsable ante WLA (World Lottery Association), siendo el primer país en América Latina en obtenerlo. Recientemente, en el mes de mayo, ha logrado la recertificación, prueba de que continúa realizando sus actividades responsablemente en materia de Juego Responsable.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La Comisión de RSE y Juego Responsable es quien está a cargo de la implementación.



GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
	Clientes	Relevando sus necesidades, consultando por medio de encuestas, monitoreando el uso de las herramientas y personas que mayor uso podría hacer de las herramientas
	Instituciones que brindan tratamiento a la ludopatía	Intercambiando información sobre la conveniencia de tener estas herramientas de ayuda para prevenir o apoyar a pacientes que pudieran tener juego problemático.
	Estado	Aprobando nuevos juegos con las herramientas incorporadas (Raspadita electrónica)

Personal	Recibiendo instrucción sobre el uso de estas herramientas y proporcionando información sobre el uso de las mismas (Atención al Cliente, supervisores de la red de ventas, empleados de bancas del interior)
Directivos/Gerentes:	Aprobando y apoyando el proyecto, fijando criterios de ejecución, participación.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
Clientes	Contar con herramientas que le permitan tener un control sobre su juego personal. Tener protección en el caso de tener un juego problemático. Un mejor pronóstico en caso de juego problemático.	
Directivos/Gerentes:	Cumplir con las definiciones corporativas (visión/misión/valores), mejora la imagen de la empresa, motiva al personal.	
Instituciones que brindan tratamiento a la ludopatía	Intercambiando información sobre la existencia de estas herramientas y su posible ayuda para prevenir o ayudar en el tratamiento de pacientes con problemas de adicción a los juegos. Se realizó con: Jugadores Anónimos, Fundación Manantiales, Programa de Prevención y Tratamiento del Juego Patológico del Hospital de Clínicas, PAPUISS (Programa de Asistencia a Personas con Uso Problemático de Sustancias Psicoactivas - Casmu), CELAE (Centro de Logoterapia y Análisis Existencial).	



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	Comunidad	Conociendo sobre la existencia de estas herramientas, ya sea para uso personal o para alguna persona allegada que pudiera beneficiarse con el uso de las mismas. Prevención en el uso de juegos online de La Banca y alerta temprana que auguran un mejor pronóstico para quien pudiera llegar a padecerla. Mejor calidad de vida.
	Directivos/Gerentes:	Cumplir con las definiciones corporativas (visión/misión/valores), mejora la imagen de la empresa, motiva al personal.

Descripción detallada de la práctica

- 1) Identificación de la necesidad de tener herramientas de prevención y apoyo para los clientes web de los juegos online de La Banca que quisieran tener un control sobre su juego.
- 2) Evaluación de alternativas para la elaboración de estas herramientas.
- 3) Diseño de las mismas.
- 4) Prueba de las herramientas y puesta en funcionamiento en el mercado
- 5) Difusión de las herramientas de prevención.
- 6) Monitoreo periódico del uso y evaluación de ajustes en las mismas.

Objetivos específicos:

- 1) Poder brindar al cliente de la empresa que pudiera tener problemas con los juegos online que se ofrecen, herramientas que le permitan tener una mayor protección en caso de tratarse de personas vulnerables al juego.
- 2) Ofrecer un portafolio variado de opciones de cuidado del juego personal a la hora de la elección de herramientas. Incorporar el conocimiento adquirido sobre opciones desarrolladas en otros países y aprovechar la experiencia que la empresa tiene en cuanto al contenido y potencial de cada juego y plantear la forma más adecuada para cada herramienta.
- 3) Obtener un diseño de herramientas que cubra la máxima cantidad de posibilidades de cuidado que al cliente le pueda servir y trabajar para que eso se lleve a cabo.
- 4) Tener un portafolio de herramientas de prevención de ludopatía probado y aprobado, puesto en el mercado, teniendo la certeza de que el cliente tiene opciones de protección adecuadas y que el peligro que pudiera tener cada juego se encuentra dentro del rango de moderado.



5) Dar a conocer la existencia de las herramientas a la mayor cantidad posible de personas: clientes que puedan hacer uso de ellas, comunidad que tenga conocimiento que están a disposición, profesionales que atienden pacientes con problemas de juego patológico que puedan recomendarlas.

6) Asegurar que las herramientas se usan, son útiles y se adecúan a las necesidades, o conviene realizarse ajustes para lograr un producto mejor.

Resultados obtenidos:

Los objetivos han sido alcanzados.

I.1.1 La oferta de herramientas de prevención para el juego que ha desarrollado La Banca orientada a sus clientes online es amplia, sus juegos son controlados y se encuentran dentro de un rango de riesgo moderado.

I.1.2 Las herramientas son conocidas y usadas por sus clientes.

I.1.3 Se ha dado difusión sobre su existencia y utilidad por todos los canales de comunicación a los que se ha podido tener acceso.

Instrumentos de verificación:

- Manual de Herramientas de prevención ludopatía juegos online
- Mapeo de grupos de interés de La Banca
- Web de La Banca – Juego Responsable
- Encuesta de satisfacción de clientes web 2018, parte de Juego Responsable
- Tutorial para el uso de herramientas de prevención de juegos online de La Banca
- Capacitación a los empleados de Bancas del Interior – Charts vinculados al tema
- Video visualización en puntos de venta
- Pantalla sobre el uso de herramientas del inicio de la eRaspadita
- Foto artículo de El Observador y Deres del 21 de junio de 2019
- Audios Campaña de Juego Responsable 2018
- Muestra de aplicación GamGard a un juego de La Banca – Reporte de Sostenibilidad 2016
- Detalle de las Herramientas de prevención Ludopatía – Reporte de Sostenibilidad 2016



Proceso de Evaluación:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Semestralmente los datos oficiales. Ocasionalmente, ante la aparición de nuevos juegos o modalidades de juegos o si se tiene conocimiento de alguna herramienta que exista en otro mercado que se encuentre adecuada y pudiera ajustarse a los juegos online de La Banca.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

X	Cuestionarios :
X	Evaluación externa por terceros
X	Otros (especifique): Comparaciones internas. Resultados test GamGard

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

- En la encuesta online realizada por la empresa a sus clientes web, el 60% declara tener mucho conocimiento sobre las herramientas de prevención que se ofrecen y el 22% conocer un poco las mismas.

- Ha habido un gran incremento en el uso de las herramientas de prevención de ludopatía en los tres últimos años (período 2016 a 2018)

La herramienta para autoexclusión ha aumentado un 185%

La autolimitación en el monto de las apuestas un 115%

La autolimitación en el monto de las pérdidas un 117%

La autolimitación en el tiempo de conexión un 134%

Debe tenerse presente que también ha aumentado en forma significativa la cantidad de los usuarios web de La Banca.



- Se han comparado los juegos online de La Banca en su etapa de desarrollo en cuanto al peligro de adicción con el software GamGard, antes del uso de las herramientas de prevención y luego de su aplicación y ha bajado su riesgo logrando posicionarse en un rango moderado.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

Informe del Dr. Oscar Coll - responsable del Programa de Prevención y Tratamiento del Juego Patológico del Hospital de Clínicas y una autoridad en la materia en nuestro país.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica cumplió con sus objetivos iniciales ya que logró brindar herramientas adicionales a los jugadores online de La Banca que pudieran ser vulnerables a este tipo de juegos, posibilitando un juego limitado, controlado y con la opción de autoexcluirse si la persona así lo desea. Se ha dado amplia difusión a la práctica.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

La práctica contribuyó a la prevención y a un mejor tratamiento de las personas vulnerables al tema de ludopatía.

Contribuye a la meta 3.4, mediante la prevención y promoviendo la salud mental y el bienestar de las personas.

Con respecto a la meta 3.d, la práctica contribuyó a una alerta temprana en aquellas personas que pudieran tener un juego problemático, dándole alternativas para que pueda controlarlo, gestionando los riesgos para la salud nacional y mundial.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

La práctica no sólo brinda beneficios a los jugadores que hacen uso de ella, mejorando su prevención y manejo de los juegos y a los profesionales que atienden a pacientes con esta problemática, que cuentan con una herramienta de ayuda.

A la empresa le dio nuevas alternativas:

- poder graduar el riesgo de juego o nueva modalidad de uno ya existente y que se lanzará al mercado, logrando que el mismo no se aleje de los parámetros adecuados establecidos de acuerdo a los valores de la empresa y a la política de Juego Responsable
- le permite conocer mejor a sus clientes, detectar las características de aquellos jugadores que pueden tener un juego problemático. Si bien esta información es estrictamente confidencial, La Banca tiene conocimiento del rango de edad en la que se encuentra la persona, su sexo, qué característica del juego es la que desea controlar. Todos estos datos son de gran valor a la hora de desarrollar otras actividades vinculadas al juego responsable
- a quienes llaman por la Línea 0800 2000 de Ayuda al Cliente, les da otra alternativa para ofrecer a quienes pudieran tener problemas con los juegos online de La Banca
- le permite seguir desarrollando capacidades de comunicación con los centros de tratamiento de ludopatía dando contenido muy significativo a la relación con estas instituciones y estrechando los vínculos.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA	
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA
	X Publicación en revistas, periódicos, etc.
X Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	X Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
	X Memoria Anual
	X Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
X Reuniones informativas	X Redes Sociales
	X Sitio web
	X Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas

1) Manual de Herramientas de prevención ludopatía juegos online

2) Mapeo de grupos de interés de La Banca – Reporte de Sostenibilidad 2016

https://www3.labanca.com.uy/files/reporte_de_sostenibilidad_2016.pdf

3) Web de La Banca – Juego Responsable

https://www3.labanca.com.uy/pages/ayuda/juego_responsable

4) Encuesta de satisfacción de clientes web 2018, parte de Juego Responsable





MEJORES
PRÁCTICAS

DERES
EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

5) Tutorial para el uso de herramientas de prevención de juegos online de La Banca

<https://www.youtube.com/watch?v=ILDdiglzAgA&feature=youtu.be>

5) Capacitación a los empleados de Bancas del Interior – Charts vinculados al tema

6) Video visualización en puntos de venta

7) Pantalla sobre el uso de herramientas del inicio de la eRaspadita

8) Foto artículo de El Observador y Deres del 21 de junio de 2019

9) Audios Campaña de Juego Responsable 2018

9) Muestra de aplicación GamGard a un juego de La Banca – Reporte de Sostenibilidad 2016

https://www3.labanca.com.uy/files/reporte_de_sostenibilidad_2016.pdf

10) Detalle de las Herramientas de prevención Ludopatía – Reporte de Sostenibilidad 2016

https://www3.labanca.com.uy/files/reporte_de_sostenibilidad_2016.pdf

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

- **PRÁCTICA INSPIRADORA**



Es la primera vez en Uruguay que se realiza una práctica de este tipo.

La Banca, teniendo conocimiento de los juegos que desarrolla y su contenido y respaldada por las investigaciones de aplicaciones de similares características llevadas a cabo en otros países, desarrolla herramientas que se ajustan a ese juego y brindan la posibilidad de ayudar a la persona que puede ser vulnerable a la adicción al juego.

Se hace cargo del efecto no deseado que pudiera tener su actividad en terceros, brindando una ayuda fácil a la que se puede acceder sólo teniendo internet en una computadora o un teléfono móvil, permitiendo que el cliente gestione su juego y controle aquellas características del mismo que considere conveniente.

EMPRESA

Reconocimiento a: LOREAL URUGUAY SA

por la práctica que contribuye con los ODS 4, 5, 9 y 17:

“Premio L’Oreal-UNESCO Por las Mujeres en la Ciencia”

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora



L'ORÉAL



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: L' OREAL
- Sector de Actividad: Cosméticos
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 9/10/1950
- Sitio web y redes sociales: www.lorealuruguay.com.uy; Twitter: @lorealuruguay
- Cantidad de trabajadores propios: 158
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 95
- Tipo de empresa
 - Otras empresas (mediana y grande) X

L'ORÉAL

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa

Durante más de un siglo, L'Oréal ha participado en la aventura de la belleza. La pequeña empresa fundada en París por el químico Eugène Schueller en 1909 se ha convertido en el grupo de cosméticos número uno en el mundo. Importantes lanzamientos, adquisiciones, aperturas de nuevas filiales han jalonado la historia de L' Oréal en el mundo, creciendo en importancia hasta ocupar las posiciones de liderazgo que hoy detenta.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)? **Sí**
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019? **Sí**
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS? **Sí**
- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?

- **ODS 3** - Salud y bienestar
- **ODS 4** - Educación de calidad
- **ODS 5** - Igualdad de género
- **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura
- **ODS 12** - Producción y consumo responsable
- **ODS 13** - Acción por el clima
- **ODS 14** - Vida submarina
- **ODS 15** - Vida de ecosistemas terrestres
- **ODS 16** - Paz, justicia e instituciones sólidas

- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada ODS que considera clave¹⁰? ¿Cuáles? Describa:

ODS 3 – Salud y Bienestar

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo

3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos

¹⁰ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo

3.a Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?

L' Oréal tiene un sistema de gestión de la seguridad y del bienestar en el trabajo basado en normativas internacionales según las que cuidamos que nuestros colaboradores regresen a casa sin accidentes, preservando su salud y su calidad de vida. Invitamos a participar a nuestros colaboradores en pausas activas, como masajes en horario laborales para que se sientan siempre en buena forma para trabajar. Damos acceso a una comida saludable y subvencionada y ayudamos a las personas que quieren dejar de fumar pagándoles la inscripción a talleres. Además, existe una Caja de Auxilio del personal que financia los gastos médicos como tickets de medicamentos y órdenes a consultorio, cobertura odontológica, cuota de club o gimnasio, emergencia médica, complemento para lentes de armazón, compensación mutua para los hijos, carné de salud gratis, entre otros beneficios que apuntan a tener una población saludable.



ODS 4 – Educación de Calidad

4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía.

mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible

4.b De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo.

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?

La Fundación L' Oréal tiene implementado el programa Beauty for a Better Life (en Latam Belleza por un Futuro). Es un programa filantrópico, presente en 22 países, que brinda a mujeres en situación de vulnerabilidad, la posibilidad de construir un mejor futuro a través de la formación y capacitación de alta calidad en la profesión del estilismo. Dándoles de esta forma la oportunidad de ser emprendedoras e independientes, así como de estar preparadas y ser competitivas dentro del mercado laboral, al mismo tiempo que generan ingresos para ellas y sus familias.

El objetivo y ambición de L' Oréal con este programa es impactar positivamente en el desarrollo de las comunidades vulnerables de los países donde la compañía se encuentra presente, al apoyar a más de 20,000 beneficiarias para 2020, a través de la transmisión del *métier* de la belleza.

Este programa va en línea con los compromisos de Sustentabilidad de L' Oréal "Compartir la Belleza con Todos", que buscan apoyar a las comunidades menos favorecidas para que tengan acceso al trabajo y que se lanzó con la ambición de continuar apoyando a más generaciones de mujeres para que puedan desarrollarse en la profesión del estilismo, que es un básico de L' Oréal.

ODS 5 – Igualdad de género

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles



¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

A nivel de políticas de RRHH, el Grupo L'Oréal desarrolla programas de diversidad e igualdad de género y ha sido reconocida internacionalmente.

L'Oréal es una de las 230 empresas que integran el índice de igualdad de género de **Bloomberg**, que reconoce el **compromiso por promover el desarrollo de las mujeres en las empresas**.

L'Oréal tiene un compromiso a largo plazo con la igualdad de género y una firme convicción de que es una palanca estratégica para aumentar el bienestar en el trabajo, estimular la creatividad y la innovación, e impulsar el desempeño y el crecimiento.

L'Oréal está comprometido con mantener un alto estándar de igualdad de género sujeto a certificaciones de auditoría regulares y exhaustivas del personal actual y de las políticas de contratación de muchas de sus filiales.

En 2017, las mujeres representaron el 69% del total de trabajadores del Grupo, el 46% de la Junta Directiva, el 33% del Comité Ejecutivo y el 48% de los comités de Administración.

En Uruguay, el 45% del Comité de Dirección está compuesto por mujeres.

Además, **Equileap**, organización sin fines de lucro, que analiza a 3.000 empresas que cotizan en Bolsa en cuestiones de igualdad de género, **ha calificado en 2018 a L'Oréal como la empresa con mayor balance de género en Europa**.

El objetivo de este ranking es ayudar a los inversionistas a identificar más fácilmente qué compañías están liderando el impulso hacia la igualdad de género para que puedan tomar decisiones de inversión basadas en este criterio no financiero.

Entre otras distinciones, las Naciones Unidas otorgaron a L'Oréal el **"CEO Leadership Award for Gender Equality"** (Premio al liderazgo del CEO por igualdad de género).

Este ODS está fuertemente relacionado con el ODS 9 en lo que tiene que ver a la práctica que estamos presentando. Esta relación se explicará en el siguiente ODS.

L'Oréal Uruguay recientemente ha firmado los principios **WEPS de ONU Mujeres**, en ocasión del Forum de la Comisión de igualdad de género de la Cámara de Comercio Francesa de Montevideo, el 23 de agosto de 2019.

ODS 9 - Industria, Innovación e Infraestructura

9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo

9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas.

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L'Oréal lleva adelante?

La empresa tiene la convicción que *"El mundo necesita de la ciencia y la ciencia necesita de las mujeres. Porque las mujeres en la ciencia tienen el poder de cambiar el mundo"*.

Como programa faro de la compañía, hace 21 años que L'Oréal y UNESCO han desarrollado el premio Por las Mujeres en la Ciencia (For Women in Science).

Esta asociación entre L'Oréal y UNESCO, que surge en París en 1998 tiene por objetivo identificar, alentar, dar visibilidad y recompensar a mujeres científicas líderes de proyectos de investigación, mediante un premio que ayude a desarrollar su proyecto.



Anualmente, durante los últimos 21 años, la Fundación L'Oréal en asociación con la UNESCO ha reconocido cada año a cinco científicas excepcionales del mundo entero.

En Uruguay este será el duodécimo 12º año en que nuestra filial entregue el premio a una destacada mujer uruguaya de ciencias.

Las mujeres no están suficientemente representadas en la vida pública y profesional, especialmente en ciencias, donde el techo de cristal sigue siendo una realidad.

En la actualidad, solo el 29 % de los científicos son mujeres y el 3 % de los Premios Nobel de Ciencias se otorgaron a mujeres desde que comenzaron los premios en 1901.

La ciencia y la innovación nunca han sido tan importantes. No sólo para mejorar la calidad de vida sino también para permitir el crecimiento económico y el progreso de la humanidad.

A pesar de esto, hay muchas eminentes mujeres científicas, y elevar su perfil es vital para promover una mayor igualdad de género en la ciencia.

ODS 12 – Producción y Consumo Responsables

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales

12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes

12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza

ODS 13 – Acción por el Clima

13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana



ODS 14 – Vida Submarina

14.2 De aquí a 2020, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos

ODS 15 – Vida de Ecosistemas Terrestres



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial

¿De qué manera se reflejan los ODS 12, 13, 14 y 15 en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?

El Sr. Jean-Paul Agon, CEO del grupo L' Oréal, anunció en 2013 los compromisos de L' Oréal en materia de desarrollo sustentable y responsabilidad social hacia el año 2020.

Este compromiso **impacta la totalidad de nuestras actividades** y debemos hacer del programa *Sharing Beauty with All* (Compartir la Belleza con Todos) un valor agregado para cada país.

Alcanzar el crecimiento sustentable: parte de la estrategia de crecimiento del grupo es su compromiso de **producir más, pero con menos impacto**, comprometiendo a los consumidores a hacer opciones sustentables, ofreciéndoles productos que son simultáneamente sustentables y deseables.

Para lograrlo, **L' Oréal se compromete a mejorar cada eslabón de su cadena de valor**, desde Investigación a Operaciones, mientras comparte su crecimiento con las comunidades en las que se inserta a través del programa "Compartir la belleza con todos".

Este programa se basa en 4 pilares:

1. INNOVAR SUSTENTABLEMENTE

Para el 2020 vamos a innovar de modo que el 100 % de los productos tengan un beneficio ambiental o social. Cada vez que inventemos o actualicemos un producto, vamos a mejorar su perfil medioambiental o social, en al menos uno de los siguientes criterios:

- a) La nueva fórmula reduce el impacto medioambiental.
- b) La nueva fórmula utiliza materias primas renovables o procedentes de fuentes sustentables o materias primas derivadas de la química verde.
- c) El nuevo envase tiene un perfil ambiental mejorado.
- d) El nuevo producto tiene un impacto social positivo.

2. PRODUCIR SUSTENTABLEMENTE

Para el 2020, vamos a reducir nuestra huella ambiental en un 60 % partiendo de la base de 2005 y brindaremos belleza a mil millones de nuevos consumidores.

- a) Vamos a reducir las emisiones de CO2 en nuestras plantas y centros de distribución en un 60 % en términos absolutos, a partir de una línea de base de 2005.
- b) Vamos a reducir nuestro consumo de agua en un 60 % por unidad de producto terminado, a partir de una línea de base de 2005.
- c) Vamos a reducir los residuos en un 60 % por unidad de producto terminado, a partir de una línea de base de 2005.
- d) Vamos a enviar cero residuos al vertedero.
- e) Vamos a reducir nuestras emisiones de CO2 procedentes del transporte de los productos en un 20 % por unidad de producto terminado a partir de una línea de

L'ORÉAL

base de 2011.

3. VIVIR SUSTENTABLEMENTE

Para el 2020 vamos a empoderar a todos los consumidores de L'Oréal para que tomen decisiones de consumo sustentables al tiempo que mejoren la belleza del planeta.

- a) Vamos a utilizar una herramienta de evaluación de producto para evaluar el perfil ambiental y social del 100 % de los nuevos productos, y todas las marcas tendrán esta información disponible para permitir a los consumidores hacer elecciones de estilo de vida sustentable.
- b) Todas las marcas evaluarán dónde van a tener el mayor impacto ambiental y social y harán compromisos para mejorar su huella. Cada marca informará sobre los avances y elevará la conciencia entre sus consumidores induciendo a elecciones de estilos de vida sustentables.
- c) Nuestros consumidores serán capaces de impactar nuestras actividades de sustentabilidad a través de nuestro panel de consumidores sustentables.

4. DESARROLLO SUSTENTABLE

a. EMPLEADOS

Para el 2020, todos los empleados de L'Oréal tendrán acceso a la asistencia sanitaria, la protección social y la formación, estén donde estén en el mundo.

- Vamos a ofrecer una cobertura de salud para los empleados alineada con las mejores prácticas del país en que estén basados.
- Vamos a ofrecer protección financiera para todos los trabajadores asalariados en caso de que ocurran eventos inesperados de la vida como la incapacidad o discapacidad permanente.
- Cada empleado de L'Oréal tendrá acceso a por lo menos una formación por año, estén donde estén en el mundo.

b. PROVEEDORES

Para el 2020, el 100 % de nuestros proveedores estratégicos estarán participando en nuestro programa de sustentabilidad para proveedores.

- Todos proveedores estratégicos serán evaluados y seleccionados por su desempeño social y ambiental.
- Todos los proveedores estratégicos habrán completado una auto-evaluación de su política de sustentabilidad, con nuestro apoyo.
- Todos los proveedores tendrán acceso a herramientas de formación de L'Oréal para mejorar sus políticas de sustentabilidad.
- 20 % de los proveedores estratégicos estarán asociados con nuestro programa de Solidarity Sourcing.



c. COMUNIDADES

Para el 2020 vamos a colaborar para que más de 100.000 personas de comunidades de escasos recursos, lo que equivale al tamaño de nuestra fuerza de trabajo mundial, accedan al trabajo. Lograremos alcanzar nuestro objetivo a través de programas en las siguientes áreas.

- Solidarity sourcing.
- Distribución Inclusiva.
- Profesionalización de la belleza.
- Tutoría y la educación comunitaria.
- Empleo de personas con discapacidad y grupos socio-étnicos sub-representados.

ODS 16 – Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

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



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales

16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?

Creemos que como empresa tenemos la responsabilidad de respetar los derechos humanos consagrados internacionalmente, y que debemos tomar medidas para identificar y hacer frente a los impactos adversos, tanto presentes como potenciales, en los que podamos estar involucrados a través de nuestras operaciones o nuestras relaciones comerciales. También creemos que podemos contribuir a generar impactos positivos en materia de derechos humanos si cumplimos nuestra función como ciudadano corporativo responsable.

Consideramos que esto es lo que corresponde hacer, además de ser un tema de creciente importancia para nuestros empleados, consumidores, accionistas, socios comerciales, las comunidades en las que operamos y la sociedad civil.

El grupo ha implementado diversas políticas para contribuir al desarrollo de prácticas éticas y prevenir la corrupción.

- Código de Ética
- Código de competencia
- Código de compras
- Políticas de regalos e invitaciones
- Política de empleo de familiares y amigos
- Política de Prevención de la corrupción
- Política de DD.HH.

Todas se encuentran disponibles al personal en la intranet: (se adjuntará impresión de pantalla en carpeta de Evidencias).

Además, se han desarrollado formaciones online obligatorias sobre estas temáticas (en función del cargo del colaborador).

Anualmente tiene lugar en todas las filiales del mundo el "Día de la Ética", donde todos los colaboradores tienen la posibilidad de hacer preguntas online sobre cuestiones éticas, ya sea al Presidente del grupo como al Director General en su país. Además, están previstos varios canales para hacer denuncias sobre ética.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES? **No**



SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica¹¹:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA (escribir el número y nombre):

ODS 5: ALCANZAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

¹¹ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

ODS 9: DESARROLLAR INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES, PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN INCLUSIVA Y SOSTENIBLE, Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

ODS 5: ALCANZAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

ODS 9: DESARROLLAR INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES, PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN INCLUSIVA Y SOSTENIBLE, Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN

9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo

Nombre de la práctica: PREMIO L'ORÉAL-UNESCO POR LAS MUJERES EN LA CIENCIA

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

La práctica se realiza en Uruguay desde 2008 y a nivel internacional desde 1998.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Se realiza en todas las filiales del grupo L'Oréal.

En el caso de Uruguay, la práctica se realiza en todo el territorio nacional ya que la convocatoria a postulaciones al premio es a nivel nacional.



¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Si bien la misión de L'Oréal es ofrecer belleza para todos, el éxito de la empresa siempre ha estado ligado a las mujeres, quienes han sido por más de un siglo el principal público objetivo de sus negocios. Además, la investigación y la innovación están detrás de cada fórmula y de cada producto que se desarrolla. La investigación está en el ADN de la empresa por haber sido fundada por un químico que creía que el crecimiento viene de la innovación y que la innovación viene de la ciencia.

Por todo esto, el apoyo de las mujeres, y particularmente, en la ciencia resulta natural.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Estas necesidades fueron relevadas por nuestra Casa Matriz, a través de la Fundación L'Oréal y avaladas por estudios y datos provenientes tanto de la UNESCO, como de otros organismos internacionales que dan cuenta de esta realidad mundial, que tiene algunas variantes según las culturas y las regiones de las que se esté hablando.

A nivel nacional, L'Oréal inició contactos con UNESCO y con el MEC para alinear las políticas globales de la compañía a las necesidades locales. En múltiples reuniones, a partir de 2008, se ha ido estableciendo la modalidad de trabajo y adaptándola cada año según las necesidades detectadas.

Objetivo general de la práctica

La práctica busca identificar, alentar, dar visibilidad y recompensar a mujeres científicas uruguayas, líderes de proyectos de investigación, mediante un premio que ayude a desarrollar su proyecto de investigación científica.



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

Con la implementación del premio, L'ORÉAL se ha comprometido a adjudicar un subsidio al Proyecto de Investigación que resultare elegido entre los postulantes por excelencia académica, con factibilidad de aporte a la solución de problemas nacionales. El proyecto deberá ser dirigido por una mujer científica uruguaya en "Ciencias Naturales y Exactas", "Ingeniería y Tecnología", "Ciencias Médicas y de la Salud" o "Ciencias Agrícolas" con destacada trayectoria en su disciplina, que cuente con un grupo de investigación consolidado.

Este año se cumple la 12a. edición del premio nacional, por lo que ya son 12 las mujeres que han sido premiadas por L'Oréal (una por año desde 2008) y 2 que han recibido una mención especial.

En total, desde que se implementó el programa en Uruguay, hace 12 años, L'Oréal ha invertido USD 245.000 en premios, lo que ha sido un importante aporte a la continuidad de los diversos proyectos de investigación que estaban en curso.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Entendemos que estamos colaborando con el ODS 5 y el ODS 9 vinculados, en tanto estamos favoreciendo a mujeres a alcanzar la equidad de género y a empoderarlas en un área de actividad como la ciencia, en la que están sub-representadas y el techo de cristal es evidente, ya que se les hace difícil destacarse y llegar a los lugares de máxima decisión.

Además, nuestra práctica contribuye a derribar prejuicios y sesgos de género que inhabilitan a las mujeres, a la vez que promueve entre las jóvenes con potencial a seguir su vocación científica.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Nuestros valores se reflejan claramente en nuestras acciones.

Pasión por lo que la cosmética puede aportar a las mujeres y los hombres: bienestar, confianza en sí mismos y apertura hacia los demás. Pasión también por una actividad comercial que está intrínsecamente unida a la humanidad y la cultura. Porque crear productos de belleza significa tratar de entender a los demás y saber cómo escucharlos, comprender sus tradiciones, y adelantarnos a sus necesidades.

La **Innovación** es otro de nuestros valores fundamentales. Siempre tenemos presente que nuestra empresa fue fundada por un científico. La innovación es esencial porque la belleza es una búsqueda eterna que nos exige mejorar nuestro trabajo permanentemente. Desafiar constantemente las fronteras de la ciencia significa descubrir nuevas formas de crear productos que sean auténticamente diferentes y sorprendentes. Significa estar siempre a la vanguardia.

Como no existe innovación sin arriesgarse y sin tomar iniciativas, L'Oréal siempre le ha otorgado prioridad a las personas por sobre las organizaciones. Siempre hemos fomentado el **Espíritu emprendedor**, sinónimo de autonomía, desafío y aventura. Hoy en día, sigue siendo la fuerza motriz que impulsa a un Grupo que se basa fundamentalmente en el convencimiento de la importancia de cada persona y sus talentos.

Otro de los valores que nos ha guiado desde la fundación del Grupo, hace más de un siglo, es la **Mentalidad Abierta**. Escuchar a los consumidores y entender su cultura, ser receptivos a los demás y beneficiarnos de las diferencias son prioridades absolutas para responder a la diversidad infinita de aspiraciones de belleza que existe en todo el mundo. Estos conceptos son inseparables de nuestro negocio y nuestra misión.

Estos cuatro valores están inextricablemente unidos a nuestro quinto valor, la **Búsqueda de la Excelencia**. Un valor que está presente en todos los aspectos de nuestro negocio, en todos los países, y que se manifiesta en una forma de pensar y en la búsqueda constante de la perfección. Todos compartimos este deseo de superarnos y poder dar lo mejor de nosotros mismos por nuestros clientes.

Finalmente, cuando el Grupo innova o demuestra su espíritu emprendedor, siempre lo hace con un sentido de **Responsabilidad**. Ya el primer invento de L'Oréal, la "coloración segura para el cabello", era una manifestación de esta preocupación fundamental por crear productos eficaces, seguros e inoocuos. Pero nuestro sentido de la

responsabilidad va más allá de eso. Como líder mundial de la belleza, tenemos el deber de preservar la belleza del planeta y contribuir al bienestar de nuestros empleados y de las comunidades donde estamos presentes.


Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La práctica es coordinada por la Asistente Ejecutiva de la Dirección General de la Empresa, o sea que el área a la que pertenece es la Dirección General.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
	Directivos/Gerentes:	El Director General es quién autoriza la práctica, asigna el presupuesto disponible, integra el Jurado del premio, firma los protocolos de cooperación y es el anfitrión del evento de entrega del premio.
	Trabajadores:	Todos los aspectos organizativos recaen en la Responsable del Programa. El Director General es el vocero del programa. El resto de los trabajadores son informados de las novedades y algunos son invitados al evento de premiación.
	Proveedores:	Interactúan y prestan diferentes servicios para la realización y producción de la ceremonia de premiación.
	Clientes:	Los principales clientes son invitados al evento.
	Estado:	<p>El MEC a través de la DIRECCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA CIENCIA Y EL CONOCIMIENTO (D2C2) es uno de los socios estratégicos del programa. Se obliga a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la participación de científicas uruguayas en esta iniciativa. 2. Comunicar la iniciativa a toda la red de contactos de la organización: universidades, centros científicos, investigadores, científicos, entre otros. 3. Específicamente será la encargada de organizar la recolección de los formularios de solicitud, recibir las preguntas de las candidatas con respecto a las bases y condiciones de postulación. 4. Designar el Comité Evaluador, que analizará los trabajos presentados y seleccionará a la ganadora del PREMIO. 5. Informar periódicamente al líder de proyecto designado por "L' ORÉAL" sobre el estado, evolución y resultados de las postulaciones. 6. Efectuar el seguimiento del proyecto que haya resultado seleccionado como adjudicatario del PREMIO. 7. Participar de todas aquellas ceremonias, acciones de comunicación y difusión del PREMIO que sean coordinadas por "L' ORÉAL". 8. Cumplir con las tareas y plazos establecidos. 9. Designar un representante para integrar el Comité Organizador, junto a los dos miembros designados por L' ORÉAL y UNESCO respectivamente. 10. Coordinar con UNESCO y L' ORÉAL la difusión de la convocatoria. <p>Además, el MEC ha declarado el interés nacional del</p>



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

		premio. (Se adjunta resolución en carpeta de Evidencias)
	Otros (Especifique):	<p>UNESCO: Sus obligaciones son:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Apoyar la iniciativa siguiendo el modelo del acuerdo internacional de la asociación L' ORÉAL – UNESCO. 2. Actuar como nexo para trámites o formalizaciones ante las autoridades de Uruguay. 3. Comunicar la iniciativa y el Programa a la red de contactos de la UNESCO. 4. Participar en las actividades públicas relacionadas con la iniciativa, promoción y entrega del Premio. 5. Designar un miembro del Comité Organizador, representante de la UNESCO. <p>ANII: también colabora dando difusión a la convocatoria y a la noticia. Además, su Presidente asiste al evento de premiación y forma parte del panel de autoridades que están representadas en dicho evento. También ha declarado el premio de interés por estar alineados nuestros objetivos con los de la Agencia.</p> <p>(*) Algunos Stakeholders que con su presencia dan su apoyo al evento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Autoridades nacionales y diplomáticas: Ministra y Subsecretaria de Educación y Cultura; Directora Regional de UNESCO para América Latina y el Caribe; Embajador de Francia. ● Rector de la Universidad de la República y Decanos de varias Facultades. ● Políticos. ● Socios estratégicos de L' Oréal (Asesores, Cámara de Perfumería, autoridades del Ministerio de Salud Pública). ● Autoridades de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación. ● Científicas galardonadas en ediciones anteriores. ● Autoridades de institutos de Investigación, investigadores y estudiantes en general integrantes de los equipos de investigación. ● Organizaciones (Deres; Organización de Mujeres Empresarias de Uruguay) ● Medios varios. ● La Conductora del evento es la periodista Blanca Rodríguez, referente en el medio periodístico. ● Influencers. 

GRUPO DE INTERÉS	TIPO DE BENEFICIO
	<p>Directivos/Gerentes:</p> <p>El convencimiento de estar apoyando una causa en la que creemos. Además, es un programa que tiene mucha visibilidad y le da gran prestigio a la empresa, y reconocimiento por parte de sus stakeholders. A la vez que le da exposición al Director General en los medios.</p>
	<p>Trabajadores:</p> <p>Orgullo de pertenecer a una empresa innovadora, líder en su rubro y que apoya una causa por la que los trabajadores se sienten movilizados cuando reciben información interna y participan del evento, pudiendo apreciar la importancia del mismo y compenetrarse con los aportes de cada proyecto a la sociedad.</p>
	<p>Proveedores:</p> <p>Contratación de sus servicios.</p>
	<p>Clientes:</p> <p>Asisten al evento en el que captan el alcance del aporte de L' Oréal a la ciencia y al empoderamiento de la mujer.</p>
	<p>Estado:</p> <p>El aporte del premio al proyecto ganador contribuye a dar solución a problemas nacionales (está especificado entre los criterios de evaluación que maneja el Comité Evaluador).</p> <p><u>Ministerio de Educación y Cultura:</u> el Premio se encuentra en sintonía con los objetivos de índole científicos y educativos de esa Secretaría de Estado.</p> <p><u>UdelaR:</u> el premio constituye un aporte económico que colabora con la continuidad de la carrera científica de cada mujer con sus proyectos de investigación. Además, en el equipo de investigación se forman estudiantes de grado y post-grado que participan del proyecto. Por otra parte, los bienes adquiridos con el dinero del Premio (equipos de laboratorio, reactivos o insumos) serán de propiedad de la Institución donde se desarrolla la investigación (por ej: un laboratorio de la Facultad de Ciencias, o de Química).</p>
	<p>Otros (Especifique):</p> <p><u>Científica ganadora del premio y su equipo de investigación:</u> Obtiene un subsidio que le permite dar continuidad a su proyecto. Además. Obtiene gran visibilidad mediática y el reconocimiento de sus pares.</p> <p><u>UNESCO:</u> Obtiene visibilidad, en tanto este programa está alineado con los objetivos de la Organización y se desprende de un acuerdo internacional entre L' Oréal y UNESCO.</p>



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	Varios	<p>(*) los enunciados en BI:</p> <p>Construimos relaciones duraderas, recíprocas de apoyo, involucramiento, y asociación de imagen en torno a un evento de prestigio.</p> <p>Aprovechamos sinergias: nuestros stakeholders difunden la noticia en sus redes y se muestran presentes en el evento, validando la importancia del programa.</p>
--	--------	--

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Elaboración y firma del protocolo de Cooperación entre L'Oréal, UNESCO y MEC y las bases del llamado.
2. Apertura del llamado a postulantes y cumplimiento del cronograma para llegar a la entrega del premio habiendo pasado por la evaluación del comité evaluador y refrendado por el Jurado (compuesto por un representante de L'Oréal, uno de UNESCO y uno del MEC).
3. Comunicación a la ganadora del premio y a las demás postulantes.
4. Producción de materiales gráficos, videos, gacetillas, resúmenes del proyecto, soportes para el evento.
5. Organización del evento de entrega del premio.
6. Generación de notas de prensa y acompañamiento de la investigadora a algunas entrevistas en medios, post evento.

Objetivos específicos:

1. Dejar claramente asentadas las cláusulas del protocolo que firman las 3 partes, socias estratégicas de este programa y las bases del llamado.
2. El llamado es publicado por la Dirección para el Desarrollo de la Ciencia y el Conocimiento (D2C2) en su sitio www.d2c2.gub.uy y por la UNESCO en www.unesco.org.uy

El MEC designará un Comité de Evaluación integrado por un conjunto de Evaluadores, quienes analizarán y evaluarán los trabajos presentados y seleccionarán el proyecto ganador. Los evaluadores designados serán de un nivel académico que implique al menos ser par del evaluado.

3. L'Oréal comunica a la ganadora la resolución del Jurado, toma contacto con la investigadora y la invita a reunirse para conocerla e informarla sobre los aspectos prácticos del evento y los siguientes pasos a dar. El MEC comunica al resto de las postulantes.
4. Se preparan los materiales de apoyo tales como invitaciones, banners, backings y video testimonial de la ganadora, dípticos con información, etc. para el evento.
5. El evento es lo que genera mayor visibilidad y cobertura en medios, así como presencia de los principales stakeholders. Por eso, este punto es uno de los principales para generar noticia y reputación interna y externa.
6. L'Oréal redacta una gacetilla para los medios conteniendo la información general sobre el programa y específica sobre el proyecto y la científica ganadora del premio. Luego contacta a los medios para que la noticia tenga la mayor repercusión en medios en general y asiste a radios y canales con la ganadora en ocasión de entrevistas en vivo, para darle apoyo y acompañamiento, y en algunos casos participar de la entrevista llevando la visión de la empresa.

Resultados obtenidos:

1. Se tiene una base clara para los 3 socios estratégicos, donde se establecen los derechos y las obligaciones de cada una necesarios para llevar a cabo el programa. y Quedan asentadas las bases y condiciones del llamado.
2. Se abre el llamado en tiempo y forma en un sitio conocido por las postulantes, a donde acuden habitualmente en busca de llamados que puedan ser de su interés.
3. L' Oréal establece un vínculo directo con la investigadora y se genera una relación de confianza para seguir trabajando en conjunto. El MEC agradece a las demás postulantes, reconociendo y valorizando así su participación en el concurso.
4. Se dispone de todos los materiales necesarios para comunicar y difundir el evento.
5. Se obtiene el reconocimiento y apoyo de nuestros principales stakeholders.
6. Se logra la amplia cobertura del evento, del programa y de la investigación que resultó premiada en el año.



Instrumentos de verificación:

- Ver punto B.8 y archivo de Evidencias

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa?:

Una vez por año

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
X	Entrevistas
X	Otros (especifique): -Reiteración en el tiempo de la Declaración de Interés Nacional del Premio por parte del MEC y de Interés de la ANII -Presencia de autoridades nacionales a nivel político y académico, líderes de opinión y socios estratégicos de la empresa como principales clientes, asesores y directivos de las Cámaras a las que pertenecemos. -Cobertura en medios - ROI - Felicitaciones de parte de nuestra Dirección General de la Zona América Latina. -Agradecimientos de las investigadoras y reconocimientos públicos en sus presentaciones y trabajos científicos. -Invitaciones a participar en diversos paneles a presentar el programa y dar la visión de L' Oréal. (Ejemplos: - Evento del Día de la Mujer organizado por Manpower con el apoyo de ONU Mujeres - 03/2019 - Evento organizado por la Comisión de Género de la Cámara de Comercio Francesa de Montevideo - 08/2019 - Panel Mujeres en Ciencia y Tecnología, en la sede de la Delegación de la Unión Europea - 09/2018 - Reconocimiento a L' Oréal en el II Encuentro de Mujeres Empresarias del Río de la Plata, en Colonia en 2018

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

En 12 años de historia en Uruguay:

- **14 investigadoras premiadas**, gracias a lo que pueden dar continuidad a sus proyectos de investigación.
 - 12 han ganado el premio y 2 recibieron una mención con un subsidio menor
- **Dinero invertido por L' Oréal en premios: U\$S 245.000**
- **14 Informes de avance de los proyectos**, presentados por las investigadoras.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Cada investigadora entrega a la Dirección Para el Desarrollo de la Ciencia y el Conocimiento, del Ministerio de Educación y Cultura, al culminar el plazo del contrato un informe final del que resulten los logros obtenidos a través de la ejecución del dinero del Premio.
- **3 Estudiantes** han participado en congresos internacionales, financiados con el premio – **Se adjunta evidencia**
- **2 Posters** presentados en Congreso de *International Union of Pure and Applied Physics*, en Canadá – **Se adjunta evidencia**
- **1 Conferencia Central** presentada en Jornadas de Veterinaria (2017) – **Se adjunta evidencia**
- **1 Tesis de Maestría en Salud Animal** – Dra. Irene Cruz González (2019) – **Se adjunta evidencia**
- **1 Publicación en revista científica internacional auditada**, en la que se menciona el aporte del premio de la Dra. Beatriz Alvarez Sanna (lo menciona en el video de los 10 años del premio)
- **Compra de equipamiento e insumos** adquiridos con los fondos recibidos, etc. (se detalla en los informes que las investigadoras presentan ante el MEC, no disponemos de esa información).

L'ORÉAL

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

-14 Informes de las investigadoras justificando la inversión del subsidio en la ejecución del proyecto y avances del mismo.

- 10 Declaraciones de Interés:

- De 2013 a 2015 se obtuvo la Declaración de interés ministerial del MEC
 - ✓ 3 declaraciones
- De 2016 a la fecha se obtuvo la Declaración de interés nacional del MEC
 - ✓ 4 declaraciones
- De 2017 a la fecha se obtuvo la declaración de interés de la ANII.
 - ✓ 3 declaraciones

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

Los indicadores que se mencionan a continuación dan cuenta de la importancia y del interés que ha despertado la práctica en sus 12 años de historia, tanto en el ambiente científico, académico como gubernamental y social.

- Reiteración en el tiempo de la Declaración de Interés Nacional del Premio por parte del MEC

- Presencia de autoridades nacionales a nivel político y académico, líderes de opinión y socios estratégicos de la empresa como principales clientes, asesores y directivos de las Cámaras a las que pertenecemos.

- Invitaciones a participar en diversos paneles a presentar el programa y dar la visión de L'Oréal en términos de empoderamiento de la mujer, y específicamente en el ámbito científico.

- La amplia cobertura en medios.

- Felicitaciones y agradecimientos de autoridades, legisladores, científicas, diplomáticos (se adjuntan evidencias)

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica contribuyó a lograr la equidad de género en un área en la que las mujeres están sub-representadas y los puestos de decisión están ocupados por hombres y ha favorecido el desarrollo de la ciencia, la innovación y la tecnología en beneficio del progreso de la sociedad y la solución a los problemas que debe enfrentar la humanidad. También se logra dar visibilidad y reconocimiento a estas investigadoras.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado

En referencia al **ODS 5**, la práctica ha favorecido el empoderamiento de las mujeres, dándoles visibilidad y reconocimiento en un área en la cual muchas veces son ignoradas, además de contribuir a la consecución de los proyectos de investigación en curso mediante el subsidio económico que representa el premio en sí mismo.



Respecto al **ODS 9**, el incentivo que representa la práctica para que las mujeres investiguen y sean ejemplo de las nuevas generaciones de mujeres, y también de hombres, en el sentido de seguir sus vocaciones científicas y por ende aporten a la innovación y al desarrollo de la sociedad.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

La práctica permitió sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de empoderar a las mujeres en el ámbito científico y sobre la importancia del aporte de L' Oréal para ayudar a la consecución de los proyectos, contribuyendo del mismo modo a impulsar y dar visibilidad y reconocimiento a mujeres de ciencia.

Genera orgullo entre los colaboradores, quienes además valoran el aporte de L' Oréal para que estos proyectos puedan tener continuidad y desarrollarse en beneficio de la sociedad, dado que estas investigaciones pretenden resolver problemas tan diversos como áreas están representadas en el llamado: ciencias de la vida, ciencias de la materia, ingeniería y tecnología, ciencias naturales y exactas, ciencias médicas y de la salud, ciencias agrícolas, etc.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA (marcar con una X en los casos que corresponda)			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
X	Eventos	X	Eventos
X	Boletín interno	X	Gacetilla de Prensa
		X	Publicación en revistas, periódicos, etc.
		X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
X	Intranet	X	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
X	Reuniones informativas	X	Redes Sociales_ TW: @lorealuruguay
X	Correo electrónico	X	Sitio web: www.lorealuruguay.com.uy
X	Cartelera	X	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas

Los números entre paréntesis corresponden a la numeración con la que las evidencias se encuentran en la carpeta correspondiente

1. **(0)** - Presentación Programa FWIS (For Women in Science) y Difusión digital
2. **(0I)** Video testimonial de las 10 premiadas en ocasión de celebrar los 10 años del premio en 2017.
3. **(0I.I)** Tabla con información sobre todas las ganadoras del premio.
4. **(I – 3.I)** Mails de agradecimientos de las ganadoras de las distintas ediciones y de sus estudiantes.
5. **(4 – 10)** Agradecimientos y Felicitaciones de autoridades varias
6. **(II)** Felicitaciones de colaboradores de L' Oréal.
7. **(I2 – I3)** Declaración de Interés Nacional (M.E..C) y ANII
8. **(I4 – I5)** ROI con toda la cobertura del evento y clipping con entrevistas pre y post evento 2018. Entrevistas en canal de la UNESCO de Youtube.
9. Testimonios de presencia en eventos relacionados a la igualdad de género, ej:
 - a. **(I6 – I9)** Forum de igualdad de género de la Cámara de Comercio Francesa de Montevideo – agosto 2019 : <https://twitter.com/lorealuruguay>
 - b. **(20)** Invitación a Lanzamiento Comisión de género de la Cámara de Comercio Francesa- marzo 2019
 - c. Día Internacional de la Mujer – evento en asociación con ONU Mujeres y Manpower – marzo 2019: <https://www.eventbrite.com/e/registro-incorpora-liderazgo-en-movimiento-57710295046>
 - d. Expositora en Ciclo de Mujeres a Contracorriente, en la Delegación de la Unión Europea, invitada por la Red de Mujeres a Contra corriente – agosto 2018 (sin documentar)
10. **(2I)** Impresión de pantalla de la Intranet de L' oréal Uruguay, se evidencian todas





MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

las políticas que están a disposición del personal

II. (22) Compromisos éticos, sociales y ambientales

12. (23) Reconocimiento Ethisphere como una de las empresas más éticas del mundo por décimo año consecutivo

13. Política de Derechos Humanos:

<http://www.lorealuruguay.com.uy/media/novedades?created%5Bmin%5D=&created%5Bmax%5D=&combine=derechos+humanos&=Lanzar+la+b%C3%BAqueda>

14. Compromisos con la Comunidad: <http://www.lorealuruguay.com.uy/grupo/loreal-uruguay/compromiso-con-la-comunidad.htm>

15. Políticas de Diversidad e Inclusión:

<http://www.lorealuruguay.com.uy/grupo/diversidad-e-inclusion/ejemplos-clave.htm>

16. Informe de Sustentabilidad del grupo para 2018:

http://www.lorealuruguay.com.uy/sites/default/files/cms/es_sbwa_informe_de_progreso_2018-comprimido.pdf

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

PRÁCTICA INSPIRADORA

Nuestra práctica es original en el país, ya que, si bien L'Oréal no es la primera empresa en apoyar a la ciencia, no hay ningún otro premio directo, con concurso evaluado por pares, en el ámbito científico en Uruguay; menos con un enfoque de género.

Hay empresas que apoyan a la ciencia a través de convenios con las distintas facultades, con el régimen de donaciones especiales e inclusive con donaciones directas, pero generalmente esas empresas aportan para desarrollos que sirven a su giro.

El caso de L'Oréal es diferente ya que el concurso que lleva a ganar el premio, lo puede ganar cualquier tipo de investigación en curso (dentro de las enmarcadas en las Bases y Condiciones del llamado a Premio) y no tiene porqué ser afín al giro de la empresa.

Ninguna otra empresa ha recibido el reconocimiento de una declaración oficial de interés nacional por un hecho o aporte que no sea directamente relacionado a su giro.

Además de todo lo planteado, se trata de una práctica que puede inspirar a otras empresas, no necesariamente desde el ámbito científico, sino buscando modalidades de premiación para el empoderamiento de las mujeres en las diferentes áreas de actuación.

PRÁCTICA QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA

Entendemos que la práctica mejora la imagen y reputación de la empresa, como empresa socialmente responsable que impulsa la investigación y la innovación y que trabaja para eliminar las inequidades de género.

El apoyo (antes mencionado) que hemos recibido de parte del gobierno, organismos involucrados y stakeholders en general nos permite concluir que además de adquirir una gran responsabilidad como empresa, estamos siendo beneficiados con un gran reconocimiento por parte de los mismos, es decir que aumenta nuestra Reputación.

Por otra parte, en términos de competitividad podemos demostrar el interés sostenido de los medios (documentado a través del ROI y del clipping) considerando que no pagamos espacios en medios y que la cobertura lograda se debe exclusivamente al interés de la noticia, lo que nuevamente nos lleva a afirmar que el retorno lo podemos evaluar en términos de visibilidad y reputación.

Por todo esto, entendemos que queda demostrada la continuidad en el tiempo del retorno en términos de reputación.

La performance de una empresa no se mide solo en términos comerciales. La reputación es uno de sus valores intangibles. Para hacerlos tangibles se publican diversos tipos de rankings. Ya hemos mencionado anteriormente, en “Generalidades de la Empresa”, al explicar el ODS 5, algunos rankings en los que L’Oréal tiene una posición destacada (Bloomberg y Equileap).

Además, podemos mencionar los rankings de Ethisphere y Covalence en los que también L’Oréal se posicionó en los primeros niveles.

L’Oréal anunció en diciembre 2018 que ocupa el **primer lugar a nivel mundial** en todas las industrias en el **índice de reputación Ethical Quote de Covalence**. Este ranking cubre las 581 empresas públicas más grandes del mundo. Refleja la percepción de sus stakeholders, los medios de comunicación y la comunicación de las empresas sobre temas ambientales, sociales, de gobierno y de derechos humanos.

En febrero de 2019, L’Oréal, ha sido reconocida por el **Instituto Ethisphere**, un líder mundial en la definición y el avance de los estándares de prácticas comerciales éticas, como [una de las Empresas más éticas del mundo de 2019](#). Esta es la décima vez que L’Oréal logra este reconocimiento, enfatizando su compromiso de liderar con integridad y priorizando las prácticas comerciales éticas.

El objetivo de estos rankings es ayudar a los inversionistas a identificar más fácilmente qué compañías están liderando en los diversos temas de interés, como en el caso de nuestra práctica, el impulso hacia la igualdad de género, para que puedan tomar decisiones de inversión basadas en este criterio no financiero. Del mismo modo, los consumidores pueden tener opciones de compra responsables y un diferencial al momento de comparar productos y servicios con la competencia. La reputación también opera a favor de la empresa al momento de contratar y retener a sus mejores colaboradores y es un factor positivo si se diera una crisis, atenuaría sus efectos y ayudaría a resolverla.

“La sinceridad con la que abordamos las cuestiones éticas es clave. Las preguntas éticas rara vez son simples, pero las abordamos con valentía. Nuestra cultura de integridad nos permite desarrollar sólidas relaciones basadas en la confianza con nuestros consumidores, empleados, accionistas, socios comerciales y otros stakeholders”, expresó **Emmanuel LULIN**, Vice-Presidente Senior y Chief Ethics Officer de L’Oréal.

La reputación no es el único factor que permite mejorar la competitividad de una empresa, pero es un aspecto central de la misma. Hemos proporcionado información que acredita de qué manera nuestra práctica contribuye a fortalecer nuestra reputación como valor intangible del negocio. Por lo tanto, entendemos que constituye un aporte a la competitividad de nuestra empresa.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

EMPRESA

Reconocimiento a: LOREAL URUGUAY SA

por la práctica que contribuye con los ODS 3, 4, 5, 12, 13, 14, 15 y 17:

“Sharing Beauty With All- SBWA”

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora y Práctica que mejora la
competitividad de la empresa



L'ORÉAL

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: L' OREAL
- Razón Social: L' Oréal Uruguay S.A.
- Sector de Actividad: Cosméticos
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 9/10/1950
- Sitio web y redes sociales: www.lorealuruguay.com.uy; Twitter: @lorealuruguay
- Cantidad de trabajadores propios: 158
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 95
- Tipo de empresa:
 - Otras empresas (mediana y grande) X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa

Durante más de un siglo, L'Oréal ha participado en la aventura de la belleza. La pequeña empresa fundada en París por el químico Eugène Schueller en 1909 se ha convertido en el grupo de cosméticos número uno en el mundo. Importantes lanzamientos, adquisiciones, aperturas de nuevas filiales han jalonado la historia de L' Oréal en el mundo, creciendo en importancia hasta ocupar las posiciones de liderazgo que hoy detenta.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)? **Sí**
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019? **Sí**
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS? **Sí**
- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?

- Sí. Marque todos los ODS que considera clave para su empresa:

- [ODS 3](#) - Salud y bienestar
- [ODS 4](#) - Educación de calidad
- [ODS 5](#) - Igualdad de género
- [ODS 9](#) - Industria, innovación e infraestructura
- [ODS 13](#) - Acción por el clima
- [ODS 14](#) - Vida submarina
- [ODS 15](#) - Vida de ecosistemas terrestres
- [ODS 16](#) - Paz, justicia e instituciones sólidas

- ¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave¹²? ¿Cuáles? Describa:

ODS 3 – Salud y Bienestar

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo

3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos

3.9 Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo

3.a Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?

L' Oréal tiene un sistema de gestión de la seguridad y del bienestar en el trabajo basado en normativas internacionales según las que cuidamos que nuestros colaboradores regresen a casa sin accidentes, preservando su salud y su calidad de vida. Invitamos a participar a



¹² En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

nuestros colaboradores en pausas activas, como masajes en horario laborales para que se sientan siempre en buena forma para trabajar. Damos acceso a una comida saludable y subvencionada y ayudamos a las personas que quieren dejar de fumar pagándoles la inscripción a talleres. Además, existe una Caja de Auxilio del personal que financia los gastos médicos como tickets de medicamentos y órdenes a consultorio, cobertura odontológica, cuota de club o gimnasio, emergencia médica, complemento para lentes de armazón, compensación mutual para los hijos, carné de salud gratis, entre otros beneficios que apuntan a tener una población saludable y que se explicitarán más adelante.

ODS 4 – Educación de Calidad

4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía.

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?

La Fundación L' Oréal tiene implementado el programa Beauty for a Better Life (en Latam Belleza por un Futuro). Es un programa filantrópico, presente en 22 países, que brinda a mujeres en situación de vulnerabilidad, la posibilidad de construir un mejor futuro a través de la formación y capacitación de alta calidad en la profesión del estilismo. Dándoles de esta forma la oportunidad de ser emprendedoras e independientes, así como de estar preparadas y ser competitivas dentro del mercado laboral, al mismo tiempo que generan ingresos para ellas y sus familias.

El objetivo y ambición de L' Oréal con este programa es impactar positivamente en el desarrollo de las comunidades vulnerables de los países donde la compañía se encuentra presente, al apoyar a más de 20,000 beneficiarias para 2020, a través de la transmisión del *métier* de la belleza.

Este programa va en línea con los compromisos de Sustentabilidad de L' Oréal "Compartir la Belleza con Todos", que buscan apoyar a las comunidades menos favorecidas para que tengan acceso al trabajo y que se lanzó con la ambición de continuar apoyando a más generaciones de mujeres para que puedan desarrollarse en la profesión del estilismo, que es un básico de L' Oréal.

ODS 5 – Igualdad de género

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?

A nivel de políticas de RRHH, el Grupo L' Oréal desarrolla programas de diversidad e igualdad de género y ha sido reconocida internacionalmente.

L' Oréal es una de las 230 empresas que integran el índice de igualdad de género de **Bloomberg**, que reconoce el **compromiso por promover el desarrollo de las mujeres en las empresas**.

L'Oréal tiene un compromiso a largo plazo con la igualdad de género y una firme convicción de que es una palanca estratégica para aumentar el bienestar en el trabajo, estimular la creatividad y la innovación, e impulsar el desempeño y el crecimiento.

L' Oréal está comprometido con mantener un alto estándar de igualdad de género sujeto a certificaciones de auditoría regulares y exhaustivas del personal actual y de las políticas de contratación de muchas de sus filiales.

En 2017, las mujeres representaron el 69% del total de trabajadores del Grupo, el 46% de la Junta Directiva, el 33% del Comité Ejecutivo y el 48% de los comités de Administración.

En Uruguay, el 45% del Comité de Dirección está compuesto por mujeres.

Además, **Equileap**, organización sin fines de lucro, que analiza a 3.000 empresas que cotizan en Bolsa en cuestiones de igualdad de género, **ha calificado en 2018 a L'Oréal como la empresa con mayor balance de género en Europa.**

El objetivo de este ranking es ayudar a los inversionistas a identificar más fácilmente qué compañías están liderando el impulso hacia la igualdad de género para que puedan tomar decisiones de inversión basadas en este criterio no financiero.

Entre otras distinciones, las Naciones Unidas otorgaron a L'Oréal el **"CEO Leadership Award for Gender Equality"** (Premio al liderazgo del CEO por igualdad de género).

Este ODS está fuertemente relacionado con el ODS 9 en lo que tiene que ver a la práctica que estamos presentando. Esta relación se explicará en el siguiente ODS.

ODS 9 - Industria, Innovación e Infraestructura

9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo

9.b Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas.

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L'Oréal lleva adelante?

La empresa tiene la convicción que *"El mundo necesita de la ciencia y la ciencia necesita de las mujeres. Porque las mujeres en la ciencia tienen el poder de cambiar el mundo"*.

Como programa faro de la compañía, hace 21 años que L'Oréal y UNESCO han desarrollado el premio Por las Mujeres en la Ciencia (For Women in Science).

Esta asociación entre L'Oréal y UNESCO, que surge en París en 1998 tiene por objetivo identificar, alentar, dar visibilidad y recompensar a mujeres científicas líderes de proyectos de investigación, mediante un premio que ayude a desarrollar su proyecto.

Anualmente, durante los últimos 21 años, la Fundación L'Oréal en asociación con la UNESCO ha reconocido cada año a cinco científicas excepcionales del mundo entero.

En Uruguay este será el duodécimo 12º año en que nuestra filial entregue el premio a una destacada mujer uruguaya de ciencias.

Las mujeres no están suficientemente representadas en la vida pública y profesional, especialmente en ciencias, donde el techo de cristal sigue siendo una realidad.

En la actualidad, solo el 29 % de los científicos son mujeres y el 3 % de los Premios Nobel de Ciencias se otorgaron a mujeres desde que comenzaron los premios en 1901.

La ciencia y la innovación nunca han sido tan importantes. No sólo para mejorar la calidad de vida sino también para permitir el crecimiento económico y el progreso de la humanidad.

A pesar de esto, hay muchas eminentes mujeres científicas, y elevar su perfil es vital para promover una mayor igualdad de género en la ciencia.

ODS 12 – Producción y Consumo Responsables

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales



12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización

12.6 Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes

12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza

ODS 13 – Acción por el Clima

13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana

ODS 14 – Vida Submarina

14.2 De aquí a 2020, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos

ODS 15 – Vida de Ecosistemas Terrestres

15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial

¿De qué manera se reflejan los ODS 12, 13, 14 y 15 en los distintos programas que L'Oréal lleva adelante?

El Sr. Jean-Paul Agon, CEO del grupo L'Oréal, anunció en 2013 los compromisos de L'Oréal en materia de desarrollo sustentable y responsabilidad social hacia el año 2020.

Este compromiso **impacta la totalidad de nuestras actividades** y debemos hacer del programa *Sharing Beauty with All* (Compartir la Belleza con Todos) un valor agregado para cada país.

Alcanzar el crecimiento sustentable: parte de la estrategia de crecimiento del grupo es su compromiso de **producir más, pero con menos impacto**, comprometiendo a los consumidores a hacer opciones sustentables, ofreciéndoles productos que son simultáneamente sustentables y deseables.

Para lograrlo, **L'Oréal se compromete a mejorar cada eslabón de su cadena de valor**, desde Investigación a Operaciones, mientras comparte su crecimiento con las comunidades en las que se inserta a través del programa "Compartir la belleza con todos".

Este programa se basa en 4 pilares:

I. INNOVAR SUSTENTABLEMENTE

Para el 2020 vamos a innovar de modo que el 100 % de los productos tengan un beneficio ambiental o social. Cada vez que inventemos o actualicemos un producto, vamos a mejorar su perfil medioambiental o social, en al menos uno de los siguientes criterios:

- a) La nueva fórmula reduce el impacto medioambiental.

- b) La nueva fórmula utiliza materias primas renovables o procedentes de fuentes sustentables o materias primas derivadas de la química verde.
- c) El nuevo envase tiene un perfil ambiental mejorado.
- d) El nuevo producto tiene un impacto social positivo.

2. PRODUCIR SUSTENTABLEMENTE

Para el 2020, vamos a reducir nuestra huella ambiental en un 60 % partiendo de la base de 2005 y brindaremos belleza a mil millones de nuevos consumidores.

- a) Vamos a reducir las emisiones de CO2 en nuestras plantas y centros de distribución en un 60 % en términos absolutos, a partir de una línea de base de 2005.
- b) Vamos a reducir nuestro consumo de agua en un 60 % por unidad de producto terminado, a partir de una línea de base de 2005.
- c) Vamos a reducir los residuos en un 60 % por unidad de producto terminado, a partir de una línea de base de 2005.
- d) Vamos a enviar cero residuos al vertedero.
- e) Vamos a reducir nuestras emisiones de CO2 procedentes del transporte de los productos en un 20 % por unidad de producto terminado a partir de una línea de base de 2011.

3. VIVIR SUSTENTABLEMENTE

Para el 2020 vamos a empoderar a todos los consumidores de L'Oréal para que tomen decisiones de consumo sustentables al tiempo que mejoren la belleza del planeta.

- a) Vamos a utilizar una herramienta de evaluación de producto para evaluar el perfil ambiental y social del 100 % de los nuevos productos, y todas las marcas tendrán esta información disponible para permitir a los consumidores hacer elecciones de estilo de vida sustentable.
- b) Todas las marcas evaluarán dónde van a tener el mayor impacto ambiental y social y harán compromisos para mejorar su huella. Cada marca informará sobre los avances y elevará la conciencia entre sus consumidores induciendo a elecciones de estilos de vida sustentables.
- c) Nuestros consumidores serán capaces de impactar nuestras actividades de sustentabilidad a través de nuestro panel de consumidores sustentables.

4. DESARROLLO SUSTENTABLE

a. EMPLEADOS

Para el 2020, todos los empleados de L'Oréal tendrán acceso a la asistencia sanitaria, la protección social y la formación, estén donde estén en el mundo.

- Vamos a ofrecer una cobertura de salud para los empleados alineada con las mejores prácticas del país en que estén basados.
- Vamos a ofrecer protección financiera para todos los trabajadores asalariados en caso de que ocurran eventos inesperados de la vida como la incapacidad o discapacidad permanente.
- Cada empleado de L'Oréal tendrá acceso a por lo menos una formación por año, estén donde estén en el mundo.



b. PROVEEDORES

Para el 2020, el 100 % de nuestros proveedores estratégicos estarán participando en nuestro programa de sustentabilidad para proveedores.

- Todos proveedores estratégicos serán evaluados y seleccionados por su desempeño social y ambiental.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Todos los proveedores estratégicos habrán completado una auto- evaluación de su política de sustentabilidad, con nuestro apoyo.
- Todos los proveedores tendrán acceso a herramientas de formación de L' Oréal para mejorar sus políticas de sustentabilidad.
- 20 % de los proveedores estratégicos estarán asociados con nuestro programa de Solidarity Sourcing.

c. COMUNIDADES

Para el 2020 vamos a colaborar para que más de 100.000 personas de comunidades de escasos recursos, lo que equivale al tamaño de nuestra fuerza de trabajo mundial, accedan al trabajo. Lograremos alcanzar nuestro objetivo a través de programas en las siguientes áreas.

- Solidarity sourcing.
- Distribución Inclusiva.
- Profesionalización de la belleza.
- Tutoría y la educación comunitaria.
- Empleo de personas con discapacidad y grupos socio-étnicos sub-representados.

ODS 16 – Paz, Justicia e instituciones sólidas

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

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

16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades

16.10 Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales

16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible

¿De qué manera se refleja este ODS en los distintos programas que L' Oréal lleva adelante?

Creemos que como empresa tenemos la responsabilidad de respetar los derechos humanos consagrados internacionalmente, y que debemos tomar medidas para identificar y hacer frente a los impactos adversos, tanto presentes como potenciales, en los que podamos estar involucrados a través de nuestras operaciones o nuestras relaciones comerciales. También creemos que podemos contribuir a generar impactos positivos en materia de derechos humanos si cumplimos nuestra función como ciudadano corporativo responsable.

Consideramos que esto es lo que corresponde hacer, además de ser un tema de creciente importancia para nuestros empleados, consumidores, accionistas, socios comerciales, las comunidades en las que operamos y la sociedad civil.

El grupo ha implementado diversas políticas para contribuir al desarrollo de prácticas éticas y prevenir la corrupción. Todas se encuentran disponibles al personal en la intranet: (se adjuntará impresión de pantalla en carpeta de evidencias).

- Código de Ética
- Código de competencia
- Código de compras
- Políticas de regalos e invitaciones
- Política de empleo de familiares y amigos
- Política de Prevención de la corrupción

- Política de DDHH

Además, se han desarrollado formaciones online obligatorias sobre estas temáticas (en función del cargo del colaborador).

Anualmente tiene lugar en todas las filiales del mundo el "Día de la Ética", donde todos los colaboradores tienen la posibilidad de hacer preguntas online sobre cuestiones éticas, ya sea al Presidente del grupo como al Director General en su país. Además, están previstos varios canales para hacer denuncias sobre ética.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES? **No**

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica¹³:

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

ODS 5: ALCANZAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y NIÑAS

ODS 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

ODS 14: VIDA SUBMARINA

ODS 15: VIDA DE ECOSISTEMAS TERESTRES

Nombre de la práctica: Proyecto de empresa "Sharing Beauty With All" (SBWA)

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

La práctica se realiza en Uruguay en las instalaciones de L'Oréal desde 2014, cuando el programa SBWA fue lanzado por el CEO del grupo.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

La práctica se realiza en interno, con acciones en todo el territorio nacional. El conjunto de este plan a nivel internacional tiene aún más poder con todas las plantas de L'Oréal en el mundo.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Sharing Beauty With All es un proyecto con expectativas y necesidades complejas, que ofrece soluciones a varios grupos de interés, que vamos a listar más tarde.

La meta principal de este programa trata de responsabilidad social de la empresa tanto a nivel ambiental como a nivel social. Por eso, un grupo de trabajo con miembros de cada división de L'Oréal Uruguay trabaja con todas sus fuerzas para responder a este proyecto.



Los miembros del equipo Sharing Beauty With All (SBWA) son elegidos de forma que cada división de la empresa y cada competencia esté representada. Con eso, el equipo tiene competencias en finanzas, medio ambiente, salud y seguridad, compras, marketing, recursos humanos, ventas, gestión de proyectos, operaciones, comunicación... y además cuenta con experiencia en responsabilidad social.

Más allá de las competencias, cada integrante del equipo vuelca su experiencia y conocimiento de la empresa y se logra una generación de ideas nuevas. El equipo está compuesto por 8 mujeres y 4 hombres.

La práctica toca varios grupos de interés:

¹³ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Director de empresa
- Equipo SBWA
- Colaboradores
- Terceristas
- Familia de los colaboradores
- Comunidades en desarrollo
- Clientes
- Consumidores
- Autoridades nacionales y departamentales

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Estas necesidades fueron relevadas por nuestra Casa Matriz. El programa SBWA es el fruto de una meta de L' Oréal de reducir internacionalmente su impacto ambiental y de mejorar sus aspectos de responsabilidad empresarial. A nivel nacional, L' Oréal Uruguay alineó su política con el programa SBWA.

Objetivo general de la práctica

La práctica busca reducir los consumos drásticamente desde un base de 2005 a 2020, y más allá de eso mejorar su sistema de gestión del medio ambiente y de la seguridad al fin de reducir nuestros impactos sobre el medio ambiente, y mejorar la salud y el bienestar de nuestro entorno continuamente.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

El programa SBWA es un compromiso de sustentabilidad del grupo L' Oréal que se traduce en la práctica en acciones desarrolladas al nivel local por un equipo de profesionales para el logro de todos sus objetivos relacionados con los ODS:

- **META 1:** 0 Accidentes laborales
- **META 2:** Mejorar la calidad de vida de los colaboradores
- **META 3:** Concientizar a los niños sobre los riesgos de cáncer de la piel con la exposición al sol
- **META 4:** A través de la familia, concientizar sobre la importancia del compostaje adentro del ciclo familiar
- **META 5:** Poner fin a todas las formas de discriminación o acoso contra las mujeres dentro y fuera de la empresa
- **META 6:** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, y de sueldo a mismo nivel de responsabilidad, a todos los niveles de la empresa.
- **META 7:** Reducir el consumo de agua
- **META 8:** Reducir las impresiones
- **META 9:** Reducir el consumo de electricidad
- **META 10:** Cero residuos al vertedero
- **META 11:** Mejorar el reciclaje
- **META 12:** Reducir las emisiones de gas a efecto invernadero
- **META 13:** Ayudar a los empleados de dejar el tabaco
- **META 14:** No contaminar el medio receptor
- **META 15:** Dar una transparencia de los resultados
- **META 16:** Proteger la vida marina

Indicador	Medición
Accidentes al trabajo	Tasa de frecuencia Número de accidentes

	Gravedad
Felicidad de los colaboradores	Tasa de ausencia Encuestas
Bajar el consumo de agua en 60 % en base a 2005	Consumo de agua en m ³
Bajar el consumo de electricidad en 60 % en base a 2005	Consumo en kWh
Proveer masajes	Número de masajes por persona al mes
Proveer clases de gimnasio	% de participación
Hacer una feria con devoluciones de prod.	Número de ferias
Tener una igualdad de género	% de género en la empresa
Para 2025, el 100% de los envases de plástico del Grupo serán recargables, reutilizables, reciclables o compostables	Tasa de plástico reusado por hacer los embalajes
Premio L'Oréal UNESCO "Por las Mujeres en la Ciencia"	Números de ediciones (sustentabilidad en el tiempo)
Sugerencias de seguridad	Número de sugerencias de los trabajadores
Momentos de seguridad	Número de momentos de seguridad
Bajar las emisiones de CO2 Estos compromisos están en línea con la trayectoria de 2 ° C definida por el Acuerdo de París	Huella de carbón
Incluir personas con discapacidad	Tasa de personas con discapacidad
Eliminar los residuos = 0 enterramiento	% de enterramiento
Encuestas sobre el acoso, denuncias	Número de denuncias Encuestas
Concientizar a los niños sobre importancia de usar protector solar	Número de concientización en la escuela
Instalar el compostaje en el círculo familiar	Vender compostadoras a los empleados más baratas
Reducir los residuos	T generadas
Recolectar plástico de las playas	T recolectadas

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

La práctica SBWA participa en todos sus puntos a los objetivos de desarrollo sostenible. Les proponemos una tabla paralela entre los ODS y nuestras metas internas en L'Oréal Uruguay.

META DEL ODS	ACCIONES DE L' OREAL
Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol	- Semana seguridad (Safe@work safe home) - Capacitaciones EHS - Inducción Seguridad - Prevención de los riesgos viales
Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo	- Prevención de los riesgos viales
Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos	EMERGENCIA MÉDICA Y CUOTA FAMILIAR -Desde que ingresas a la empresa cuentas con cobertura de emergencia médica en SEMM. -Dispones de un descuento en la tarifa de la cuota del convenio familiar. CARNÉ DE SALUD: Cuando debas renovar tu carné de salud, puedes realizarlo aquí mismo en L'Oréal con el servicio in-company o en el mismo SEMM. La empresa asume el 100% del costo. SEGURO DE VIDA: Seguro de Vida para todos los colaboradores (indemnización de 24 salarios en caso de



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	<p>fallecimiento por muerte natural y capital duplicado en caso de muerte accidental) y Seguro por incapacidad total y permanente (indemnización de 24 salarios).</p> <p>SUBSIDIO POR ENFERMEDAD - PAGO COMPLEMENTO FONASA: En caso de licencia por enfermedad, la empresa se hace cargo del pago del complemento para cubrir el salario completo desde el primer día.</p> <p>MATERNIDAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durante el embarazo cada futura mamá tiene 1 yogur por día. - Salas de lactancia disponibles tanto en Sede como CDF. - Curso de parto <p>SUBSIDIO ODONTOLÓGICO: Te brindamos el 100 % de la cobertura de limpieza y copago del 10 % para el resto de los servicios.</p> <p>SET ODONTOLÓGICO: Disfruta de \$ 800 para tus compras de productos dentales.</p> <p>REINTEGRO DE GASTOS MÉDICOS: Te devolvemos los gastos médicos que realices en tu mutualista. Si tienes seguro médico se toma como referencia los precios de la Asociación Española (órdenes, análisis, estudios, etc).</p> <p>COMPENSACIÓN MUTUAL PARA TUS HIJOS: Entre 18 y 21 años que no estén trabajando, \$ 450 mensuales.</p> <p>COMPLEMENTO SOBRE LENTES DE ARMAZÓN: Se reintegra hasta 3 veces el valor que BPS otorga para cristales, para que elijas el modelo de lentes que más se adapte a ti.</p>
<p>Para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de aire en el marco del trabajo - Análisis de los riesgos químicos - Disposición de EPP para protegerse
<p>Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda</p>	<p>Tratamientos para dejar de fumar: Todo aquel afiliado que desee abandonar el hábito de fumar, podrá acceder al reintegro de hasta 5 veces el valor de un ticket de medicamento en la Asociación Española, por la factura del medicamento (ej. CHAMPIX) que venga acompañada por la receta mutual.</p>
<p>De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intervención en las escuelas (riesgo del sol sobre la piel)

De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de agua de pozo para regar al césped - Uso de electricidad a 98% a fuente renovable - Uso en caso de emergencia del tanque de gasoil para el grupo electrógeno - Uso razonable del gas de cocina
De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente	- Los efluentes de las plantas son tratadas con una estación de tratamiento del agua validada por la DINAMA
De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajando a reducir la generación de residuos - Cambiamos los vasos plásticos dando a cada uno vasos de vidrio y tasas - Trabajando para encontrar la ruta más sostenible de tratar a nuestros residuos vía la economía circular <p>Compostadoras en los dos edificios (sede y CDF) que permiten reducir los residuos y aumentar la revalorización</p>
Alentar a las empresas, en especial las grandes empresas y las empresas transnacionales, a que adopten prácticas sostenibles e incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de presentación de informes	- Informe anual sobre los resultados de responsabilidad social
De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza	- Capacitación EHS
Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	<ul style="list-style-type: none"> - La política de la empresa incluye varios compromisos sobre el medio ambiente - Participación en el Programa de Logística Sustentable Uruguay (PLSU). Este programa, busca lograr una mejora en la logística del transporte de carga en Uruguay, y se enmarca en la inciativa del CINOI de contribuir a la competitividad del sector transporte, añadiendo una visión ecológica, que tiene su foco en la reducción de emisiones.
Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana	- Capacitación EHS
De aquí a 2020, gestionar y proteger sosteniblemente los ecosistemas marinos y costeros para evitar efectos adversos importantes, incluso fortaleciendo su resiliencia, y adoptar medidas para restaurarlos a fin de restablecer la salud y la productividad de los océanos	- L'Oréal organiza recolección de residuos en playas
Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial	- Bajar la cantidad de impresiones



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

La **Innovación** es parte de nuestros valores fundamentales. La innovación es esencial porque la exige mejorar nuestro trabajo permanentemente. Desafiar constantemente los procesos de producción integrando un concepto de economía circular es clave para nosotros para lograr nuestras metas.

La **Búsqueda de la Excelencia**, un valor que está presente en todos los aspectos de nuestro negocio, en todos los países, y que se manifiesta en una forma de pensar y en la búsqueda constante de la perfección. Todos compartimos este deseo de superarnos y poder dar lo mejor de nosotros mismos por nuestros clientes.

Finalmente, cuando el Grupo innova o demuestra su espíritu emprendedor, siempre lo hace con un sentido de **Responsabilidad**. Pero nuestro sentido de la responsabilidad va más allá de eso. Como líder mundial de la belleza, tenemos el deber de preservar la belleza del planeta y contribuir al bienestar de nuestros empleados y de las comunidades donde estamos presentes.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La práctica es coordinada por el Director de Operaciones y el Director de Administración y Finanzas.

L'ORÉAL

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
X	Director de empresa	El Director General es quién lanzó el proyecto, asigna el presupuesto disponible, y aprueba las acciones tomadas por el equipo SBWA
X	Equipo SBWA	Organizan reuniones Manejan el plan de acciones SBWA Centralizan todas las acciones de sostenibilidad de la empresa Manejan el presupuesto Lanzan proyectos sostenibles y campañas de concientización
X	Empresas asociadas	<ul style="list-style-type: none"> • Lombriz Urbana Gestiona el compostaje en la empresa <ul style="list-style-type: none"> • OLECAR Gestiona los residuos de la empresa y su buen tratamiento <ul style="list-style-type: none"> • REPAPEL Recicla los papeles de la empresa <ul style="list-style-type: none"> • WERBA Recicla los metales, y residuos electrónicos de la empresa <ul style="list-style-type: none"> • Intendencia de Montevideo Punto negro de la empresa, estamos en licitación para cambiar porque mandan una parte de nuestros residuos al enterramiento <ul style="list-style-type: none"> • Intendencia de Canelones

		<p>Sello Ambiental Canario: Gestión de los residuos (papel y plástico) de la Central de Distribución</p> <ul style="list-style-type: none"> • ORVIL (Servicio de limpieza) <p>Maneja que los residuos van en los buenos tachos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Manker (servicio de comedor) <p>Gestiona los residuos orgánicos, y las pérdidas</p>
X	Terceristas	Respetando las instrucciones de seguridad y medio ambiente de L' Oréal Uruguay
X	Clientes	Devoluciones de productos obsoletos, con averías, vencidos o próximos a vencer

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
	Director de la empresa	El convencimiento de estar apoyando una causa en la que creemos. Además, es un programa que tiene mucha visibilidad interna.
	Colaboradores	Orgullo de pertenecer a una empresa innovadora, líder en su rubro y que apoya una causa por la que los trabajadores se sienten movilizados cuando reciben información interna y participan de las acciones, pudiendo apreciar la importancia del mismo y compenetrarse con los aportes de cada proyecto a la sociedad.
	Familiares de los trabajadores	<p>Concientización con las compostadoras</p> <p>Productos L' Oréal más accesibles</p> <p>Familia en buena salud</p> <p>Muchos beneficios de salud están dirigidos a los familiares</p>
	Empresas asociadas	<p>Contratación de sus servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lombriz Urbana • OLECAR • REPAPEL • WERBA • Intendencia de Montevideo • Intendencia de Canelones • ORVIL (Servicio de limpieza) • Manker (servicio de comedor)
	Clientes	Los clientes reducen su generación de residuos
	Consumidores	Opciones de compra responsable
	Estado	<p>Cumplir con la legislación</p> <p>Facilitar la clasificación</p> <p>Participar en la sensibilización</p> <p>En la limpieza</p> <p>En la salud pública</p> <p>Tener ciudadanos con mejor salud</p>



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	Comunidades en desarrollo	<p>Concientización de los niños en las escuelas</p> <p>Desarrollo de las mujeres en la ciencia</p> <p>Apoyo a estudiantes de peluquería, de contextos desfavorecidos</p> <p>Donaciones de productos (parroquias, cárceles, ONGs...)</p>
--	---------------------------	---

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. L' Oréal Uruguay empezó a sumarse al proyecto del grupo L' Oréal
2. Se formó el equipo de trabajo SBWA
3. Un presupuesto fue asignado
4. Se plantearon varios objetivos relacionados con los ODS
5. Se empezaron a desarrollar acciones ambientales y sociales
6. Se plantearon indicadores
7. Se siguen las acciones y se desarrollan otras siguiendo los indicadores

Objetivos específicos:

OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACCIONES DE L' OREAL
META 1: 0 Accidentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Semana seguridad (Safe@work safe home) - Capacitaciones EHS - Inducción Seguridad - Prevención de los riesgos viales
META 2: Mejorar la calidad de vida de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> - Seguro de Vida para todos los colaboradores (indemnización de 24 salarios en caso de fallecimiento por muerte natural y capital duplicado en caso de muerte accidental) y Seguro por incapacidad total y permanente (indemnización de 24 salarios). - Desde que ingresas a la empresa cuentas con cobertura de emergencia médica en SEMM. - Dispones de un descuento en la tarifa de la cuota del convenio familiar.
META 2: Mejorar la calidad de vida de los colaboradores META 1: 0 Accidentes laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas de aire en el marco del trabajo - Análisis de los riesgos químicos - Disposición de EPP para protegerse
META 13: Ayudar a los empleados de dejar el tabaco	<p>Tratamientos para dejar de fumar:</p> <p>Todo aquel afiliado que desee abandonar el hábito de fumar, podrá acceder al reintegro de hasta 5 veces el valor de un ticket de medicamento en la Asociación Española, por la factura del medicamento (ej. CHAMPIX) que venga acompañada por la receta mutual.</p>
META 3: Concientizar a los niños sobre los riesgos de	<ul style="list-style-type: none"> - Intervención en las escuelas (riesgo del sol sobre la

cáncer de la piel con la exposición al sol	piel)
META 7: Reducir el consumo de agua META 9: Reducir el consumo de electricidad META 12: Reducir las emisiones de gas a efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de agua de pozo para regar al césped - Uso de electricidad a 98% a fuente renovable - Uso en caso de emergencia del tanque de gasoil para el grupo electrógeno - Uso razonable del gas de cocina - Vidrios DVH (doble vidrio hermético) con protección UV en ventanas módulo administrativo. - Iluminación led con sensores de aproximación en todo el edificio.
META 14: No contaminar el medio receptor	- Los efluentes de las plantas son tratadas con una estación de tratamiento del agua validada por la DINAMA
META 4: A través de la familia, concientizar sobre la importancia del compostaje adentro del ciclo familiar META 10: Cero residuos al vertedero META 11: Mejorar el reciclaje	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajando a reducir la producción de residuos - Trabajando para encontrar la ruta más sostenible de tratar a nuestros residuos vía la economía circular - Iniciando el compost en los sitios - Se vendieron compostadoras a los colaboradores interesados - División Lujo recicla los exhibidores de una campaña a la otra
META 15: Dar una transparencia de los resultados	- Informe anual sobre los resultados de responsabilidad social
META 8: Reducir las impresiones META 1: 0 Accidentes laborales META 10: Cero residuos al vertedero META 11: Mejorar el reciclaje META 2: Mejorar la calidad de vida de los colaboradores META 7: Reducir el consumo de agua META 9: Reducir el consumo de electricidad META 12: Reducir las emisiones de gas a efecto invernadero	<ul style="list-style-type: none"> - La política de la empresa incluye varios compromisos sobre el medio ambiente y la seguridad - Papel FSC y PCEF garantiza que no se realiza una deforestación para su producción y tiene que ser un terreno que estén plantando mientras van cortando - Además de eso pedimos a los proveedores que sea papel sin laminar para que se pueda reciclar
META 8: Reducir las impresiones META 1: 0 Accidentes laborales META 10: Cero residuos al vertedero META 11: Mejorar el reciclaje META 2: Mejorar la calidad de vida de los colaboradores META 7: Reducir el consumo de agua META 9: Reducir el consumo de electricidad META 12: Reducir las emisiones de gas a efecto invernadero	- Capacitación EHS
META 16: Proteger la vida marina	- L' Oréal organiza recolección de residuos en playas
META 8: Reducir las impresiones	- Bajar las impresiones
META 6: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, y de sueldo a mismo nivel de responsabilidad, a todos los niveles de la empresa. META 5: Poner fin a todas las formas de discriminación o acoso contra las mujeres adentro de la empresa	- Premio UNESCO Por las Mujeres en Ciencia

Resultados obtenidos:

META 1:

0 Accidentes laborales

1 accidente en el edificio administrativo



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

1 accidente en la central de distribución

Más de 3000 días sin accidentes laborales en la central de distribución

META 2: Mejorar la calidad de vida de los colaboradores

- **Medidas de aire** en el marco del trabajo

Humedad y Temperatura del lugar de trabajo

- Análisis de **los riesgos químicos:** Presencia de las fichas de seguridad y análisis de la exposición: **0 exposición alta** al riesgo químico en L'Oréal Uruguay

- Disposición de **EPP** para protegerse

META 3: Concientizar a los niños sobre los riesgos de cáncer de la piel con la exposición al sol

Empezamos en 2017

13 colegios privados visitados desde 2017

Dirigido a niños de entre 7 y 8 años.

500 niños beneficiados con los talleres

Consiste en charlas interactivas, juegos, entrega de un libro hecho por la marca La Roche-Posay, carpeta con juegos para hacer con los padres e información.

Entrega a las maestras de un Kit de solares para los recreos

2 Liceos privados

150 adolescentes de 14 y 15 años

Charlas informativas, donde se habla de los cuidados del sol, la limpieza, el acné, las enfermedades de la piel, links con información.

META 4: A través de la familia, concientizar sobre la importancia del compostaje adentro del ciclo familiar

Entregamos este año 17 compostadoras, a nuestros colaboradores en donde 8 de ellos son familias con niños.

META 5: Poner fin a todas las formas de discriminación o acoso contra las mujeres adentro de la empresa

Políticas de diversidad y políticas contra el acoso.

Encuesta PULSE, para mostrar el clima organizacional.

- El porcentaje de participación en 2018 fue de 96% vs 96% en 2017
- Recibo un trato respetuoso como persona: 92% respondieron favorable

Buzones para las denuncias anónimas sobre cuestiones éticas.

Día de la ética.

Premio L'Oréal-UNESCO "Por las Mujeres en la Ciencia": Promover la participación de las mujeres y valorizar su trabajo. (Ver otra práctica presentada)

META 6: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, y de sueldo a mismo nivel de responsabilidad, a todos los niveles de la empresa.

Comité de Dirección: 5 Hombres y 4 Mujeres

En total en la empresa: 35% hombres y 65% son mujeres.

Los sueldos, a mismo cargo son los mismos, sin importar género.

META 7: Reducir el consumo de agua

-84% del consumo de agua desde 2005

META 8: Reducir las impresiones

L'Oréal Uruguay es consciente de la evolución de sus impresiones y estamos planeando una gran reforma para bajar nuestras impresiones.

2019: 151 000 hojas impresas 2018: 299 000 hojas impresas

2017: 321 000 hojas impresas 2016: 192 000 hojas impresas

META 9: Reducir el consumo de electricidad

98% de la electricidad proviene de fuente renovable

Todas las luces de nuestros edificios son LED

META 10: Cero residuos al vertedero

Licitación para cambiar nuestro proveedor quien trata nuestros residuos en el edificio administrativo. En 2020, ningún residuo será mandado al enterramiento.

META 11: Mejorar el reciclaje

L'ORÉAL

-14% de generación de residuos desde 2005

-66% de tasa de reciclaje. La mejor tasa de L' Oréal en la zona de América Latina.

META I2: Reducir las emisiones de gas de efecto invernadero

-94% de emisiones en relación con las emisiones de 2005

Programa de Logística Sustentable Uruguay (PLSU). Este programa, busca lograr una mejora en la logística del transporte de carga en Uruguay, y se enmarca en la incitativa del CINOI de contribuir a la competitividad del sector transporte, añadiendo una visión ecológica, que tiene su foco en la reducción de emisiones.

META I3: Ayudar a los empleados de dejar el tabaco

3 personas dejaron de fumar gracias a nuestro programa.

META I4: No contaminar el medio receptor

Nuestros efluentes son tratados al 100% por plantas validadas por la DINAMA (Dirección Nacional de Medio Ambiente)

META I5: Dar una transparencia de los resultados

El grupo L' Oréal publica el informe de sustentabilidad de todos sus resultados en términos de responsabilidad social y medio ambiente cada año, donde están representados los resultados de L' Oréal Uruguay.

META I6: Proteger la vida marina

12 bolsas de basura recolectadas

Instrumentos de verificación:

- Ver punto B.8.

Proceso de Evaluación:

• Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa?:

La práctica es evaluada durante el año continuamente. Al fin del año hacemos una revisión de las acciones y se reporta al grupo el cumplimiento de los objetivos SBWA.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
	Cuestionarios: - Control de la evaluación de los cuestionarios de las capacitaciones EHS - Encuestas -
X	Entrevistas
X	Visitas de Campo: - Realización de control que se llaman MESUR. Son auditorías de las buenas prácticas y de las buenas condiciones de trabajo. - Auditorías
	-Auditorías externas UNIT - Visitas del grupo L' Oréal
X	Otros (especifique): -Medidores de aire -Contadores de consumo -

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Indicador	Medición
Accidentes al trabajo	Tasa de frecuencia Número de accidentes
Felicidad de los colaboradores	Tasa de ausencia
Bajar el consumo de agua de 60 % en base a 2005	Consumo de agua en m ³
Bajar el consumo de electricidad de 60 % en base a 2005	Consumo en kWh

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Proveer masajes	Número de masajes por persona al mes
Proveer clase de gimnasio	% de participación
Hacer una feria con los devoluciones	Número de ferias al personal
Tener una igualdad de género	% de género en la empresa
Para 2025, el 100% de los envases de plástico del Grupo serán recargables, reutilizables, reciclables o compostables	Tasa de plástico reusado por hacer los embalajes
Premio L' Oréal UNESCO "Por las mujeres en la ciencia"	Números de ediciones (sustentabilidad en el tiempo)
Sugerencias de seguridad	Número de sugerencias de los trabajadores
Momentos de seguridad	Número de momentos de seguridad
Bajar las emisiones de CO2 Estos compromisos están en línea con la trayectoria de 2 ° C definida por el Acuerdo de París	Huella de carbón
Incluir personas con discapacidad	Tasa de personas con discapacidad
Eliminar los residuos = 0 enterramiento	% de enterramiento de residuos
Encuestas sobre el acoso, denuncias	Número de denuncias
Dar a los niños la importancia de usar protector solar	Número de concientización en la escuela
Instalar el compostaje en el círculo familiar	Numero de compostadoras entregadas a los empleados
Reducir los residuos	Toneladas generadas
Recolectar plástico de las playas	Toneladas recolectadas

B.5.3.2 Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

Indicador	Medición
Felicidad de los colaboradores	Encuestas
Efluentes conformes	Cualidad de los efluentes
Electricidad	Tipo de electricidad consumida
Premio L' Oréal UNESCO "Por las mujeres en la ciencia"	Números de ediciones (sustentabilidad en el tiempo)
Encuestas sobre el acoso, denuncias	Tipo de denuncias Encuestas

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica cumplió los objetivos principales en buena parte. Podemos ver que nuestras emisiones bajaron un 82% en relación a 2005, es así que nuestra tasa de reciclaje es la mejor de L' Oréal en América Latina. Es muy importante demostrar que L' Oréal es una empresa 100% comprometida con la igualdad de género, que además ofrece una calidad de vida en el trabajo que refleja la encuesta PULSE. Más allá del porcentaje de mujeres en la empresa, los sueldos y las horas de trabajo son los mismos para hombres y mujeres que desempeñan igual tarea. L' Oréal desarrolla un programa para promover el desarrollo de las mujeres en la ciencia, ofreciendo un premio para desarrollar proyectos de mayor importancia en el país, llevados a cabo por científicas uruguayas.

Las acciones de L'Oréal Uruguay son muy variadas y son la prueba del compromiso de L'Oréal por ser una empresa líder en responsabilidad social y desarrollo sustentable.



Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

La práctica cumple con muchas metas de los ODS, como lo pudieron ver en la tabla en el B.4.

Los resultados de esas acciones contribuyen todos al logro de las metas de los ODS mencionados al principio de este informe.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Sharing Beauty With All permitió desarrollar muchas buenas capacidades en la empresa. Desde el comienzo, se generó una buena sinergia en una empresa, que repercute sobre los empleados.

En este sentido, SBWA permite sensibilizar a todos nuestros colaboradores sobre la importancia de tener un comportamiento sustentable, respetuoso del medio ambiente y ético. Podemos decir que SBWA es un programa generador de valores dentro y fuera de la empresa entre todas las partes interesadas por esta dinámica.

Esta práctica generó en el equipo de Sharing Beauty With All una variedad nueva de conocimientos, a la vez de sustentabilidad, de gestión del medio ambiente y de seguridad y bienestar en el trabajo. Las competencias de cada uno fueron aprovechadas por los otros.

Además, los miembros del equipo SBWA, unánimemente confiesan ser más eficientes en su trabajo, y que esta práctica modificó sus hábitos en la vida de todos los días.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
X	Eventos		Eventos
X	Boletín interno		Gacetilla de Prensa
		X	Publicación en revistas, periódicos, etc.
X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	X	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
X	Intranet		Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
X	Reuniones informativas	X	Redes Sociales
X	Correo electrónico	X	Sitio web: www.lorealuruguay.com.uy
X	Cartelera		
X	Redes sociales		

Evidencias presentadas

17. Informe de Sustentabilidad del grupo para 2018:

http://www.lorealuruguay.com.uy/sites/default/files/cms/es_sbwa_informe_de_progreso_2018-comprimido.pdf

18. I90517_QA_SBWA 2018_Progress Report_PE_REACTIVO

19. Fotos de campañas

20. Diapositivas de pruebas de acciones

21. Plan de acciones

22. Diapositivas de presentación

23. Política EHS L'Oréal 2019

24. Presentación de SBWA

25. Pantalla de las políticas (internas)

10. [https://todologisticanews.com/site/lanzamiento-del-nuevo-centro-logistico-de-](https://todologisticanews.com/site/lanzamiento-del-nuevo-centro-logistico-de-loreal/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=TodologisticaNEWS)

[loreal/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=TodologisticaNEWS](https://todologisticanews.com/site/lanzamiento-del-nuevo-centro-logistico-de-loreal/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=TodologisticaNEWS)



RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

● PRÁCTICA INSPIRADORA

SBWA se puede considerar práctica inspiradora por varios aspectos. Cuando vamos a limpiar las playas, ayuda a dar una imagen y concientizar a la gente que ve esa acción, generando una inspiración para que ellos hagan lo mismo, o una acción similar para proteger el medio ambiente. De hecho, una persona se sumó para recolectar las basuras el día que estuvimos en la playa, dando la prueba de que esta práctica fue inspiradora.

Dentro del círculo familiar, esta práctica inspira a los niños, a toda una familia sobre la importancia del compostaje, de no generar residuos transmitiendo valores a niños que van a incorporar eso en sus hábitos de vida futura.

Inspira a toda la gente que puede ir a los salones que reciclan nuestros productos, para siempre influenciar al gran público.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Además, tenemos acciones en escuelas, cerca de los niños para prevenir los riesgos de cáncer de la piel, para que se cuiden de la exposición al sol. Un público que tiene una piel más sensible y entonces uno de los más expuestos al riesgo de la radiación solar.

Y para terminar, una influencia a todos nuestros colaboradores que se sienten orgullosos de este proyecto y vehiculiza inspiración fuera del trabajo, en su vida cotidiana.

- **PRÁCTICA QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA**

Este proyecto tiene, además, un impacto positivo en el desarrollo de la empresa. L' Oréal se hace más competitivo porque la reducción de costos por la baja de los consumos permite mejorar el desempeño de la empresa. Pudimos mudar nuestra Central de Distribución para alquilar una más grande en superficie, con mejoras para la calidad de vida laboral de los colaboradores y mejoras en las instalaciones, que son más sustentables.

Este proyecto y todo este conjunto de acciones permitió hacer bajar la tasa de ausentismo.

Para terminar, este proyecto permite mejorar la imagen de la marca, permitiendo desarrollar el desempeño y ganar nuevos clientes.

EMPRESA

Reconocimiento a: NUEVOCENTRO SHOPPING

por la práctica que contribuye con los ODS 4, 8, 10 y 17:

“PRESENTE: un shopping para todos”

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora





MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: Nuevocentro Shopping
- Sector de Actividad: Centro Comercial, servicios
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: Octubre 2013
- Sitio web y redes sociales:
Web - <https://www.nuevocentrosshopping.com.uy/>
Facebook - <https://es-la.facebook.com/NuevocentroShoppingUy/>
Instagram - <https://www.instagram.com/nuevocentrosshoppinguy>
Twitter - <https://twitter.com/nuevocentrouy>
- Cantidad de trabajadores propios: 40
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 174
- Tipo de empresa: Otras empresas (mediana y grande) X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Nuevocentro Shopping es un centro comercial inaugurado en el año 2013, ubicado en en la zona oeste de Montevideo. Con casi seis años de vida se ha convertido en un punto de referencia de la ciudad y estableció un gran vínculo afectivo con sus clientes. Presenta un amplio mix comercial, que se verá fortalecido en los próximos meses luego de su ampliación.
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?
Sí
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?
No
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?
Sí
- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?
 - Sí. Marque todos los ODS que considera clave para su empresa:
 - **ODS 10** - Reducción de las desigualdades X
- ¿La empresa se ha marcado metas con respecto a cada ODS que considera clave¹⁴? ¿Cuáles? Describa:

ODS 10- Reducción de Desigualdades – Meta 2 – Promover la inclusión mediante acciones solidarias dirigidas a los sectores más vulnerables de la sociedad como niños, ancianos y personas en situación de discapacidad.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?

¹⁴ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

No

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

ODS 10- Reducción de desigualdades

Meta 2 - De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.



Nombre de la práctica:

PRESENTE: un shopping para todos

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Mayo 2014

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

En Montevideo, zona de influencia de Nuevocentro Shopping: Sayago, Prado, Cerrito, Brazo Oriental, Jacinto Vera, Unión, Larrañaga, La Blanqueada, La Comercial, La Figurita, Centro, Reducto, Capurro, Belvedere, entre otros.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Responde a las necesidades de la comunidad cercana a Nuevocentro Shopping, específicamente a los sectores de mayor vulnerabilidad como los niños, ancianos y personas en situación de discapacidad. El objetivo es contribuir y mejorar el entorno y experiencia dentro y fuera del centro comercial.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Se identificaron las necesidades en primera instancia con varias instituciones próximas a Nuevocentro Shopping como el Cottolengo Don Orione, Caif China Zorrilla entre otros y también mediante la interacción con nuestros clientes. Sobre lo que refiere a accesibilidad participamos en dos jornadas muy enriquecedoras de concientización organizadas por UMUNTU, que fueron el puntapié para comenzar a transitar un proceso de cambios orientados a mejorar la experiencia de las personas en situación de discapacidad en Nuevocentro Shopping.

Objetivo general de la práctica

El objetivo principal de la práctica es contribuir activamente con los sectores más vulnerables de la sociedad que forman parte de la comunidad cercana a Nuevocentro Shopping, en conjunto con los funcionarios y clientes.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

Presente es una iniciativa que nació desde Nuevocentro Shopping como una manera de colaborar con la comunidad y vincularse con ella, saliendo de los límites físicos del shopping, generando una conexión con sus vecinos que vas más allá de las experiencias que puedan vivir dentro del predio.

El objetivo es estar Presente y colaborar de manera activa en conjunto con los clientes con el fin de mejorar y ayudar a los sectores más vulnerables de la sociedad: niños, ancianos, personas en situación de discapacidad. Las acciones que se desarrollan son acciones 360°, ya que son diseñadas con un modelo circular porque involucra a todas las partes que conforman Nuevocentro Shopping: funcionarios, clientes, proveedores y entorno. Impactando en primera instancia internamente generando un vínculo afectivo y compromiso de los funcionarios; en segunda instancia hacia los clientes y el entorno, estableciendo un vínculo emocional a través de experiencias gratificantes.

Nuevocentro Shopping le otorga la posibilidad de colaborar a los clientes, brindándoles los medios, materiales, espacio; integrándolos a un equipo conformado por funcionarios del shopping con el único fin de ayudar.



Todas las acciones y eventos son inclusivas, y cuentan con: asistentes de discapacidad, intérpretes de Lengua de Seña Uruguaya. Sobre este punto, en el corriente año la gran mayoría de las campañas multimedia han sido



**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

accesibles e inclusivas con, intérpretes en los spots, subtítulos, publicaciones en las redes sociales con textos descriptivos, etc.

A pesar que inicialmente el proyecto Presente nació como una iniciativa orientada a mejorar los centros educativos cercanos a Nuevocentro Shopping, con el paso del tiempo se fueron incorporando más acciones que reforzaron la constante presencia, compromiso y preocupación de la institución por el bien de la comunidad y por quiénes la integran.

Objetivos principales

- Colaborar con los sectores más vulnerables de la sociedad: niños, ancianos y personas con discapacidad.
- Conformar un equipo entre los integrantes de Nuevocentro Shopping y sus clientes con el fin de colaborar con la sociedad.
- Generar un vínculo emocional y por ende compromiso con Nuevocentro Shopping como medio.
- Derribar barreras actitudinales, comunicacionales y del entorno físico para ser un shopping accesible, mejorar la experiencia de paseo y compra de las personas en situación de discapacidad.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Nuevocentro Shopping es un centro comercial conformado por personas que tienen la convicción y el compromiso que desde su lugar pueden trabajar para mejorar y ayudar a la comunidad más allá del rol que cumplen dentro de la institución. El trabajo en equipo, la empatía y la solidaridad son los pilares a partir de los cuales la práctica PRESENTE se forja, apuntando a reducir las desigualdades que afectan a la sociedad.

La dedicación, capacitaciones, la integración y participación de los clientes hacen que la práctica PRESENTE sea genuina, confiable y efectiva frente al gran objetivo que es “promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.”^[i] tal como lo plantea la META 2 del ODS 10.

[i] <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

La visión de Nuevocentro es “Satisfacer las expectativas de nuestros invitados, con el mix comercial y de precio óptimo, siendo un lugar de múltiples soluciones, con el mejor entretenimiento y experiencias para los distintos públicos. Ser el shopping más innovador del país. Sorprender” Entendemos que debemos cumplir con las expectativas de los clientes en todos los ámbitos, independiente de su situación, lo que nos obliga a convertirnos en un entorno amigable para cada uno de nuestros visitantes.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La práctica es coordinada por el departamento de Marketing, en colaboración con todos los departamentos que conforman Nuevocentro Shopping: Gerencia, Seguridad, Mantenimiento, Atención al Cliente, Administración.

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
	Directivos/Gerentes: X	Directivos y Gerencia General (aprobando el proyecto) Gerencia de Marketing (liderando y ejecutando las prácticas).
	Trabajadores: X	Departamento de marketing (creando, ejecutando y organizando las acciones en relación a las prácticas) Atención al cliente, Administración, Centro control de Monitoreo, Seguridad (informando, brindando apoyo para que las acciones se lleven a cabo).
	Familiares de los trabajadores: X	Participando de las acciones propuestas.
	Proveedores: X	Asesorando profesionalmente y adaptándose para hacer el trabajo necesario para la inclusión.
	Clientes: X	Participando de las acciones propuestas.
	Organizaciones Sociales: X	Recibiendo y abriendo las puertas de su institución para poder intervenir.
	Estado:	En el caso de las obras realizadas en las escuelas, mediante el decreto 150/007, que permite la devolución de impuestos a las empresas que realizan obra social.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
	Directivos/Gerentes: X	Llevar adelante proyectos que están alineados al espíritu y valores de la empresa.
	Trabajadores: X	Sentido de pertenencia, vínculo emocional, compromiso con la institución y entorno. Aprendizaje constante mediante las capacitaciones.
	Familiares de los trabajadores: X	Conocer y participar en las prácticas solidarias que se llevan adelante y sentirse parte de ellas.
	Proveedores: X	Aprendizaje constante.
	Clientes: X	Siendo partícipes de las acciones que nacen desde el shopping para colaborar con otras instituciones y concurrendo a eventos accesibles.
	Organizaciones Sociales:	Siendo las beneficiarias de las diferentes acciones realizadas: mantas, obsequios, canastas, reformas en centros educativos, entre otros.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	Estado:	Con la mejora de la infraestructura de las escuelas de la zona.
--	---------	---

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Presente es el nombre que engloba todas las acciones de RSE que realiza Nuevocentro Shopping. Cada una de las acciones que conforman esta práctica tienen un nombre propio y características de distinta naturaleza. Dentro de Presente también se incluye las capacitaciones y cualquier otro tipo de iniciativa que tenga como objetivo mejorar la experiencia en el shopping y la reducción de las desigualdades de cualquier índole.

1- Semana del libro

En el año 2014 se realizó la primera Semana del libro, dirigida a las escuelas de la zona de influencia de Nuevocentro Shopping. Desde la primera fue accesible y recibimos a la Escuela de Sordos del Uruguay, incorporando animadores idóneos en LSU (Lengua de Seña Uruguaya). Esta acción se ha hecho a lo largo de todos estos años sumando cada vez más niños a esta iniciativa.

2- Jornada de concientización contra la discriminación racial

Los funcionarios de Nuevocentro Shopping participaron de una jornada dictada por La Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación, con el objetivo de eliminar cualquier acto de segregación.

3- Obras en Escuelas

Se realizaron dos obras de mejoras La Escuela 156 y 109 y el Jardín 301. El salón multiuso y el espacio de juegos respectivamente. Atendiendo a las necesidades planteadas de cada centro.

4- Tejiendo Juntos

Tejiendo Juntos es una iniciativa cuyo espíritu reside en la unión del tiempo, esfuerzo y solidaridad entre Nuevocentro Shopping y sus clientes. Se dictan talleres de tejido cuyo objetivo es enseñar a tejer cuadraditos que luego son unidos para formar mantas, que son donadas a una institución solidaria. Se ha colaborado con El Cottolengo Don Orione, Fundación Amigos del Pereira Rossel y Hogar Schiaffino. Las tres ediciones de Tejiendo Juntos han sido accesibles. En la última edición se contrataron asistentes para acompañar y apoyar a personas ciegas que participaron de los talleres.

Esta acción nos ha demostrado que las personas son solidarias, que tienen ganas de colaborar, pero a veces no saben como hacerlo o no tienen los recursos necesarios. Tienen tiempo y sobretodo ganas de colaborar. Nuevocentro les brinda el espacio y los materiales necesarios, derribando las barreras que impiden esa colaboración.



5- CEPRODIH

Junto a Ceprodih se generó una instancia en la que además de colaborar fuimos un nexo entre las madres que concurren a la institución y aquellos clientes que querían colaborar brindando su tiempo y solidaridad cuidando a los niños de estas madres para que puedan capacitarse. Nuevocentro Shopping, colaboró mediante el pago de dos cursos de vitrofusión, serigrafía, curso de capacitación de presentación personal e inserción laboral, además de la donación de materiales reutilizables.

6- Luz en esta Navidad

Luz en esta Navidad al igual que Tejiendo Juntos, es una acción que llevamos adelante junto a nuestros clientes para colaborar y revivir la magia de la navidad en los niños y en las familias de diferentes CAIF de la zona de influencia de Nuevocentro Shopping. Como punto de partida se visita la institución para conocerla y saber cuáles son sus necesidades. Días previos a la finalización de las clases sorprendemos a los niños con los duendes de Papá Noel, quiénes van a retirar las cartitas con sus pedidos de regalo para Navidad.

Una vez que se recolectan todas las cartitas, los clientes acceden a través de una landing a la lista de regalos para poder elegir a quién sorprender. Una vez finalizada esta etapa recibimos los regalos e invitamos a todos los "padrinos" a envolver los obsequios en un taller para poder llevarlos luego al CAIF. En diciembre previo a la navidad y la finalización de las clases volvemos a sorprender a los niños junto a Papá Noel y los obsequios que cada niño pidió en su cartita cuando los duendes los visitaron. Además de esta instancia, Nuevocentro Shopping le obsequia a cada familia y funcionarios del CAIF una canasta navideña y a la institución en general aquello que la institución pida, en ambos casos han sido toldos para que los niños puedan disfrutar de patio protegidos del sol.

7- Accesibilidad

En el corriente año Nuevocentro ha focalizado todos sus esfuerzos y presupuesto de RSE a ser un shopping accesible e inclusivo con el fin de mejorar la experiencia de todos sus clientes. Este camino lo comenzó a transitar con el asesoramiento de la agencia de accesibilidad Umuntu, quiénes mediante el análisis y diagnóstico acompañan en este proceso.

A continuación se detallarán los cambios y acciones que se han realizado:

- Jornada de sensibilización dirigida a todos los integrantes de Nuevocentro Shopping.
- Evento accesible de Mujer a Mujer con asistentes de accesibilidad e intérpretes de LSU.
- Campañas accesibles del Día de la Madre, Día del Padre y Día del Niño. Con intérpretes de LSU, volantes con braille, textos descriptivos y materiales accesibles en todo el mall.
- Accesibilidad en redes, mediante textos descriptivos en las publicaciones.
- Relevamiento de accesibilidad hecho por personas en situación de discapacidad, quienes analizaron y realizaron un diagnóstico sobre las fortalezas y debilidades en términos de accesibilidad que posee el shopping.
- Se formó un grupo de Referentes de Accesibilidad, una organización horizontal dentro de Nuevocentro Shopping, cuya misión es asesorar al resto de los integrantes del centro comercial sobre accesibilidad; ayudar y mejorar las experiencias de personas en situación de discapacidad que nos visitan.
- Función de cine junto Cine Azul y Movie, con las adaptaciones pertinentes para que los niños con TEA, Síndrome de Down, TDAH, puedan disfrutar de una función de cine de acuerdo a sus necesidades.



El propósito de Nuevocentro Shopping es derribar las barreras actitudinales que nos separan de relacionarlos de manera amable de las personas con discapacidad para convertirnos en un establecimiento cómodo para todos nuestros clientes.

Objetivos específicos:

I.1. Brindar un espacio educativo y didáctico a todas las escuelas de la zona de influencia, con el objetivo de acercar la lectura mediante la interacción directa con autores uruguayos. Creando de esta manera un vínculo con las escuelas de la zona de influencia.

I.2. Trabajar con el personal del shopping sobre la xenofobia, para generar más conciencia y empatía a la hora de relacionarlos con todos los integrantes de la sociedad.

I.3. Mejorar la infraestructura de las escuelas de la zona, en base a sus necesidades.

I.4. Crear un vínculo directo con nuestros clientes con el objetivo de colaborar en una institución carenciada, uniendo esfuerzos con un objetivo en común.

I.5. Colaborar en conjunto con nuestros clientes en la formación y educación de las madres que concurren a CEPRODIH.

I.6. Trabajar junto a nuestros clientes resignificar la Navidad en los niños y familias que acuden a los centro CAIF.

I.7. Ser un shopping accesible, disfrutable para todas las personas que se encuentran en situación de discapacidad, derribando barreras del entorno físico, comunicacional y sobre todo actitudinal.

Resultados obtenidos:

I.1 En cada semana del libro han participado más de 800 niños, es decir alrededor de 4000, de diferentes edades y escuelas de la zona influencia, convirtiéndose en un clásico en las agendas escolares año a año.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- I.2 Nuevocentro Shopping fue galardonado con el premio Nelson Mandela, por la Comisión Honoraria contra el Racismo, la Xenofobia y toda otra forma de Discriminación.
- I.3 Mejoras edilicias en las escuelas. Se construyó un Salón de Usos Múltiples en la Escuela 109/156 y un espacio de juegos seguro y divertido en el Jardín 30I. Además se restauró la fachada y muros exteriores que estaban en muy mal estado.
- I.4 En tres años recibimos a 400 clientes que voluntariamente tejieron cuadraditos de lana para armar las mantas, donando aproximadamente 700 mantas.
- I.5 Se capacitaron más de 40 madres en CEPRODIH, colaborando en mayores y mejores posibilidades de inserción laboral.
- I.6 Los niños y familias de los CAIF, recibieron 182 regalos de 182 clientes que compraron y envolvieron voluntariamente los obsequios, además de una canasta obsequiada por parte de Nuevocentro Shopping.
- I.7 Ser reconocidos como un shopping accesible e inclusivo.
- I.8 Compromiso genuino por parte del personal que integra Nuevocentro Shopping, conformación de un grupo de Referentes de accesibilidad, una organización horizontal conformada por personal de todas las áreas de Nuevocentro Shopping: seguridad, vendedores, marketing, administración entre otros. Mayor empatía, sensibilidad y colaboración frente a clientes en situación de discapacidad.

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Al finalizar cada acción se evalúa haber alcanzado los objetivos planteados.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:



INSTRUMENTOS

X	Otros (especifique): Mediciones posteriores a la acción, evaluando cumplimiento de resultados y tomando medidas correctivas para próximas acciones.
---	---

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Semana del libro

Objetivo: Que asistan y disfruten del evento un mínimo de 25 niños (una clase aproximadamente) de la Escuela de Sordos del Uruguay.

Resultado: A lo largo de todas estas ediciones siempre han participado niños de esta escuela. En la última edición participaron 33 niños.

Jornada de Concientización

Objetivo: Lograr que más del 80% del personal de Nuevocentro reciba dicha capacitación.

Resultado: En ese momento éramos 37 personas en Administración y participamos 28 personas, alcanzando al 75% del personal.

La dedicación del personal y la alta concurrencia, hicieron que ese año obtuviéramos el premio Nelson Mandela, un premio que se otorga a las empresas que aportan a la lucha contra la discriminación racial, religiosa, xenófoba y cualquier otra forma de discriminación.

Obras en escuela

Objetivo: Construir un Salón de Usos Múltiples con baños adecuados y accesibles en la escuela 109/ 156.

Construir un espacio de entretenimiento seguro y atractivo en el Jardín 301.

Resultado: Se lograron ambos objetivos. En el Jardín 301, además se realizó la restauración de la fachada y muros exteriores.

Tejiendo Juntos

Objetivo: Entregar a cada usuario de la institución elegida, por lo menos 1 manta.

Completar los cupos de las clases de tejido.

En la última edición, acompañando el camino que está recorriendo Nuevocentro con respecto a la accesibilidad, se planteó como objetivos que participaran personas en situación de discapacidad.

Resultados: se donaron aproximadamente 700 mantas, logrando entregar al menos 1 por persona de la institución beneficiada.

En los 3 años que se realizó la actividad se completaron el 100% de los cupos de las clases de tejido. Los cupos eran de 100 participantes cada año. Debido a que se completaron rápidamente, aproximadamente 100 clientes más participaron tejiendo desde sus hogares con la lana y agujas brindadas por Nuevocentro.

En la última edición participaron 2 personas en situación de discapacidad.

CEPRODIH

Objetivo: Capacitar a las integrantes de CEPRODIH mediante los dictados por Nuevocentro (vitrofusión, serigrafía, curso de capacitación de presentación personal e inserción laboral)

Resultados: En cada taller participaron en promedio 50 mujeres.

Luz en esta Navidad

Objetivo: Que cada niño de los CAIF en los que se trabajó recibieran el regalo que habían pedido para Navidad y que cada familia recibiera la canasta de fin de año.

Resultado: Entre los 2 CAIF había un total de 182 niños. Todos recibieron sus regalos y sus familias las canastas de Navidad.



Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados

Las repercusiones de las diferentes acciones en nuestras redes sociales corporativas, así como también e-mails recibidos, fueron muy positivas al momento de evaluar "Presente: un shopping para todos". La interacción de los usuarios en las publicaciones relacionadas con las diferentes acciones que constituyen la práctica nos permitió analizar cualitativamente su desempeño.

A modo de ejemplo, compartimos algunos comentarios:

- Semana del Libro



Fan destacado

Adriana Fojo Felicitaciones por la semana del libro a Nuevocentro Shopping

Me gusta · Responder · Mensaje · 14 sem



Sarah Beatriz Salveraglio · 2:14 Divino para los chiquitos.felicitaciones NUEVOCENTRO111

Me gusta · Responder · Mensaje · 15 sem



Laura Barrionuevo Taborda Gracias por todo 🍷🍷🍷🍷

Me gusta · Responder · Mensaje · 15 sem



- Tejiendo Juntos



MEJORES
PRÁCTICAS

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

-  Elena Fernández Gracias Nuevocentro por permitimos disfrutar de lo que son estas jornadas solidarias ❤️
Me gusta · Responder · Mensaje · 12 sem  2
-  Elvira Torres felicitaciones a las tejedoras divinas mantas! y a Nuevo Centro x la iniciativa!!
Me gusta · Responder · Mensaje · 12 sem  1
-  Silvana Martínez Felicitaciones!! Un hermoso gesto del Nuevocentro Shopping
Me gusta · Responder · Mensaje · 12 sem  1

De: Moni Da Silva [<mailto:monipdg@gmail.com>]
Enviado el: miércoles, 9 de mayo de 2018 8:13
Para: Información <info@nuevocentrosopping.com.uy>
Asunto: Re: 🐾 ¡Te invitamos a colaborar Tejiendo Juntos! 📧

Buen día!






No puedo asistir por temas de horarios, pero me enterece mucho esta iniciativa y de todos los Shopping que hay en Montevideo es el único que siempre piensa en la población general (personas y animales)

Felicitaciones!

De: Olga Fontora [<mailto:olgafont@gmail.com>]
Enviado el: martes, 11 de junio de 2019 10:24
Para: gracias <gracias@nuevocentrosopping.com.uy>
Asunto: Re: IMPORTANTE! Información Tejiendo Juntos


Muchas gracias! Esta tarde llevaré mi manta y como me sobró un ovillo, de los 8 que me dieron hice 4 cuadrados más y un poquito deje para cocer. Con mucho amor y con algunos errores: salió!! Cuando uno se propone: lo logra! Fue un placer y para el próximo me anoto!! Felicitaciones por tan noble causa!!

- Luz en esta Navidad

-  Lulii Curbelo Que lindo, se me caen las lágrimas solo con ver el vídeo! Esas caras de felicidad no se pagan con nada! ❤️
Me gusta · Responder · Mensaje · 37 sem
-  Ntvg Andy Gracias por la iniciativa nuevamente y amamos poder ayudar y ver esas caritas
Me gusta · Responder · Mensaje · 37 sem  2
-  Natalia Llanes Gracias Nuevo centro por esa iniciativa tan linda, y gracias a todas esas personas que ayudaron y cumplieron los deseos de los pequeños en esta navidad! ❤️
Me gusta · Responder · Mensaje · 37 sem  1

- Accesibilidad e inclusión



carcarin77 Derribemos juntos las... 
barreras que nos separan de una
sociedad para todos!!!!
FELICITACIONES el mejor
shopping por lejos, siempre
pensando en brindar el mejor
servicio y para eso empezar a
derribar las barreras es
fundamental. A seguir adelante!!!



anabuenoco el mejor shopping 
por estas cosas y más   




Alicia Cristina Manta Berio Es muy importante los caminos de acceso al Shopping. No poder desplazarnos libremente en todos lados, nos limita en nuestra vida. Aquí en el Shopping las rampas nos permiten llegar sin problemas. Las puertas son cómodas; los guardias vigilan y ayudan. Se preocupan por el cliente, por la persona. Los felicito... dan ganas de venir más seguido.

Me gusta · Responder · Mensaje · 5 d  1



Roxana Monzon Excelente!!! q sigan adelante, y siga el ejemplo!!!

Me gusta · Responder · Mensaje · 1 sem  1



En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Los objetivos principales planteados son:

- Colaborar con los sectores más vulnerables de la sociedad: niños, ancianos y personas con discapacidad.
- Conformar un equipo entre los integrantes de Nuevocentro Shopping y sus clientes con el fin de colaborar con la sociedad.
- Generar un vínculo emocional y por ende compromiso con Nuevocentro Shopping como medio.
- Derribar barreras actitudinales, comunicacionales y del entorno físico para ser un shopping accesible, mejorar la experiencia de paseo y compra de las personas en situación de discapacidad.

Para llevar adelante la práctica Presente: un shopping para todos, se realizaron distintas acciones que fueron mencionadas anteriormente.

Las obras de infraestructura en las escuelas, las acciones realizadas en los CAIF a través de Luz en esta Navidad, y las donaciones de mantas surgidas de la actividad Tejiendo Juntos, colaboraron con los sectores más vulnerables de la sociedad.

Tejiendo Juntos y Luz en esta Navidad parten de la premisa de sumar clientes que se involucren en el proceso, siendo parte fundamental del trabajo final. En Tejiendo Juntos los propios clientes tejen los cuadrados de lana con las que luego se forman las mantas para donar, es un ejemplo contundente de trabajo en equipo y solidaridad. En Luz en esta Navidad son los clientes los que hacen el regalo a los niños y lo envuelven con una dedicación muy especial. Por lo tanto hay conformación de equipo para colaborar con la sociedad, generando un vínculo emocional.

Todas las acciones de accesibilidad e inclusión han aportado a derribar las barreras actitudinales, comunicacionales y físicas, promoviendo situaciones más accesibles para todos, independientemente de la condición física o mental de cada persona.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

Nuestra práctica ha contribuido con la meta 2, del ODS 10. Las acciones Semana del Libro Inclusiva, la jornada de concientización contra la discriminación racial, las obras de infraestructura en las escuelas, Tejiendo Juntos con la donación de mantas y siendo inclusiva para personas ciegas y para usuarios de silla de ruedas, los cursos de capacitación dictados en CEPRODIH, Luz en esta Navidad y el trabajo realizado en accesibilidad, contribuyen a promover la inclusión social de todas las personas.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Sí, por el tipo de trabajo desarrollado en la práctica, la formación de equipos de trabajo horizontales, es una nueva capacidad que adquirimos. Los equipos de referentes de accesibilidad están formados por personal de seguridad,



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

gerencia y asistentes de marketing, personal de mantenimiento, administración, vendedores y personal de atención al cliente. Se da un trabajo muy enriquecedor, si bien no era un objetivo principal, es un logro lateral que fortalece mucho el trabajo y desborda hacia otros temas que no necesariamente tienen que ver con inclusión y accesibilidad.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA	
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA
Eventos X	Eventos X
Boletín interno X	Gacetilla de Prensa X
Revista	Publicación en revistas, periódicos, etc. X
	Medios de comunicación (radio, TV, etc.) X
Reuniones informativas X	Redes Sociales X
Correo electrónico X	Sitio web X
Cartelera X	

Evidencias presentadas

1. Accesibilidad e inclusión <https://youtu.be/b30rbn10mqQ>
2. Nota en El País (diario tier I) <https://bit.ly/2kkpg8u>
3. Semana del libro <https://www.youtube.com/watch?v=pblOzGzdTe4>
4. Premio Nelson Mandela <https://negocios.elpais.com.uy/empresas/nuevocentro-shopping-obtuvo-premio-nelson-mandela.html>
5. Presente <https://www.youtube.com/watch?v=C82P6lyPSSg>
6. Tejiendo Juntos 2017 <https://www.youtube.com/watch?v=KA-3DiGxoyQ>
7. Nota en Buen Día Uruguay, Nota Tejiendo Juntos <https://www.youtube.com/watch?v=xcUQmeQszBI>
8. Tejiendo Juntos 2018 <https://www.youtube.com/watch?v=AXxdaIVBpo>
9. Tejiendo Juntos 2019 <https://www.youtube.com/watch?v=Hh5yZtaVxJ4>
10. CEPRODIH https://www.youtube.com/watch?v=I5SKSBkl_QM
11. Luz en esta Navidad 2018 <https://www.youtube.com/watch?v=MTOkJWvt5gc>
12. Luz en esta Navidad 2017 <https://www.youtube.com/watch?v=h-7MzluF23s>
13. Campaña día de la madre <https://www.youtube.com/watch?v=6UJm7ZdCOiE>
14. Campaña de concientización día de la madre <https://www.youtube.com/watch?v=HohrMcy7Y2I>
15. Campaña día del padre <https://www.youtube.com/watch?v=6SGTONYCqYA>
16. Campaña día del niño <https://www.youtube.com/watch?v=e4bDyluOZsQ>



EMPRESA

Reconocimiento a: **PRONTO!**

por la práctica que contribuye con los ODS 4, 5, 8, 10 y 17:
"La equidad nos hace más fuerte"

Categoría **CUMPLIMIENTO**

Reconocimiento Adicional: **Práctica Inspiradora**



Pronto!



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: Pronto!
- Sector de Actividad: Financiero
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 1997
- Sitio web y redes sociales: www.pronto.com.uy . FACEBOOK: PRONTO UN MILLÓN DE SUEÑOS. TWITTER: PRONTO URUGUAY. LINKEDIN: PRONTO!
- Cantidad de trabajadores propios: 580
- Cantidad de trabajadores tercerizados:
- Tipo de empresa: Otras empresas (mediana y grande) x

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa**

Somos una empresa tecnológica enfocada al negocio financiero. Trabajamos para ser la mejor solución financiera para los uruguayos, siendo líderes en inteligencia aplicada al mercado de consumo. Ofrecemos productos dirigidos a la población no bancarizada. A través de la innovación tecnológica, generamos una propuesta adecuada a la realidad de nuestro cliente; ayudándolo a resolver necesidades, concretar sueños y/o oportunidades. Trabajamos en forma sostenida para sumar bienestar e igualar el acceso a oportunidades de las personas con las que interactuamos.

Desde 2011, pertenecemos al grupo Scotiabank, una de las instituciones financieras líderes a nivel mundial, con más de 180 años de experiencia, presente en más de 55 países.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - Sí
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 4** - Educación de calidad
 - **ODS 5** - Igualdad de género
 - **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico
 - **ODS 10** - Reducción de las desigualdades
 - **ODS 12** - Producción y consumo responsable
 - **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

Actualmente no hay metas establecidas, pero se está trabajando para definir el camino a seguir, en función de los objetivos a nivel compañía y los ODS. La línea de trabajo será en torno a los ODS N° 12 (Producción y consumo responsable), N° 10 (Reducción de las desigualdades), N° 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y N°5 (Igualdad de género).

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?

En la siguiente pregunta se detalla la información solicitada.

- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?

EMPRESA	ÁREA de RSE	NOMBRE DE LA PRÁCTICA RECONOCIDA	EDICIÓN/ AÑO RECONOCIDA	Reconocimiento adicional
PRONTO!	Marketing Responsable-Cadena de Valor	Educación Financiera	2011	
PRONTO!	Marketing Responsable-Cadena de Valor	Defensor del Cliente de Pronto!	2012	
PRONTO!	Marketing Responsable-Cadena de Valor	Micros de Educación Financiera	2013	INNOVADORA
PRONTO!	Calidad de Vida Laboral-Calidad de vida y prácticas laborales	Programa de RSE Sumá Bienestar: Voluntariado Corporativo.	2014	INNOVADORA
PRONTO!	Calidad de Vida Laboral-Calidad de vida y prácticas laborales	Escuela de Negocios de Pronto!	2015	INSPIRADORA
PRONTO!	Ética y Gobierno Corporativo- Valores y Principios Éticos	Manual de Cultura de Pronto!	2015	INSPIRADORA



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

PRONTO!	Participación activa en la comunidad	La Cultura Nos Acerca	2016	INSPIRADORA
PRONTO!	Calidad de Vida Laboral- Calidad de vida y prácticas laborales	Programa de Reconocimiento Bien Hecho	2016	INSPIRADORA COMPETITIVIDAD
PRONTO!		Embajadores 2.0	2017	NO
PRONTO!		Experiencia del cliente	2017	COMPETITIVIDAD

- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
- **Embajadores 2.0 - Compromiso**
- **Experiencia del cliente - Cumplimiento**

¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?

Sí continúan vigentes

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

La práctica presentada tiene como objetivo central el ODS 5 - Igualdad de género.

A su vez, responde a los ODS:

- ODS 4 - Educación de calidad
- ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico

- ODS 10 - Reducción de las desigualdades
- ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)

ODS - 5

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

ODS-

4

4.5 De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad

ODS - 8

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

ODS - 10

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición

ODS - 17

17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo

Nombre de la práctica:

"La equidad nos hace más fuertes"

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Desde nuestros inicios somos una empresa que promueve la equidad y generación de oportunidades para todos, esto se traduce en nuestros valores y políticas que definen nuestro vínculo con los diferentes stakeholders. A partir de la implementación de los ODS identificamos que el " ODS 5 - Igualdad de género" es importante para generar nuevas



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

oportunidades de negocio y aportar a la comunidad. Para los indicadores presentados tomaremos como referencias el período 2016 hasta 2019.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Se realiza en Uruguay.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Grupo	Expectativas/Necesidades
Accionistas	<ul style="list-style-type: none"> • Ser una empresa comprometida con la equidad y generación de oportunidades para su comunidad. • Ser un agente de cambio en esta causa.
Colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> • Contar con políticas y prácticas que garanticen la equidad. • Trabajar en un ambiente libre de cualquier tipo de discriminación o acoso. • Tener igualdad de oportunidades para acceder a planes de carrera, reconocimientos y beneficios. • Sentirse orgullosos por trabajar en una empresa que promueva la equidad. • Acceder a espacios para tratar la equidad.
Clientes	<ul style="list-style-type: none"> • Acceder al crédito sin sufrir ningún tipo de discriminación. • Elegir una empresa que trabaje con su comunidad los temas de equidad.
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> • Generar aliados para promover la equidad. • Acabar con las barreras que existen para las mujeres en el ámbito laboral, educativo y social.

A.5 ¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Las expectativas se relevaron a través de diferentes mecanismo:

- **Accionistas:** el Grupo Scotiabank abanderó la causa, por lo cual promueve con sus diferentes unidades de negocio la equidad e inclusión. Particularmente en el 2010 cuando fuimos adquiridos por el Grupo uno de los aspectos más destacados por ellos fue nuestro Programa de RSE y Políticas de Gestión del Talento.

El Grupo promueve a través de su estrategia y políticas el cuidado sobre la equidad.

Colaboradores: desde el proceso de reclutamiento se buscan perfiles que compartan nuestros valores entre ellos el respeto e integridad. En las entrevistas iniciales indagamos cuáles son sus intereses y expectativas sobre la temática, luego realizamos un seguimiento hasta la confirmación en el cargo con entrevistas personalizadas.

Posterior a su ingreso, el colaborador cuenta con diferentes espacios de intercambio como reuniones de equipo, devoluciones personalizadas, evaluaciones 180° y 360° dependiendo del cargo, entre otros.

A su vez, aplicamos una encuesta de clima "Scotia Pulso" con todos nuestros colaboradores para conocer su experiencia sobre cómo es trabajar en Pronto!, oportunidades de mejora y fortalezas.

Por último, cuando un colaborador egresa de la compañía se realiza una encuesta de retiro que evalúa aspectos vinculados a nuestras prácticas, políticas y clima.

Son todos medios donde se indaga las expectativas y preocupaciones del colaborador entorno a la temática.

- **Cientes:** la temática es una preocupación en nuestro país por lo que nuestros clientes son parte de esta realidad. Para relevar cómo nos visualizan utilizamos encuestas para conocer su opinión, entre ellas la Encuesta de atributos, Encuesta DREC y Encuesta Pulso.

A su vez, cuando compartimos contenidos en nuestras redes sociales sobre el tema recibimos un buen nivel de interacciones y feedback de nuestros clientes.

- **Comunidad:** este público está cada vez más activo respecto a la temática. Lo visualizamos en redes sociales, prensa y formación de movimientos sociales. En función de esto, se observa que hay una expectativa sobre el involucramiento y apoyo de la causa por parte de las empresas. Por otro lado, tenemos la presencia de organizaciones sociales que nos presentan propuestas para apoyar el tema, lo cual es un indicio de que existe una necesidad de involucramiento.

Objetivo general de la práctica

La práctica *“La equidad nos hace más fuertes”* tiene como objetivo aportar a la construcción de una sociedad equitativa, en donde los hombres y mujeres tengan la mismas oportunidades y garantías en el ámbito educativo, financiero y laboral. En este sentido, entendemos que todos los actores de nuestra sociedad deben involucrarse y apoyar la causa a través de acciones concretas dirigidas a todos sus públicos de interés.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

La práctica busca contribuir directamente al “ODS 5- Igualdad de género” porque entendemos que es una necesidad, pero también una oportunidad de negocio.

Para su implementación trabajamos orientados a nuestros colaboradores, clientes, proveedores y comunidad.

Lo hacemos generando políticas, acciones y alianzas que contribuyan a la equidad, inclusión e igualar oportunidades.

A continuación detallamos en forma breve nuestro accionar por público de interés.

Colaborador

En el mercado laboral existen brechas entre hombres y mujeres en relación al salario, tareas, oportunidades de crecimiento e incluso beneficios. Así como se observan sesgos de género en los procesos de contratación por factores como la maternidad y familia.

Desde Pronto! creemos que el talento no tiene género y generar equipos diversos nos permite innovar y ser mejores. Entendemos que una cultura organizacional que no garantice la equidad entre sus colaboradores es perjudicial para el negocio.

En función de esto, todos nuestros procesos orientados hacia el colaborador (inducción, retención y egreso) se basan en la igualdad de condiciones y oportunidades, así como en la construcción de un ámbito seguro para el colaborador que sanciona cualquier tipo de discriminación, acoso u otro comportamiento que atenten a la construcción del mejor lugar para trabajar.

En nuestra cultura organizacional no se permiten comportamientos o prácticas contrarias a las que determina nuestra forma de ser y hacer. Los objetivos para este público son:

- Asegurar la igualdad de oportunidades para todos nuestros colaboradores.
- Tener políticas de ingreso, compensación y desarrollo que garanticen la igualdad de oportunidades.
- Generar el equilibrio laboral y familiar a través de beneficios orientados al colaborador.
- Promover campañas o acciones de concientización para reflexionar sobre la temática.
- Invitar a nuestros colaboradores a que se involucren como voluntarios corporativos para apoyar la temática.

La ejecución la medimos a partir de diferentes indicadores:

- Cumplimiento de la política de compensación HAY



**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Cumplimiento de la implementación de Job description y evaluación por competencias
- Composición del staff / posiciones de liderazgo
- Cantidad de hombre y mujeres entrevistados en nuestro proceso de reclutamiento
- Cantidad de hombre y mujeres que ingresan a Pronto!
- Cantidad de Hombres y mujeres que acceden a planes de carrera
- Cantidad de Hombres y mujeres que acceden al reconocimiento "Bien Hecho"
- Cantidad de Hombres y mujeres que recibieron capacitaciones
- Impacto de acciones de concientización
- Involucramiento de nuestros colaboradores en acciones de voluntariado corporativo

Clientes

Trabajamos bajo la premisa de igualar las condiciones de acceso de nuestros productos. Generemos inclusión en el sistema financiero del sector no bancarizado, nuestro cliente pertenece mayoritariamente al grupo de NSE C2. En función de esto, consideramos que del 2016 a la fecha 100.205 personas tuvieron su primera experiencia en el sistema financiero con nosotros.

En esta línea se destaca que la inclusión en el sistema es una problemática para las mujeres de contexto más desfavorecido, quienes encuentran barrera de acceso por ser empleadas informales, estar a cargo de familias numerosas, ser amas de casa u otros factores.

Ante esta realidad, buscamos que la decisión de otorgar un producto esté libre de prejuicios o sesgos, para esto nuestra políticas de originación cuenta con criterios definidos y automatizados para evaluar al cliente. A su vez, contamos con un plan comercial que favorece el ingreso de las mujeres esto se evidencia en que el 58% de nuestra cartera está compuesta por mujeres.

La construcción de relaciones basadas en la equidad hacia nuestros clientes, también se ve reflejada en los principios de venta que utilizan nuestros colaboradores que aseguran un trato basado en el respeto e igualdad. El principio explícita el comportamiento honesto y con integridad.

Nuestros objetivos son:

- Ser una puerta de acceso al sistema financiero de mujeres y hombres.
- Brindar igualdad de oportunidades de acceso entre nuestros clientes.
- Generar garantías que aseguren un trato basado en la equidad y respeto.

La ejecución la medimos a partir de diferentes indicadores:

- Composición de la cartera de clientes
- Cantidad de hombres y mujeres incluidos al sistema financiero
- Perfil de las clientas de Pronto!

Proveedores

Generamos una alianza comercial con Sellin, empresa que nuclea a emprendedores nacionales, para la compra de mercadería relacionada a días especiales o premios para nuestros clientes.

A través de este vínculo generamos relaciones basadas en ganar- ganar para las dos partes. Desde Pronto! se accede a productos personalizados, sustentables y de impacto. Y los productores acceden a nuevas oportunidades de negocio, difusión de sus productos, pedido de producciones significativas y promoción entre nuestros colaboradores.

Además, esta alianza nos permite impactar principalmente en mujeres/ familias emprendedoras de todo el país.

En función de esto, buscamos:

- Apoyar a emprendimientos nacionales.
- Generar oportunidades de negocio para las mujeres/ familiares de nuestro país.
- Promover el trabajo que realiza la red sellin.

Se mide el impacto a través:

- Cantidad de productos solicitados.
- Cantidad de emprendimientos apoyados.
- Porcentaje de mujeres/ familiares vs hombres apoyados.
- Inversión en los emprendimientos de Sellin.

Comunidad

Apoyamos a organizaciones sociales y proyectos que generan oportunidades para la comunidad a través de nuestro programa de RSE. Las causas sociales apoyadas deben compartir nuestro principios y valores, entre los cuales se destaca promoción de la equidad, inclusión y educación.

Los objetivos que nos planteamos son:

- Impactar positivamente a nuestra comunidad.
- Difundir y apoyar la equidad en nuestra comunidad.
- Generar igualdad de oportunidades de acceso para hombres y mujeres.
- Compartir nuestro conocimiento técnico con organizaciones sociales.
- Hacer partícipe a nuestros colaboradores en causas sociales.

Esto lo medimos a través de:

- Cantidad de organizaciones o proyectos apoyados.
- Cantidad de actividades apoyadas que promueven el ODS- 5.
- Cantidad de voluntarios corporativos.
- Inversión del Programa de RSE.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

La práctica contribuye principalmente al "ODS 5- equidad de género", su objetivo general apunta a promover la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

En función de esto impacta en las metas:

- **"5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo".** ¿Cómo? Brindamos un trato equitativo hacia nuestros colaboradores, clientes y comunidad. Así como, condenamos cualquier tipo de discriminación, acoso u otro comportamiento.
- **"5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación."** ¿Cómo? Tenemos políticas contra cualquier forma de violencia en las relaciones laborales que se constituyen en Pronto!. Además, nuestras políticas explicitan que nuestros clientes deben acceder a un trato basado en el respeto.
- **"5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública."** ¿Cómo? Entendemos la importancia de que los puestos estén ocupados por los mejores profesionales. Por este motivo, tenemos un modelo basado en la gestión de competencias que asegura las mismas posibilidades de desarrollo a todos nuestros colaboradores. En este aspecto, nuestro equipo de líderes está conformado mayoritariamente por mujeres, quienes tienen incidencia en todas las unidades del negocio (Capital Humano & Comunicación, Administrativo Financiero, IT, Riesgo & Recupero e Innovación & Ventas) y decisiones de la empresa.

**RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019**

Nivel de liderazgo	Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Hombres
Gerencia de primera línea	2	4	66,66%	33,33%
Gerencia de segunda línea	7	15	68,18%	31,81%
Responsables, encargados y supervisores	44	79	64,22%	35,77%
TOTAL	53	98	64,90%	35,10%

A su vez, la práctica contribuye a los ODS 4, 8, 10 y 17.

ODS 4 - Educación de calidad

Meta 4.5 *“De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.”*

Nuestro trabajo con la comunidad, a través del programa de RSE, tiene como principal objetivo sumar bienestar generando nuevas oportunidades. Uno de nuestros focos es la educación de niños y adolescentes, para esto apoyamos programas educativos dirigidos principalmente a los sectores más vulnerables.

ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico

8.3 *“Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.”*

Buscamos crear un excelente lugar para trabajar donde nuestro equipo cuente con los derechos laborales exigidos por la ley, así como otras prácticas y beneficios que aporten a su desarrollo y calidad de vida.

A su vez, apoyamos a emprendedores nacionales a partir de la alianza con Sellin y otorgando productos financieros a independientes formales e informales que utilizan nuestros productos para sus negocios.

8.5 *“De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”*

Nuestro equipo trabaja en un ámbito laboral seguro donde cada colaborador cuenta con un job description de cuáles son las tareas e indicadores asociados y en relación a esto un salario acorde a su contribución. Este sistema de compensación asegura que no existan diferencias en la remuneración por igual contribución.

ODS 10 - Reducción de las desigualdades

10.2 *“De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.”*

Apostamos a reducir las desigualdades, por eso generamos relaciones basadas en la equidad, inclusión y respeto con todas las personas que interactuamos.

ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

17.16 "Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo."

Hemos tenido alianzas con organizaciones sociales como la Fundación Niños con Alas, Aldeas Infantiles, Sellin, Endeavor, DESEM, OMEU y Liceo Impulso para generar mayor impacto.

Actualmente estamos en proceso de adhesión a los WEPS de ONU- Mujeres para seguir aportando a la equidad.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

En primer lugar, la práctica responde a nuestra Estrategia Evolución (2016 - 2019) que tiene como uno de sus principios: "Asegurar el liderazgo en todos los niveles y consolidar una cultura basada en el respeto, integridad, afán de superación, pasión y responsabilidad." (Evidencia - Manual de cultura pag.19).

Este propósito se visualiza en nuestra misión, "Brindamos soluciones innovadoras que permitan mejorar e igualar las condiciones de acceso al crédito. Estamos presentes en todo momento y lugar, para brindar la mejor experiencia a nuestro cliente. Aportamos valor como forma de sumar bienestar a todas las personas que interactúan con la empresa", se señala la búsqueda de igualar las condiciones al crédito, así como nuestro compromiso con crear valor a todas las personas con las que interactúan con nosotros.

Otra declaración es nuestro código de conducta de Scotiabank al que todos nuestros colaboradores tienen acceso y cada año firman su adhesión. Este está conformado por seis principios fundamentales, tres de ellos apuntan a la igualdad de oportunidades, inclusión y respeto, estos son:

- Compórtese honestamente y con integridad. (Evidencia - Código de Conducta de Scotiabank pag. 19, punto b.)
- Tratar a todos con justicia, imparcialidad y profesionalismo. (Evidencia - Código de Conducta de Scotiabank pag. 26)
- Cumpla con sus compromisos a las comunidades en las cuales operamos. (Evidencia - Código de Conducta de Scotiabank pag. 27 punto II)

Por otro lado, nuestros valores evidencian el compromiso que tenemos hacia la equidad, actuamos con integridad (*generamos relaciones de confianza con nuestros clientes y colegas*), respeto (*valoramos la diversidad de origen y experiencias, tratando a todos con dignidad*) y responsabilidad (*somos responsables de nuestro trabajo, compromisos y acciones ante nuestros clientes y colegas*). Estos nos guían en nuestro accionar, determinan los actores con los que elegimos relacionarnos, así como establecen lo que esperamos y reconocemos de cada uno de los colaboradores. (Evidencia - Manual de cultura pag.10)

A su vez, se traducen en las competencias cardinales que sustentan nuestra ideología y ética para alcanzar los objetivos. Uno los comportamientos que determina que un colaborador tenga éxito en su trabajo es la integridad. (Evidencia - Manual de cultura pag.27)

En esta línea, construimos una cultura organizacional que se basa en la ética, el compromiso con la capacitación de los colaboradores, la oportunidad de que todo colaborador sea reconocido por su excelencia, entre otros. (Evidencia - Manual de cultura pag.23)

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

La gerencia que coordina su implementación es Capital Humano & Comunicación.

- Las políticas y acciones relacionadas al colaborador se gestionan desde "Evaluación & Desarrollo" (Capital Humano), "Compensación & RC" (Capital Humano) y "Comunicación Organizacional & RSE" (Marketing & Comunicación).
- El programa de RSE y asociación con Sellin lo implementa el área de "Comunicación Organizacional & RSE" y Departamento de "Marketing" (Marketing & Comunicación).
- Las políticas de crédito son trabajadas desde el área de "Diseño comercial" (Ventas & Innovación).



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES**

**EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- Las políticas de atención hacia el cliente son desarrolladas por los call centers de "Gestión de cobranza" (Riesgo & Resupero), "SAC" (Ventas) y "Sucursales" (Ventas).

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
	Directivos/Gerentes: X	Son los principales promotores, fomentan y respaldan que se desarrolle una cultura basada en la equidad. Designan presupuesto y recursos humanos, participan en las acciones, así como dan el ejemplo construyendo sus relaciones a partir del principio de equidad. Además, se involucran con organizaciones sociales que promueven a las mujeres.
	Trabajadores: X	Son los protagonistas en la construcción de un ambiente laboral basado en el respeto. Promueven la equidad hacia sus pares, clientes, proveedores y comunidad. Además, participan en nuestras actividades de promoción internas, así como compromiso con la comunidad a través del voluntariado corporativo.
	Familiares de los trabajadores: X	Son parte de las acciones que promovemos para aportar al equilibrio laboral y familiar de nuestros colaboradores.
	Proveedores: X	Sellin nos conecta con emprendedoras uruguayas para comprar regalos con impacto para nuestras diferentes acciones.
	Organizaciones Sociales: X	Nos presentan programa y proyectos que buscan promover una disminución de las desigualdades en nuestra sociedad.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	Nuestros equipo gerencial es un claro beneficiario de nuestra cultura organizacional. En su historia en Pronto! han tenido igualdad de oportunidades para acceder a posiciones de liderazgo, así como toma de decisiones. Además, un ambiente laboral basado en la equidad les permite lideren equipos integrados por los mejores profesionales y en un buen clima de trabajo.
x	Trabajadores:	Trabajan en una empresa donde todos tienen las mismas oportunidades. No hay diferencias basadas en el género ni otros aspectos. Por este motivo, todas nuestras prácticas de gestión del talento se construyen desde la equidad. Además, disponen de beneficios asociados al equilibrio laboral, así como actividades que promueven una sociedad equitativa.

x	Familiares de los trabajadores:	Son protagonistas de actividades que buscan generar un equilibrio familiar - laboral en nuestros colaboradores.
x	Proveedores:	Elegimos emprendimientos liderados por mujeres para la compra de regalos corporativos de impacto. Además, promovemos sus productos a la interna y externa.
x	Clientes:	Mujeres de un contexto socio- económico vulnerable acceden al sistema financiera a través de nuestros productos. Además, todos nuestros clientes en cada punto de contacto con Pronto! son tratados desde la equidad y el respeto.
x	Organizaciones Sociales:	Brindamos recursos financieros, estructurales y voluntariado corporativo a organizaciones sociales que buscan disminuir desigualdades y construir nuevas oportunidades.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Colaborador

“Generar una cultura organizacional basada en la equidad y respeto. Donde todos los colaboradores tengan igualdad de condiciones y oportunidades.”

1. Crear una estructura organizacional definida con puestos asociados a un job description con las competencias, tareas e indicadores asociados.
2. Adoptar el Modelo de Evaluación de Cargos según la metodología HAY, a través del cual cada colaborador perciba un salario basado en el aporte de la tarea, rendimiento y alineación a la cultura organizacional.
3. Contar con un protocolo específico para sancionar cualquier actitud contraria a la cultura equitativa e inclusiva que proveemos.
4. Tener un proceso de Reclutamiento y Selección que evalúa aptitudes, competencias y valores de los candidatos.
5. Crear un Sistema de evaluación basado en competencias.
6. Asegurar el desarrollo de nuestros colaboradores a través de capacitaciones internas y externas.
7. Contar con prácticas de crecimiento (planes de carrera, sucesión y llamados internos) con criterios establecidos que evitan cualquier tipo de diferencia por género, raza, orientación sexual, entre otros.
8. Tener un programa de reconocimiento interno, Bien Hecho, que reconoce a los colaboradores por medio de criterios definidos.
9. Contar con beneficios para contribuir al equilibrio laboral - familiar:

Beneficios gestionados por Capital Humano

- Licencia parental paga por enfermedad del hijo menor de hasta 12 años. Dicho beneficio implica que las madres tengan hasta 5 días libres al año pago para el cuidado de sus hijos en caso de enfermedad y a los padres hasta 3 días en iguales condiciones.
- 4 horas anuales pagas para vista escolar de hijos de hasta 12 años.
- 8 Horas anuales de ausencia para uso personal, con la posibilidad de ser 12 horas anuales.
- Horario flexible para colaboradores de central.
- De Tal Palo! Crece pasantías pagas para hijos de colaboradores.
- Tu Gran Día jornal libre por el día de cumpleaños del colaborador.
-

Actividades promovidas por Comunicación Organizacional & RSE



**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- De Tal Palo!: Jornada institucional donde los colaboradores comparten con sus hijos en sus lugares de trabajo una actividad de integración y diversión para conocer el lugar de trabajo de sus padres.
- Días especiales: celebramos el Día del Padre, Día de la Madre, Día del Abuelo y Día del Niño con consignas y/o regalos especiales realizados por emprendedores uruguayos.
- Kit “El poder de estar cerca” de UNICEF para colaboradores que ingresan de la licencia maternal o paternal.

IO. Fomentar espacios y campañas de comunicación que promueven la equidad.

Campaña “La Inclusión Nos Hace Más Fuertes” - 2019

Realizamos un ciclo de videos en conmemoración al Mes de la Mujer para reflexionar con nuestros colaboradores sobre el rol que tiene cada uno para la construcción de una sociedad equitativa. La campaña consistió en 4 videos protagonizados por 20 colaboradores, sobre las siguientes temáticas:

- ¿Qué es la equidad?
- ¿Qué haces para lograr la equidad?
- ¿Qué mujer te inspira?
- Una reflexión para todos

Los testimonios fueron compartidos con todo nuestro equipo a través de nuestro newsletter y monitores internos. También, se compartió a la externa por medio de nuestros monitores de sucursales y LinkedIn institucional.

Conferencia 8 de marzo Scotiabank - Desde 2017 a 2019

Nuestro equipo gerencial participó de una conferencia online promovida por Scotiabank con el objetivo de generar un espacio para reflexionar sobre la importancia de que las mujeres ocupen lugares de poder en nuestra sociedad.

Mes de la Mujer: “4 historias de pasión” - 2017

Junto con Scotiabank realizamos un desayuno exclusivo para compartir la historia inspiradora de cuatro colaboradoras. El objetivo del evento fue promover una cultura de trabajo basada en la equidad y la búsqueda por derribar obstáculos en el desarrollo de las mujeres.

Las speakers compartieron su historia, barreras, anécdotas y logros alcanzados referidos a su vida personal y profesional.

Participaron 400 asistentes, colaboradores de Pronto! y Scotiabank.

Esta iniciativa fue difundida a través de la prensa y redes sociales.

Inspirate Evolucionado - 2016 al 2018

Generamos un espacio de integración y promoción de la equidad para inspirar a nuestros colaboradores a través de casos reales de profesionales de nuestro equipo.

“Inspirate Evolucionado” es un ciclo de encuentros que tuvo tres ediciones con el objetivo de hablar sobre el rol que ocupa la mujer en nuestra sociedad y ámbito laboral.

Las instancias fueron lideradas por nuestro equipo gerencial desde un rol de mentores y promotores. La dinámica de la actividad consistió en generar un panel de discusión para hablar sobre la realidad de la mujer en la sociedad, el mundo del empleo, la situación de Pronto! en relación a la promoción de equidad, así como compartir historias de vida.

Además, de realizar las instancias se trabajó en su promoción en nuestros canales de comunicación internos y externos.

Otros

- Del 2016 al 2019 enviamos una comunicación a todos los colaboradores por el Día de la Mujer para invitar a la reflexión sobre el rol que ocupa la mujer en nuestro negocio.
- En 2016 y 2017 le regalamos a todas las mujeres de la compañía un presente, luego esta acción la dejamos de realizar por entender que no es una celebración sino una fecha para reflexionar y promover acciones que disminuyan las desigualdades.

II. Involucrar a nuestros colaboradores en acciones de voluntariado corporativo que busquen generar oportunidades y disminuir la desigualdades. La participación de los voluntarios es a partir de una elección con criterios claros (confirmación en el cargo, performance esperada para el cargo, alineamiento a la cultura y representatividad de las áreas), no se permiten diferencias por género.

Clientes

“Generar inclusión en el sistema financiero, favoreciendo a las poblaciones más vulnerables como las mujeres de nuestro país.”

1. Contar con un plan comercial con criterios definidos para otorgar nuestros productos evitando sesgos.
2. Crear en el plan comercial condiciones que favorezcan a las mujeres por la necesidad de incluirlas en el sistema financiero.
3. Disponer de principios de venta que aseguren un trato equitativo hacia todos los clientes.

Proveedores

“Elegir proveedores que promuevan oportunidades para micro- emprendedores, principalmente mujeres.”

1. Generar una alianza con Sellin (Empresa que nuclea emprendedores nacionales) para apoyar a emprendedores y productos sustentables.
2. Ante cada promoción o acción que implica la compra de un producto averiguar la posibilidad de que Sellin nos encuentre una solución con emprendedores.
3. Elegir opciones que sean lideradas por mujeres.

Comunidad

“Crear alianzas con organizaciones sociales para disminuir desigualdades en nuestra sociedad.”

1. Realizar alianzas con organizaciones sociales vinculadas a causas sociales nobles.
2. Crear acciones en conjunto para apoyar la temática.
3. Involucrar a nuestros colaboradores en el trabajo que desarrollan las organizaciones apoyadas.

Objetivos específicos:

Colaboradores

- 1.1. Crear una estructura organizacional definida como forma de evitar diferencias, así como contar con garantía para todas las partes de qué se espera para cada cargo.
- 1.2. Disponer de un sistema de compensación que garantice la equidad entre todos los colaboradores, donde el salario se define por la contribución de cada uno.
- 1.3 Asegurar un ambiente laboral libre de acoso o cualquier tipo de discriminación.
- 1.4 Contar con un staff con las competencias, aptitudes y valores que necesita nuestro negocio. Además, evitar cualquier tipo de sesgos en el proceso.
- 1.5 Evaluar a nuestros colaboradores de forma transparente con criterios definidos que midan su performance y comportamiento.



**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

I.6 Capacitar a nuestros profesionales para que puedan desarrollar nuevas habilidades y acceder a nuevas oportunidades que contribuyan a su crecimiento profesional y personal.

I.7 Contar con los profesionales mejores calificados en cada puesto y generar una cultura donde las habilidades, orientación a los resultados y la integridad aseguran la posibilidad de crecimiento.

I.8 Reconocer el trabajo bien hecho de nuestros colaboradores como forma de promover la cultura de “hacer - ganar - reconocer”.

I.9 Brindar a los colaboradores facilidades y beneficios orientados a generar equilibrio.

I.10 Abrir espacios que promueven la reflexión sobre la importancia de la equidad.

I.11 Involucrar a nuestros colaboradores con acciones que buscan aportar a una sociedad con menos desigualdades y más oportunidades.

Clientes

I.1 Tratar a nuestros clientes con equidad asegurando el acceso a nuestros productos si cumplen con determinadas condiciones pre-definidas.

I.2 Generar inclusión de la mujer en el sistema financiero uruguayo.

I.3 Asegurar la mejor experiencia de nuestros clientes.

Proveedores

I.1 Crear una alianza que empodere a emprendedores uruguayos para brindar más posibilidades y oportunidades de negocio.

I.2 Elegir productos que generen impacto en el ecosistema emprendedor de nuestro país.

I.3 Apoyar a emprendimientos liderados por mujeres.

Comunidad

I.1 Apoyar las problemáticas que existen en nuestro país a partir de alianzas que generen impacto.

I.2 Difundir y promover las temáticas a través de acciones concretas.

I.3 Involucrar a nuestros colaboradores para difundir y dar a conocer las causas sociales apoyadas.

Resultados obtenidos:

Colaboradores

I.1. El 100% de los puestos en nuestra estructura organizacional cuentan con un job description asociado e indicadores que plantean cuáles son las tareas de cada puesto, sin generar ningún tipo de diferencias entre hombres y mujeres. Esto nos permite:

- Clarificar la estructura organizacional y responsabilidades de los cargos
- Diseñar cargos y procesos de trabajo
- Determinar criterios y calificaciones de selección y reclutamiento
- Establecer una jerarquía creíble y consistente de valores del trabajo
- Facilitar el desarrollo de una estructura de pago

- Permitir comparaciones que permitan evaluar la equidad interna basada en la medida del contenido del trabajo
- Facilitar comparaciones que permitan evaluar la competitividad externa
- Definir planes de carreras y criterios para planes de sucesión y desarrollo
- Desarrollar un basamento en la gestión del desempeño

1.2. El 100% de los colaboradores cuentan con una compensación alineada a la estrategia del Negocio y de Capital Humano, en tanto:

- Su diseño contempla la contribución al logro de los objetivos macro compañía.
- Refuerza el desempeño excelente y la mejora continua, basada en nuestros valores y competencias cardinales.
- Reconoce la contribución diferencial según procesos /cargos, al negocio basado en la lógica del BSC.
- Establece un balance entre resultados individuales y grupales, en pos de fomentar la cultura deseada.
- Contempla la relación entre el corto y largo plazo, en la integración de la compensación total.
- Promueve los comportamientos requeridos y sanciona los indeseables, a través de sistemas de calidad.
- Como herramienta, promueve/soporta cambios tanto en líneas de negocios como culturales.
- Optimiza la relación entre la equidad interna y la competitividad externa, en tanto atraer, retener y motivar a los puestos estratégicos según la contribución a los objetivos compañía.
- La comunicación es transparente para los colaboradores.

1.3.1 Existen vías establecidas para reportar casos de acoso o discriminación que están a disposición de todos nuestros colaboradores en nuestras políticas de Capital Humano.

1.3.2 El 100% de los casos que fueron denunciados siguieron los pasos establecidos para determinar la veracidad de la denuncia y medidas a tomar.

1.4 El 100% de los llamados evitaron cualquier tipo de sesgo relacionado al género (Evidencia). Los CV son evaluados en relación a la descripción del cargo de la vacante, luego se realizan entrevistas y se constatan referencias. Compartimos los datos cuantitativos de nuestra práctica:

Proceso de Reclutamiento & Selección

Año	Participantes	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	590	127	463	21,53%	78,47%
2017	578	134	444	23,19%	76,81%
2018	228	63	165	27,64%	72,36%
2019	105	37	68	35,24%	64,76%

Ingresos

Año	Colaboradores	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	173	44	129	25,44%	74,56%
2017	106	24	82	22,65%	77,35%
2018	126	44	82	34,93%	65,07%
2019	55	22	33	40%	60%

Staff de Pronto!

Indicador	Dic-16	Dic-17	Dic-18	Ago-19

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Staff	702	667	628	580
Hombres	200	175	167	155
Mujeres	502	492	461	425

I.5 El 100% de nuestros colaboradores cuenta con devoluciones personalizadas cada tres meses por parte de sus líderes basados en sus comportamientos y competencias.

Además, existen otro tipo de instancias de evaluación como las evaluaciones 180 o 360 dependiendo de su cargo.

I.6 El 100% de nuestros colaboradores son capacitados. En este sentido, no existe ningún tipo de diferencias basadas por el género. Los resultados de nuestra práctica de desarrollo son:

Año	Colaboradores capacitados	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	100%	198	496	28,6%	71,46%
2017	100%	174	480	26,615	73,39%
2018	100%	164	453	26,59%	73,41%
2019	100%	152	422	26,49%	73,51%

Además se destacan, las capacitaciones realizadas:

2019 - “Prejuicios (in)conscientes: Fomentar la inclusión consciente”

El 100% de nuestros colaboradores realizarán en el período 3 de setiembre hasta el 23 una capacitación online sobre la importancia de evaluar Cómo nos relacionamos con los demás, Cómo evaluamos la información y Cómo formamos nuestros juicios.

2018 - Inclusión del talento diverso

Se realizó un ciclo de charlas de concientización, dirigida a líderes, sobre la importancia de generar un clima diverso y un ambiente equitativo en las organizaciones. Las instancias estuvieron a cargo de Adrián Russo presidente de la cámara de LGTB Uruguay. El total participaron 61 colaboradores.

I.7 Nuestros colaboradores cuentan con una política de Planes de carrera, ascenso, que tiene criterios establecidos, estos se comparten en nuestras políticas de Capital Humano.

Planes de Carrera

Garantiza las oportunidades de éxito y crecimiento para nuestros colaboradores, a través de su talento y aprendizaje. Los colaboradores que acceden a planes de carrera deben:

- Presentar resultados que se destaquen en su cargo.
- Contar con la experiencia y conocimiento.
- Estar alineados a reglamentos y procedimientos.

- Experimentar nuestros valores como propios.

Los resultados son:

Año	Colaboradores	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	185	57	128	30,8%	69,2%
2017	201	69	132	34,3%	65,7%
2018	98	33	65	33,7%	66,3%
2019	114	35	79	30,7%	69,3%

LLlamados Internos

Se cubren vacantes con colaboradores que son parte de la empresa.

Año	Colaboradores	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	32	12	20	37,5%	62,5%
2017	33	7	26	21,22%	78,78%
2018	28	9	19	32,2%	67,8%
2019	22	4	18	18,2%	81,8%

Por último, es importante resaltar que el 65% de los puestos de liderazgo está integrado por mujeres, lo cual evidencia que no existen barreras de género para el crecimiento de nuestros profesionales.

Nivel de liderazgo	Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Hombres
Gerencia de primera línea	2	4	66,66%	33,33%
Gerencia de segunda línea	7	15	68,18%	31,81%
Responsables, encargados y supervisores	44	79	64,22%	35,77%
TOTAL	53	98	64,90%	35,10%

1.8 Los colaboradores que se destacan por su desempeño, afán de superación, compromiso y promoción de nuestros valores tienen la posibilidad de ser reconocidos en el Programa Bien Hecho que evalúa 5 criterios definidos (alineación a la cultura, contribución al clima, participación destacada de RSE, logro de objetivos en forma excepcional y orientación al cliente) que aseguran ningún tipo de sesgos a la hora de elegir los candidatos.

Colaboradores destacados

Se reconoce semestralmente a los colaboradores que tuvieron el mejor desempeño.

Año	Colaboradores reconocidos	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	79	22	57	27,8%	72,2%
2017	85	26	59	30,6%	69,4%
2018	77	22	55	28,6%	71,4%
2019	42	7	35	16,7%	83,3%

Los 20 mejores del año



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Al finalizar el año reconocemos a los colaboradores que realizaron el mayor aporte estratégico a la compañía y que aplicaron los cinco pilares del programa de reconocimientos.

Año	Colaboradores reconocidos	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	19	6	13	31,6%	68,4%
2017	17	6	11	35,3%	64,7%
2018	18	5	13	27,8%	72,2%
2019	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Star Performance

Dentro de los seleccionados como Aplausos, se selecciona a los colaboradores que realizaron un aporte excepcional "the Best of the Best". Estos colaboradores participan en el Encuentro Internacional "Best of the Best trip", organizado por el grupo Scotiabank. El evento busca reconocer a los colaboradores más destacados de sus operaciones en el mundo.

Año	Colaboradores reconocidos	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	3	1	2	33,33%	66,66%
2017	5	0	5	0	100%
2018	3	1	2	33,4%	66,6%
2019	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Equipos Exitosos

Cada cuatro meses se reconoce a equipos de trabajo que hayan alcanzado resultados excepcionales alineados a la cultura que promovemos.

Año	Colaboradores	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	43	22	21	51,2%	48,8%
2017	63	31	32	49,2%	50,8%
2018	41	7	34	17,1%	82,9%
2019	37	10	27	27%	73%

1.9 Impacto de beneficios y prácticas asociadas al equilibrio laboral - familiar que son utilizadas y valoradas por nuestros colaboradores. Así utilizan los beneficios nuestros colaboradores:

Beneficios gestionados por Capital Humano:

Vista escolar de hijos

Año	Cantidad de horas	Uso de horas por mujeres	Uso de horas por hombres
2016	193,47	164,97	28,5
2017	213,91	188,46	25,45
2018	249,7	231,95	17,75
2019	127,03	121,03	6

Horas anuales de ausencia

Año	Cantidad de horas	Uso de horas por mujeres	Uso de horas por hombres
2016	3257,48	2439,24	836,24
2017	3457,44	2605,31	852,13
2018	3416,07	2568,09	847,97
2019	2345,19	1782,57	562,61

Tu Gran Día

Año	Col. utilizaron el beneficio	Uso por mujeres	Uso por hombres
2016	188	132	56
2017	192	139	53
2018	196	150	46
2019	159	127	32

Licencia parental paga por enfermedad del hijo menor

Año	Colaboradores	Días gozados	Mujeres	Hombres
2016	253	357	240	13
2017	303	443	289	14
2018	294	435	283	11
2019	239	350	226	13

De Tal Palo! Crece

Taller de inserción laboral del programa

Edición	Colaboradores anotados	Participantes Masculinos	Participantes Femeninos	% Hombres	% Mujeres
2016	4	3	1	75%	25%
2017	4	3	1	75%	25%
2018	7	5	2	71,42%	28,57%
2019	5	1	4	80%	20%

Práctica laboral del programa



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Edición	Colaboradores anotados	Participantes M	Participantes F	% Hombres	% Mujeres
2016	3	2	1	66,66%	33,33%
2017	3	2	1	66,66%	33,33%
2018	9	5	4	55,55%	44,44%
2019	14	8	6	57,14%	42,85%

Actividades promovidas por Comunicación Organizacional & RSE

De Tal Palo!

Edición	Colaboradores anotados	Niños
2016	122	160
2017	127	168
2018	125	161
2019	141	183

Días especiales impacto:

Día del Padre

Edición	Colaboradores impactados
2016	60
2017	52
2018	50
2019	45

Día de la Madre

Edición	Colaboradores impactados
2016	170
2017	160
2018	179
2019	164

Día del Niño

Edición	Colaboradores impactados
2016	37
2017	-----
2018	7
2019	22

Kit "El poder de estar cerca" de UNICEF

De enero del 2018 a agosto del 2019 se entregaron 39 kits.
I.IO

Inspirate evolucionado

Edición	Colaboradores anotados	Participantes
2016	83	57
2017	73	64
2018	80	63

Calificación del ciclo 2018

- El 88% de los colaboradores calificó la propuesta como Muy buena.
- El 79% indicó que la información fue muy buena.
- El 96% consideró que la temática fue muy buena.
- El 88 % calificó a los expositores como muy buenos.

Como aspectos cualitativos señalaron:

- Público: inclusión de hombres y mujeres.
- Propuesta: temáticas expuestas, videos y datos incluidos.
- Actitud de los mentores: palabras alentadoras, calidez y confianza.
- Intercambio: apertura para compartir experiencias, profundidad, fluidez y comodidad.
- Respeto: tener espacio para opinar y escuchar.
- Impacto: Ampliar la mirada, generar conciencia, aprender.

Campaña "La Inclusión Nos Hace Más Fuertes" - 2019

Videos	Visualización interna	Impacto en LinkedIn
¿Qué es la equidad?	151	24 me gusta - 580 reproducciones
¿Qué haces para lograr la equidad?	157	12 me gusta- 455 reproducción
¿Qué mujer te inspira?	153	13 me gusta - 351 reproducciones
Una reflexión para todos	91	No se publicó

I.II A nuestro Programa de RSE y promoción de la cultura organizacional se anotan nuestros colaboradores para participar en las acciones que promovemos.

Cuantitativamente se observa que:



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Edición	Colaboradores anotados	Mujeres	Hombres	Participantes	Mujeres	Hombres
Oct- 2015 a set 2016	345	257	88	184	138	46
oct 2016 a set 2017	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
oct 2017 a set 2018	263	221	42	95	77	18
oct 2018 a julio 2019	282	120	34	131	107	24

Cientes

I.1 Nuestra cartera de clientes está conformada por:

Año	Cantidad de clientes	Mujeres	Hombres
2016	233.728	147.913	85.815
2017	221.725	140.367	81.358
2018	206.873	131.796	75.077
2019	199.596	127.022	72.574

I.2 Generamos inclusión en el sistema financiero dado que han accedido por primera vez (el dato se compone con clientes calificados grado I3 por el BCU que refiere a clientes que no tienen antecedentes en la CdR y por lo tanto estimamos que ingresan al sistema a través de Pronto!) :

Año	Cantidad de clientes	Mujeres	Hombres
2016	37.120	17.633	17.130
2017	33.944	18.691	15.253
2018	19.061	10.964	8.096
2019	10.080	5.776	4.304

I.3 Medimos la satisfacción de nuestros clientes a través de la Encuesta Pulso que se aplica luego de tener un contacto con nosotros. El evaluador mide su satisfacción a través de la pregunta "En una escala del 0 al 10 que tan probable es que recomiendes a Pronto! a un amigo o familiar"

Mes	sep-18	oct-18	nov-18	dic-18	ene-19	feb-19	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19
Pulso %	42,0	43,5	44,8	45,0	45,2	46,4	47,6	47,7	47,8	48,4	48,6	49,3
Respuestas	2035	2687	3588	3305	2848	3247	3180	3248	3118	2271	3750	3538

Proveedores

A través de nuestra alianza con Sellin que construimos a fines del 2018, hemos realizado el siguiente impacto:

Año	Acciones realizadas	Emprendimientos	Mujeres	Hombres	Impacto	Inversión	Difusión
2018	Productores de pasiones	19	75%	25%	665	\$110.000 + IVA	TV, radio y redes sociales \$243.000 Interna Comunicación + catálogo
2019	Día de la madre	1			305	\$120.000 + IVA	Redes sociales Interna Comunicación
	Día del padre*	3			80	\$32.800 + IVA	Redes sociales Interna Comunicación
	Día del abuelo	1			37	\$14.800 + IVA	Redes sociales Interna Comunicación
	Día del niño	1			42	\$18.900 + IVA	Redes sociales Interna Comunicación + catálogo
TOTAL	5 iniciativas	26 emprendimientos	75 %	25%		\$296.500 + IVA	

Comunidad

2016

A través de nuestro programa de RSE apoyamos a organizaciones sociales vinculadas a la educación, generación de oportunidades para mujeres y emprendedores, mejores condiciones de salud y vivienda. Generamos una alianza con: Aldeas Infantiles, Impulso, CEPRODIH, Repapel, Teletón, OMEU, Endeavor, Providencia, Jubilar, Fundación Niños con Ala y TECHO.



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Lo hicimos por medio de donaciones económicas, promoción de sus causas y actividades de voluntariado corporativo. Impactando en cientos de miles de personas en la generación de oportunidades y reducción de desigualdades.

Si bien todas las actividades promueven la equidad, nuevas oportunidades e inclusión. Se destaca nuestra actividades con CEPRODIH, ENDEAVOR y OMEU en la búsqueda de generar equidad.

CEPRODIH (Asociación Civil sin fines de lucro que tiene como fin atender y promover a las familias que por diversos motivos se encuentran atravesando situaciones de vulnerabilidad, como falta de vivienda, violencia doméstica, desempleo, embarazo inesperado, entre otros) :

- Participación de su cena anual para recaudar fondo para los gastos en infraestructuras de la organización.
- Realizamos una iniciativa de reciclaje de uniformes de sucursales en desuso para crear cartucheras escolares con el objetivo de donarlas a instituciones educativas.
- Celebramos el Día de la Madre con nuestras colaboradoras regalándoles un obsequio realizado por mujeres de la organización.
- Nos realizaron estatuilla de reconocimiento, realizadas en vidrio reciclado, que fueron obsequiadas a los colaboradores más destacados de Pronto!

ENDEAVOR (Organización sin fines de lucro presente en 26 países, líder mundial en emprendedorismo de alto impacto. Tiene como misión catalizar el crecimiento a largo plazo de los países, al seleccionar y acelerar el crecimiento de quienes emprenden con mayor potencial en todo el mundo. A su vez, busca multiplicar la experiencia de estos modelos de rol para promover el espíritu emprendedor entre la sociedad) destacamos las siguientes acciones:

- Gala Endeavor: se invitó al equipo gerencial de mujeres de Pronto! a la cena como forma de promover la importancia de las mujeres en posiciones de liderazgo.
- Primer Encuentro de Mujeres Emprendedoras Endeavor: nuestro equipo gerencial femenino participó del encuentro, que reunió a mujeres líderes del Uruguay de diferentes ámbitos. De esta forma, buscamos empoderar a nuestro equipo en los roles de liderazgo que ocupan en la compañía.

OMEU (Organización de Mujeres Empresarias del Uruguay, filial de FCEM "Les Femmes Chefs D'Enterprises Mondiales". Desde su fundación en 2008, OMEU trabaja para crear conciencia y promover la visibilidad de las mujeres empresarias, defender los intereses del sector ante organismos públicos y privados e instituciones gubernamentales y promover el desarrollo profesional y el perfeccionamiento de competencias que estimulan a las mujeres a crear empresas) realizamos una donación general a la organización y apoyamos eventos con la logística y difusión:

- **Almuerzo Anual OMEU:** con el fin de celebrar el Día Mundial de la Mujer Empresaria, participamos en el Almuerzo Anual de OMEU, el cual contó con la presencia del Dr. Ernesto Talvi, quien desarrolló la disertación: "Reflexiones sobre la Economía y la Sociedad: El país de hoy y el Uruguay que soñamos". El objetivo del evento fue generar una instancia de encuentro y reflexión sobre el liderazgo femenino, entre mujeres emprendedoras y líderes de distintos rubros.
- **Evento "MUJERES: ¿tenemos barreras a la hora de emprender?":** participamos del encuentro "Mujeres ¿Tenemos barreras a la hora de emprender?", el cual contó con la participación de la CEO de ATMA y directora general de Xcala, Isabelle Chaquiriand, quien presentó cifras sobre la actividad emprendedora femenina en Uruguay. Además, la directora de OMEU, Laura Raffo, brindó una charla denominada "Brecha de género ¿realidad o mito?".
- **Taller sobre Estrategias Digitales – IAB Forum y Mas Emprendedoras:** apoyamos la realización del ciclo de talleres sobre nuevas Estrategias Digitales, coorganizado por IAB Forum y el programa Más Emprendedoras. Dichas capacitaciones tuvieron como objetivo brindar herramientas útiles para un mejor desarrollo de las propuestas de comunicación tanto para emprendedoras como a empresas.

- **Evento sobre Benchmarking:** participamos de su seminario "Benchmarking: Buenas prácticas empresariales de equidad de género". Dicho evento fue moderado por la directora de Notable Publicidad, Raquel Oberlander, y contó con un destacado panel de invitadas, todas ellas mujeres empresarias líderes en sus diferentes rubros.
- **Seminario "Vení a conocer mujeres que inspiran":** participamos en el Seminario Más Emprendedoras, co-ejecutado por Endeavor Uruguay y OMEU. La instancia contó con la participación de panelistas nacionales e internacionales, y tuvo como objetivo que las más de 300 asistentes pudieran escuchar las historias, vivencias y aprendizajes dentro del mundo del emprendedorismo de mujeres líderes de la región. De esta forma busca, inspirar a mujeres de todas las edades a que lleven adelante sus emprendimientos

Además, desarrollamos el programa "La Cultura Nos Acerca" para apoyar espectáculos culturales: Ruben Rada, Pampinak, L' Arcaza, Ballet Nacional del SODRE y Orquesta sinfónica.

El proyecto permitió que cientos de miles de personas disfrutaran de espectáculos gratuitos de gran calidad en todo el país. En este sentido, buscamos generar una democratización de la cultura, equidad en el acceso a propuestas culturales y generación de más oportunidades para artistas hombres y mujeres.

Nuestro programa de RSE y "La Cultura Nos Acerca" impacto en más de 13.800 personas. Tuvo una inversión total de: \$1.846.255

2017

En ese año continuamos apoyando las mismas causas que en el 2016, generamos alianzas con: **Ánima**, Fundación Niños con Alas, Impulso, UNICEF, DESEM, Endeavor, ADPUGH, CEPRODIH, UCU, Techo, REPAPPEL, OMEU, Teletón, TECHO, Aldeas Infantiles e Impulso.

En este sentido, si bien todas las acciones generan igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres compartimos las acciones relacionadas específicamente a equidad de género:

UNICEF (trabaja para que los derechos de la infancia se cumplan y para que niños y niñas tengan las oportunidades de desarrollar todas sus capacidades).

El poder de estar cerca: nos unimos a su campaña, brindándoles a los padres que ingresan de su licencia maternal o paternal un kit de bienvenida con materiales y mensajes diseñados para orientarlos en la crianza de sus hijos e hijas desde la equidad. A su vez, compartimos consejos elaborados por UNICEF con todos nuestros colaboradores.

ENDEAVOR:

- **Cena de gala Endeavor:** Al igual que en el 2016 tuvimos una mesa exclusiva para mujeres líderes de Pronto!

CEPRODIH:

- **Día de la Madre,** le regalamos a todas nuestras colaboradoras un presente elaborado por mujeres de dicha organización a partir de materiales reciclados.

OMEU:

- **Congreso Liderando el Cambio:** participamos en el segundo congreso "Liderando el cambio" donde mujeres empresarias, líderes políticas y referentes destacadas del Uruguay y la región, compartieron dos jornadas de trabajo con el fin de promover el desarrollo profesional y el perfeccionamiento de sus competencias.
- **Seminario Más Emprendedoras:** colaboramos con la cuarta edición del mayor encuentro de emprendedoras y empresarias del país que contó con la presencia de destacadas expositoras internacionales, que compartieron su experiencia en sustentabilidad y comunicación.

Nuestro programa "La Cultura Nos Acerca" durante ese período apoyó a: Jazz a la Calle, Circo Tranzat, Ellas en la Delmira, Ballet Nacional del SODRE, L' Arcaza, SOA Intervención Territorial, Orquesta Juvenil del SODRE, La Cumparsita, Kompania Romanelli y Umbral Dúo de Guitarras.

Las acciones promovidas impactaron en más de 35.000 personas en todo el país, quienes accedieron a propuestas de calidad. En este sentido, se destaca las propuestas de

- **Ellas en la Delmira:** con motivo del mes de la Mujer auspiciamos el ciclo Ellas en la Delmira que presentó tres monólogos con reflexiones sobre el rol de la mujer uruguaya. Realizamos una función exclusiva de la obra



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Música en la fiambrería para nuestras clientas, colaboradores y otros miembros de organizaciones sociales con las que nos vinculamos.

- **SOA Intervenciones Territoriales:** apoyamos a la Galería de Arte SOA y al Colectivo Licuado con su intervención artística que homenajeó la cultura y la historia de tres localidades, bajo la consigna “tres departamentos, tres identidades, tres murales”. En cada ciudad se realizó un evento de inauguración que reunió a artistas locales, vecinos y representantes de nuestros colaboradores. Puntualmente en Melo se realizó un homenaje a la artista Juana De Ibarbourou una mujer inspiradora de nuestra cultura.

Nuestro programa de RSE y “La Cultura Nos Acerca” impacto en más de 39.463 personas. Tuvo una inversión total de: \$2.652.120

2018

Generamos alianzas con las siguientes organizaciones UNICEF, Asociación Casa Ronald, DESEM, Fundación Niños con Alas, Liceo Impulso, Repapel, ADPUGH y Cámara de Comercio LGBT. Se destacan las siguientes alianzas:

- **Fundación Niños Con Alas** (la fundación apoya a más de 2000 niños en 5 colegios de barrios carenciados y de alto riesgo para que tengan las oportunidades que merecen):

Programa Padrinazgo de la Fundación Niños con Alas a través del cual apoyamos la educación de 10 niños uruguayos, del Colegio Obra Banneux, para generar oportunidades de acceso de educación de calidad. Puntualmente desde el 2012 financiamos la educación de 6 niñas de un contexto socio- económico vulnerable y las apoyamos en su desarrollo personal.

Cámara de Comercio LGBT (Potenciar los negocios y la competitividad de las empresas uruguayas comprometidas con la diversidad, fomentando el networking y la internacionalización de sus productos y servicios, al tiempo de brindar instrumentos empresariales para el desarrollo económico y social de la comunidad LGBT en Uruguay) generamos una alianza con la organización para promover la inclusión, participamos en:

- **Encuentro LGTBI:** Nuestro gerente de Capital Humano, Sergio Reborá, compartió nuestras prácticas de inclusión laboral en el evento “URUGUAY LGBT 2018: INCLUSIÓN LABORAL Y TALENTO DIVERSO, MARKETING LGTBI Y EXPERIENCIAS EN TURISMO”, Organizado por la Cámara de Comercio y Negocios LGTBI de Uruguay en Colonia. Se trata del evento de Comercio, Negocios y Turismo LGTBI más importante de la región.

A través de “La Cultura Nos Acerca” apoyamos a la Segunda edición de SOA - Intervenciones Territoriales, Gira de Malena Muyala, Proyecto Rueda, Ballet Nacional del SODRE.

Se destaca la financiación y promoción de la gira “Criollita de mi pueblo” de Malena Muyala por todo el país. El proyecto tuvo como principal objetivo promover a Malena como un ícono de la música femenino que promueve la equidad y rompe barreras para generar mayor presencia de las mujeres en la cultura, especialmente en el tango un género musical históricamente dominado por los hombres. Además, de sus show realizamos el panel “La Cultura Nos Acerca” en San José, para promover la reflexión en torno a la importancia de tender puentes entre las empresas y los artistas, así como de la mujer en el mundo artístico.

La gira consistió en 14 funciones, 2 Meet and Greet y un encuentro reflexivo.

Nuestro programa de RSE y “La Cultura Nos Acerca” impacto en más de 15.000 personas. Tuvo una inversión total de: \$5.358.605

2019

Durante este año el Programa generó alianzas con Desem, Fundación Niños con Alas, Endeavor, ER, Adpugh, Asociación Casa Ronald y Cámara de Comercio LGBT.

A su vez continuó el proyecto La Cultura Nos Acerca a través de una alianza con Proyecto Rueda.

Se destaca la renovación de la alianza con Fundación Niños con Alas, apadrinando a 10 niños más del Colegio Obra Banneux por el periodo 2019- 2025. En esta oportunidad, apoyamos a 8 niñas y 2 niños.

Así como la realización y difusión de la actividad "Techy por el día" en la que chicas que les interesaba la IT compartieron una mañana con mujres del equipo de Tecnología de Pronto. La instancia tuvo el objetivo de promover la inclusión de las mujeres en un ámbito que predominan los hombres.

Nuestro programa de RSE y "La Cultura Nos Acerca" impacto en más de 500 personas. Tuvo una inversión total de: \$465.700

Instrumentos de verificación:

Colaboradores

1. Organigrama de la compañía.

2. Presentación de Modelo de Evaluación de Cargos.

3. Política contra el Acoso Sexual y la Discriminación

4. Ejemplo de llamados a vacantes laborales.

5. Modelo de gestión de competencias aplicado en Pronto!

6.1 Memoria de RSE 2016 (p.31 a la 33) / 2017 (p.28 - 29) / 2018 (p.37 - 38) donde se comparte información de las prácticas de desarrollo.

6.2 Invitación a capacitación: "inclusión del talento diverso".

6.3 Mailing de PGA.

7.1 Formulario de postulación a planes de carrera.

7.2 Ejemplo de comunicación anunciando planes de carrera.

7.3 Memoria de RSE 2016 (p.30) / 2017 (p.28) / 2018 (p.37) donde se comparte información de Planes de carrera.

8. Formulario de postulación a colaboradores destacados y equipos exitosos del programa Bien Hecho.

8.1 Ejemplo de comunicación interna de Bien Hecho.

8.2 Memoria de RSE 2016 (p.34 - 35) / 2017 (p.31 - 32) / 2018 (p.39 - 40) donde se comparte el programa Bien Hecho.

8.3 Videos del Programa Bien Hecho.

9.1 Política de beneficios

9.2 DTP! Crece - Memoria de RSE 2016 (p.37) / 2017 (p.35) / 2018 (p.35) donde se comparte información de la práctica

9.2.1 Comunicación interna del Programa DTP! crece

9.2.2 Videos de la práctica DTP! crece

9.3.1 Comunicación de la actividad De Tal Palo!

9.3.2 Memoria de RSE 2016 (p.37) / 2017 (p.34) / 2018 (p.34) donde se difunde De Tal Palo!

9.3.3 Videos resumen de De Tal Palo!



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

9.4.4 Nota en prensa sobre De Tal Palo!

9.5 Comunicaciones de la celebración de "Días especiales"

9.6 Memoria de RSE 2017 (p.43) / 2018 (p.51) alianza con UNICEF

9.7.1 Comunicación de la práctica "El poder de estar cerca" a nivel interno

10.1 Campaña "La Inclusión Nos Hace Más Fuertes"

10.1.2 Impacto en Redes Sociales de la campaña "La Inclusión Nos Hace Más Fuertes"

10.2.1 Invitación a la conferencia "8 de marzo Día de la Mujer"

10.2.2 Foto de la actividad de las líderes de Pronto!

10.3.1 Memoria de RSE 2017 (p.33) que comparte la acción: "4 historias de pasión"

10.3.2 Video resumen del encuentro "4 historias de pasión"

10.4.1 Memoria 2016 (p. 38)/2017 (p.33) /2018 (p.41) donde se comparte Inspirate

10.4.2 Comunicación de las ediciones de Inspirate

10.4.3 Video resumen de cada edición de Inspirate

10.5.4 Presentación utilizada para la actividad de Inspirate

10.5.5 Resumen de Inspirate y calificación de los participantes 2018

10.6.1 Comunicación enviadas por el Día de la mujer a todos los colaboradores

10.7.1 Fotos de la entrega de regalos a colaboradores por el Día de la Mujer

11.1 Memoria de RSE 2016 (p. 39) / 2017 (p.39) / 2018 (p.45) donde se comparten las actividades de voluntariado corporativo realizadas.

11.2 Ejemplo de comunicación de convocatoria a una actividad de voluntariado corporativo.

11.3 Planilla de colaboradores anotados a las actividades de Comunicación Organizacional & RSE.

Clientes

1. Planilla de Inclusión al sistema financiero de clientes.

2. Informe de caracterización de nuestros clientes.

3.1 Principios de la venta de Pronto!.

3.2 Vídeos de principios de la venta.

Proveedores

1. Presentación de acciones realizadas con Sellin.

Comunidad

1. Memorias de RSE 2016 (Capítulo 5) /2017 (Capítulo 4) /2018 (Capítulo 6) donde se presenta nuestras acciones de RSE.

2. Video de acciones realizadas 2016/ 2017/2018.

Evidencias para las acciones destacadas:

2016

CEPRODIH

1. Participación en cena Memoria de RSE 2016 (p.58).
2. Video de acción de uniformes con CEPRODIH.
3. Fotos de la entrega de regalos por el Día de la Madre.

ENDEAVOR

1. Memoria de RSE 2016 (p.58)

OMEU

1. Memoria de RSE 2016 (p. 54 - 55)
2. Comunicación de los eventos con presencia de marca de Pronto!

2017

UNICEF

1. Idem evidencia presentada en sección colaboradores 9.8.

ENDEAVOR

1. Memoria de RSE 2017 (p.50)

CEPRODIH

1. Fotos de la entrega de regalos por el Día de la Madre.

OMEU

1. Memoria de RSE 2017 (p.50)
2. Comunicación de los eventos con presencia de marca de Pronto!
3. Difusión de sus actividades en redes sociales

Ellas en la Delmira

1. Memoria de RSE 2017 (p.46)
2. Video resumen de la actividad
3. Salida de prensa

SOA - Intervenciones territoriales

1. Memoria de RSE 2017 (p.47 - 48)
2. Video de lanzamiento/ video de resumen de la actividad
3. Salida de prensa

2018

Fundación Niños con Alas

1. Memoria de RSE 2018 (p.47 - 49)
2. Video resumen del compromiso de Padrinazgo.
3. Salida en prensa



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Encuentro LGTBI

I. Memoria de RSE 2018 (p.55)

Gira de Malena Muyala

I. Memoria de RSE 2018 (p.52)

2. Video de gira "Criollita de mi pueblo"

3. Salida en prensa

4. El involucramiento de los colaboradores se demuestra en el punto II de evidencias de colaboradores.

5. Difusión de la equidad en nuestras redes sociales.

Proceso de Evaluación:

• Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

La práctica se evalúa en forma anual con el objetivo de conocer cómo viven nuestros clientes y colaboradores la práctica.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
x	Cuestionarios: Al colaborador: Encuesta de clima Scotia Pulso - Encuesta de retiro voluntario. Al cliente: Encuesta Pulso

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si hemos identificado indicadores.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Colaborador

Indicadores generales

Encuesta Scotia Pulso (Punto de vistas)

Resultado de la sentencia "Mi supervisor(a) inmediato(a) me trata respetuosamente"

Calificación	2019	2018	2017	2016
“Totalmente de acuerdo y de acuerdo”	95%	95%	92%	92%

2. Resultado de la sentencia “Tiene el compromiso de crear un lugar de trabajo inclusivo”
Esta pregunta fue incluida por primera vez en 2019, su resultado de favorabilidad fue del: 87%.

Encuesta de egreso de colaboradores:

Pronto! excelente lugar para trabajar - 96%

Respeto - 80%

Relación con compañeros - 88%

Trabajo en equipo - 80%

Compromiso de tu líder - 80%

También, se destaca el resultado de la Encuesta GPTW que fue aplicada desde el 2008 al 2014.

Año	Adhesión	Posición en el ranking
2008	88%	13
2009	65%	9
2010	90%	3
2011	88%	5
2012	74%	6
2013	86%	4
2014	79%	6

Reclutamiento, Desarrollo & Retención

1. Nivel de cumplimiento de la política de compensación HAY en el 100% de la estructura organizacional. - Resultado: el 100% de los colaboradores perciben un salario en relación al modelo elegido.
2. Implementación de un modelo de evaluación por competencias. - Resultado: el 100% de los colaboradores tienen asignadas tareas y evaluaciones basadas en las competencias requeridas para su cargo.
3. Representatividad de mujeres vs hombres en el staff de Pronto!.

Indicador	Dic-16	Dic-17	Dic-18	Ago-19
Hombres	200	175	167	155
Mujeres	502	492	461	425

La composición muestra que hay una tendencia en la composición del staff, integrado por una relación de $\frac{1}{4}$ de hombres y $\frac{3}{4}$ de mujeres. No existen cambios abrupto, lo que indica que es una práctica sostenida. Este indicador es una garantía de que generamos oportunidades de ingreso a las mujeres en el ámbito laboral.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

4. Porcentaje de mujeres que fueron parte de los proceso de selección para ingresar a trabajar a la compañía.

Año	Participantes	Mujeres	% Mujeres
2016	590	463	78,47%
2017	578	444	76,81%
2018	228	165	72,36%
2019	105	68	64,76%

El indicador evidencia que las mujeres tienen una participación del más del 50% en el proceso de Reclutamiento & Selección. Este dato verifica que nuestro proceso de Reclutamiento & Selección está libre de sesgos a la hora del llamado y elección de candidatos.

5. Porcentaje de mujeres vs hombres que ingresan a Pronto!.

Año	Colaboradores	% Hombres	% Mujeres
2016	173	25,44%	74,56%
2017	106	22,65%	77,35%
2018	126	34,93%	65,07%
2019	55	40%	60%

El indicador evidencia que desde el 2016 ha ingresado mayoritariamente mujeres al equipo de Pronto! un promedio del 69% mujeres vs 31%.

6. Porcentaje de mujeres que han accedido a planes de carrera vs porcentaje de hombres en relación al staff.

Año	Colaboradoras	Mujeres	% Mujeres
2016	502	128	25,49%
2017	492	132	26,82%
2018	461	65	14,09%
2019	425	79	18,58%

Año	Colaboradores	Hombres	% Hombres
2016	200	57	28,5%
2017	175	69	39,42%

2018	167	33	19,76%
2019	144	35	24,03%

Se observa que el promedio de mujeres que accedieron a planes de carrera es de 21,24% vs el 27,92% de hombres. En este sentido, se destaca que el número de mujeres es notoriamente mayor por lo que podemos concluir que la política de planes de carrera respeta nuestro principio de equidad.

7. Representatividad de mujeres vs hombres en el equipo de líderes de Pronto!

Nivel de liderazgo	Hombres	Mujeres	% Mujeres	% Hombres
Gerencia de primera línea	2	4	66,66%	33,33%
Gerencia de segunda línea	7	15	68,18%	31,81%
Responsables, encargados y supervisores	44	79	64,22%	35,77%
TOTAL	53	98	64,90%	35,10%

Los datos indican cómo las mujeres en Pronto! no tienen barreras de crecimiento para acceder a puestos de liderazgo. Su participación mayoritaria está a todos las posiciones, tienen incidencias en todas las decisiones de la empresa, desde la gerencia general hasta cargos de encargatura en central y áreas operativas.

8. Porcentaje de mujeres que han accedido a planes de carrera vs porcentaje de hombres en relación al staff.

Año	Colaboradores capacitados	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
2016	100%	198	496	28,6%	71,46%
2017	100%	174	480	26,615	73,39%
2018	100%	164	453	26,59%	73,41%
2019	100%	152	422	26,49%	73,51%

Se observa que todos nuestros colaboradores tienen la oportunidad de capacitarse para desarrollar nuevas habilidades o reafirmar conceptos.

9. Porcentaje de mujeres vs hombres que accedieron al Programa de reconocimiento Bien Hecho.

Colaboradores destacados

Año	Colaboradores reconocidos	% Hombres	% Mujeres
2016	79	27,8%	72,2%
2017	85	30,6%	69,4%
2018	77	28,6%	71,4%
2019	42	16,7%	83,3%

Los 20 mejores del año

Año	Colaboradores reconocidos	% Hombres	% Mujeres
2016	19	31,6%	68,4%



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

2017	17	35,3%	64,7%
2018	18	27,8%	72,2%
2019	N/A	N/A	N/A

Star Performance

Año	Colaboradores reconocidos	% Hombres	% Mujeres
2016	3	33,33%	66,66%
2017	5	0	100%
2018	3	33,4%	66,6%
2019	N/A	N/A	N/A

Equipos Exitosos

Año	Colaboradores	% Hombres	% Mujeres
2016	43	51,2%	48,8%
2017	63	49,2%	50,8%
2018	41	17,1%	82,9%
2019	37	27%	73%

En todas las categorías del Programa Bien Hecho las mujeres tienen acceso a ser reconocidas al igual que los hombres del equipo.

10. Impacto de los beneficios más destacados de nuestra búsqueda por generar equilibrio laboral -familiar al colaborador y su núcleo familiar.

Vista escolar de hijos

Año	Cantidad de horas	Uso de horas por mujeres	Uso de horas por hombres
2016	193,47	164,97	28,5
2017	213,91	188,46	25,45
2018	249,7	231,95	17,75
2019	127,03	121,03	6

Licencia parental paga por enfermedad del hijo menor

Año	Colaboradores	Días gozados	Mujeres	Hombres
-----	---------------	--------------	---------	---------

2016	253	357	240	13
2017	303	443	289	14
2018	294	435	283	11
2019	239	350	226	13

Los datos de uso demuestran cómo nuestros colaboradores utilizan los beneficios para equilibrar sus responsabilidades laborales. En este sentido, promueven la corresponsabilidad de género en el cuidado de su familia dado que son utilizados por hombres y mujeres de nuestro staff. Además, las medidas colaboran con la reducción de factores que colaboran al abandono del mercado laboral por parte de las mujeres.

Horas anuales de ausencia

Año	Cantidad de horas	Uso de horas por mujeres	Uso de horas por hombres
2016	3257,48	2439,24	836,24
2017	3457,44	2605,31	852,13
2018	3416,07	2568,09	847,97
2019	2345,19	1782,57	562,61

Tu Gran Día

Año	Col. utilizaron el beneficio	Uso por mujeres	Uso por hombres
2016	188	132	56
2017	192	139	53
2018	196	150	46
2019	159	127	32

Los datos indican cómo nuestros colaboradores utilizan las horas de ausencia y Tu Gran Día, los mismos colaboran para actividades de su vida persona que impacta en sus familias.

De Tal Palo! Crece

Taller de inserción laboral del programa

Edición	Colaboradores anotados	Participantes Masculinos	Participantes Femeninos	% Hombres	% Mujeres
2016	4	3	1	75%	25%
2017	4	3	1	75%	25%
2018	7	5	2	71,42%	28, 57%
2019	5	1	4	80%	20%

Práctica laboral del programa

Edición	Colaboradores anotados	Participantes M	Participantes F	% Hombres	% Mujeres
2016	3	2	1	66,66%	33,33%
2017	3	2	1	66,66%	33,33%

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

2018	9	5	4	55,55%	44,44%
2019	14	8	6	57,14%	42,85%

Se visualiza que el programa ha impactado a hijos y hijas de nuestros colaboradores, promueve brindar una primera laboral demostrando la importancia de acceso a oportunidades laborales sin la existencia de barreras de género.

De Tal Palo!

Edición	Colaboradores anotados	Niños
2016	122	160
2017	127	168
2018	125	161
2019	141	183

Los hijos de nuestros colaboradores han tenido la oportunidad de integrarse con el trabajo de sus padres, esto fomenta que puedan entender qué hacen sus padres cuando están trabajando y promueve que desde la infancia se visualice a la mujer empoderada en el ámbito laboral.

II. Impacto de las iniciativas desarrolladas para promover con nuestros colaboradores la equidad.

Inspirate evolucionado

Edición	Colaboradores anotados	Participantes
2016	83	57
2017	73	64
2018	80	63

Campaña "La Inclusión Nos Hace Más Fuertes" - 2019

Videos	Visualización interna	% de colaboradores
¿Qué es la equidad?	151	35,52%
¿Qué haces para lograr la equidad?	157	36,9%
¿Qué mujer te inspira?	153	36%
Una reflexión para todos	91	21,41%

II. Porcentaje de mujeres que participaron en nuestras acciones de promoción de Cultura Organizacional & RSE vs porcentaje de hombres participantes en relación a su inscripción.

Edición	Colaboradores anotados	Mujeres	Hombres	Participantes	Mujeres	Hombres
Oct- 2015 a set 2016	345	257	88	184	138	46
oct 2016 a set 2017	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato	Sin dato
oct 2017 a set 2018	263	221	42	95	77	18
oct 2018 a julio 2019	282	120	34	131	107	24

Cientes

I. Porcentaje de mujeres vs porcentaje de hombres de nuestra cartera de clientes:

Año	Cantidad de clientes	% Mujeres	% Hombres
2016	233.728	63,28 %	36,71%
2017	221.725	63%	36%
2018	206.873	63,70%	36,29%
2019	199.596	63,63%	36,36%

Se visualiza que nuestra cartera de clientes está conformada mayoritariamente por mujeres, esto es un indicador de cómo buscamos brindarle oportunidades de acceso a productos financieros a las mujeres.

2. Porcentaje de mujeres vs porcentaje de hombres que tuvieron su primera experiencia en el sistema financiero con Pronto!

Año	Cantidad de clientes	% Mujeres	% Hombres
2016	37.120	47,50%	52,5%
2017	33.944	55,06%	44,93%
2018	19.061	57,52%	42,47%
2019	10.080	57,30%	42,69%

Se visualiza como se genera acceso en el sistema a hombres y mujeres. Y como los criterios del plan comercial tienen impacto para generar una mayor inclusión en mujeres uruguayas.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

3. Cantidad de clientes que son promotores del servicio brindando por parte de Pronto!

Mes	sep-18	oct-18	nov-18	dic-18	ene-19	feb-19	mar-19	abr-19	may-19	jun-19	jul-19	ago-19
Pulso	42,0%	43,5%	44,8%	45,0%	45,2%	46,4%	47,6%	47,7%	47,8%	48,4%	48,6%	49,3%
Respuestas	2035	2687	3588	3305	2848	3247	3180	3248	3118	2271	3750	3538

Nuestra atención es calificada por el 46,35% de los clientes que respondieron Pulso como recomendable.

Proveedores

I. Cantidad de emprendimientos femeninos/familiares apoyados: 75%

2. Inversión a emprendimientos.

Año	Acciones realizadas	Inversión
2018	Productores de pasiones	\$110.000 + IVA
2019	Día de la madre	\$120.000 + IVA
	Día del padre*	\$32.800 + IVA (35)
	Día del abuelo	\$14.800 + IVA
	Día del niño	\$18.900 + IVA
TOTAL	5 iniciativas	\$296.500 + IVA

Comunidad

I. Inversión e impacto del Programa de RSE hacia la comunidad.

Año	Inversión	Impacto
2016	\$1.846.255	13.800
2017	\$2.652.120	39.463
2018	\$5.358.605	15.000

2019	\$465.700	500
------	-----------	-----

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el periodo de la práctica):

No disponemos de indicadores cualitativos definidos.

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica "La equidad nos hace más fuerte" cumplió los objetivos propuestos iniciales de posicionar a Pronto! como un actor en la sociedad que genera equidad hacia todos sus stakeholders.

En este sentido, se observa una equipo de trabajo, compuesto mayoritariamente por mujeres, que se desempeña en un clima laboral donde la equidad e inclusión son protagonistas, esto está presente en todos los procesos de gestión del capital humano que aseguran que el 100% del staff tenga las mismas oportunidades. Así como, disponemos beneficios que aportan a la corresponsabilidad de género en los cuidado entre hombres y mujeres.

A su vez, se destaca la construcción de una cultura organizacional que favorece el desarrollo de todos sus colaboradores, brindando acceso a puestos de liderazgos al equipo femenino. Contamos con 64,90% de mujeres en cargo de liderazgo en comparación al promedio del 19% del mercado laboral uruguayo, dato de la encuesta Woman in Workplace 2016.

Asimismo, implementamos acciones que promueven la promoción de la equidad, así como la oportunidad de participar en actividades de voluntariado corporativo hacia todos nuestros colaboradores.

En esta línea de generar acciones que promuevan la equidad y reducción de desigualdades, a la externa se observa el impacto de nuestra alianza comercial con Sellin favoreciendo a emprendimientos, entre ellos en su mayoría familiares o liderados por mujeres, generando una inversión de más de \$296.500 (+ IVA) y promoviendo sus productos a través de nuestros canales de comunicación.

También, nuestro Programa de RSE ha impactado en ciento de miles de personas y con acciones concretas que buscan generar mayor oportunidades hacia las mujeres y promoción de la equidad en nuestra comunidad.

Por último, hacia nuestros clientes generamos inclusión, alcanzando darle una oportunidades en el sistema financiero 45.842 mujeres y 38.000 hombres a través de un plan comercial que asegura no generar ningún tipo de discriminación. Y brindando un servicio a más de xxxx clientes (63,63% mujeres y 36,36% hombres) bajo los principios de la venta que aseguran poner al cliente en el centro de nuestras acciones, ser embajadores de Pronto!, ser transparentes, tener el consentimiento de nuestros clientes y proteger su información, proteger al cliente, comportarse en forma íntegra y honesta.

En conclusión, nuestra práctica que apunta a generar inclusión hacia todos los actores ha cumplido con sus objetivos. El próximo hito que estaremos cumpliendo será ser parte de la plataforma de "Los principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPS)" para aportar al alcance del empoderamiento de las mujeres y niñas en el lugar de trabajo, el mercado y comunidad.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

ODS	META	RESULTADOS
ODS 5	5.1	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de nuestros colaboradores cuentan con garantías que aseguran un trato equitativo. Nuestros 199.596 clientes reciben una experiencia equitativa sin ningún tipo de discriminación. Nuestro relacionamiento con la comunidad busca generar equidad de oportunidades y disminuir desigualdades.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

	5.2	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de nuestros colaboradores cuentan con vías para denunciar cualquier tipo de violencia en el ámbito laboral. El 100% de nuestros clientes cuentan con trato basado en el respeto libre de violencia.
	5.5	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de nuestros colaboradores son evaluados por un modelo de competencia que no permite sesgos de género. El 100% de los planes de carrera cuentan con criterios específicos que dejan por fuera cualquier sesgos o prejuicios. Nuestros puestos de liderazgos están integrados mayoritariamente por mujeres en todos los niveles y unidades de negocio.
ODS 4	4.5	<ul style="list-style-type: none"> Contamos con un Programa de RSE que contribuye a disminuir las desigualdades de acceso de educación de calidad en nuestra comunidad impactando desde sus inicios en cientos de miles de niños de contexto vulnerable.
ODS 8	8.3	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de nuestros colaboradores reciben todos los derechos exigidos por la ley, así como una serie de prácticas y beneficios que buscan aportar valor a su desarrollo personal y profesional. En el último año, apoyamos a 23 emprendimientos uruguayos para crear nuevas oportunidades de negocio y difundir sus productos. Nuestra cartera de clientes está conformada por independientes formales e informales.
	8.5	<ul style="list-style-type: none"> El 100% de nuestros colaboradores acceden a una compensación que brinda equidad.
ODS 10	10.2	<ul style="list-style-type: none"> Del 2016 a 2019 hemos generado la primera oportunidad de acceso al sistema financiero a 100.205 personas.
ODS 17	17.6	<ul style="list-style-type: none"> Del 2016 al 2019 generamos alianzas con diferentes organizaciones para apoyar los ODS: 2016 - 11 2017 - 16 2018 - 8 2019 - 6 Del 2016 al 2019 apoyamos a proyectos culturales para apoyar los ODS: 2016 - 5 2017 - 10 2018 - 4 2019 - 1

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Capacidad en recursos humanos:

- Clima de trabajo inclusivo.
- Un equipo compuesto por colaboradores que cuentan con las competencias necesarias.

- Una cultura donde el desempeño y alineación a los valores son protagonistas.
- Tomas de decisiones, así como un intercambio de puntos de vista de hombre y mujeres en todos los niveles.
- Identificar necesidades de nuestros colaboradores.
- Comunicación efectiva sobre la importancia de la equidad.

Capacidades hacia nuestros clientes:

- Dar respuesta a las personas que buscan ingresar al sistema financiero.
- Atender las necesidades de las mujeres uruguayas de contextos más vulnerables.
- Brindar la mejor experiencia libre de cualquier tipo de sesgos.

Capacidad hacia nuestros proveedores

- Crear alianzas con emprendedores uruguayos.
- Apostar a emprendimientos familiares/ mujeres.

Capacidad hacia la comunidad:

- Posicionar la marca vinculado a nuestro trabajo con la comunidad.
- Aportar a la reducción de desigualdades.
- Apoyar la formación de futuros clientes y/o empleados.
- Promover una sociedad equitativa.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA

COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
x	Eventos	x	Eventos
x	Boletín interno	x	Gacetilla de Prensa
		x	Publicación en revistas, periódicos, etc.
x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
x	Intranet	x	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
x	Reuniones informativas	x	Redes Sociales
x	Correo electrónico		
x	Cartelera	x	Conferencias, actividades de terceros

Evidencias presentadas

1. Código de conducta Scotiabank
 2. Manual de Cultura
 3. Organigrama de la compañía.
 4. Modelo de Evaluación de Competencias / Encuesta de evaluación por competencia
 5. Política contra el Acoso Sexual y la Discriminación
 6. Ejemplo de llamados a vacantes laborales.
 7. Memoria de RSE 2016- 2017 – 2018
 8. Mailing de PGA.
 9. Política de Planes de Carrera.
 10. Ejemplo de comunicación anunciando planes de carrera.
 11. Formulario de postulación a colaboradores destacados y equipos exitosos del programa Bien Hecho.
 12. Ejemplo de comunicación interna de Bien Hecho.
- Videos del Programa Bien Hecho -<https://www.youtube.com/watch?v=jvpEGwJzDWk&t=Is>
https://www.linkedin.com/posts/pronto-_finaliz%C3%B3-el-ciclo-de-de-tal-palo-crece-programa-activity-6521389660386791424-4ezZ
 - 13. Política de beneficios
 - 14. Comunicación interna del Programa DTP! crec
 - Videos de la práctica DTP! crece https://www.linkedin.com/posts/pronto-_compartimos-la-experiencia-de-de-tal-palo-activity-6509146216545214464-mv5T



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

15. Comunicación de la actividad De Tal Palo!
16. Videos resumen de De Tal Palo! https://www.youtube.com/watch?v=BL_Ch88xLlg&t=12s
17. Nota en prensa sobre De Tal Palo! <http://www.adpugh.org.uy/impulsando-los-suenos-de-los-mas-chiquitos/>

23. Comunicaciones de la celebración de "Días especiales"
24. Comunicación de la práctica "El poder de estar cerca" a nivel interno
25. Campaña "La Inclusión Nos Hace Más Fuertes"

https://www.linkedin.com/posts/pronto-_en-pronto-estamos-comprometidos-y-vivimos-activity-6513834364231577600-voPE

https://www.linkedin.com/posts/pronto-_trabajamos-activamente-para-construir-un-activity-6516313217935908864-OqdV

https://www.linkedin.com/posts/pronto-_trabajamos-activamente-para-construir-un-activity-6518852979490058240-tKys

26. Video resumen del encuentro "4 historias de pasión" <https://www.youtube.com/watch?v=pg3sRILdUmg>
27. Comunicación de las ediciones de Inspirate
28. Video resumen de cada edición de Inspirate
29. Presentación utilizada para la actividad de Inspirate
30. Resumen de Inspirate y calificación de los participantes 2018
31. Comunicaciones enviadas por el Día de la mujer a todos los colaboradores
32. Fotos de la entrega de regalos a colaboradores por el Día de la Mujer
33. Ejemplo de comunicación de convocatoria a una actividad de voluntariado corporativo.
34. Planilla de colaboradores anotados a las actividades de Comunicación Organizacional & RSE.

Proveedores

- I. Presentación de acciones realizadas con Sellin.

Comunidad

- I. Memorias de RSE 2016 / 2017 /2018 /2019 <https://www.youtube.com/watch?v=vWoOZ-xW9hM>

2. Video de acciones realizadas 2016/ 2017/2018.

Evidencias para las acciones destacadas:

CEPRODIH

I. Video de acción de uniformes con CEPRODIH.
<https://www.facebook.com/prontouruguay/videos/181777712232116/>

2. Fotos de la entrega de regalos por el Día de la Madre.

OMEU

- I. Comunicación de los eventos con presencia de marca de Pronto!

Ellas en la Delmira

1. Video resumen de la actividad <https://www.youtube.com/watch?v=3ROVzfroswc>

2. Comunicación del espectáculo

SOA - Intervenciones territoriales

1. Video de lanzamiento/ video de resumen de la actividad https://www.linkedin.com/posts/pronto-_a-trav%C3%A9s-de-la-cultura-nos-acerca-apoyamos-activity-6463832808891703297-lvw5

2. Ejemplo salida de prensa <https://www.montevideo.com.uy/Noticias/Intervenciones-territoriales-de-la-mano-de-SOA-Pronto-y-Colectivo-Licuado-uc663106>

Fundación Niños con Alas

2. Video resumen del compromiso de Padrinazgo. <https://www.youtube.com/watch?v=9IQF9PQiUpY&t=7s>

3. Ejemplo salida en prensa: <https://www.elobservador.com.uy/nota/pronto-decidio-apadrinar-a-escolares-de-la-fundacion-ninos-con-alas-201371215270>

Gira de Malena Muyala

1. Video de gira "Criollita de mi pueblo" <https://www.facebook.com/prontouruguay/videos/696086790724216/>

<https://www.facebook.com/prontouruguay/videos/429369027472982/>

2. Ejemplo salida en prensa: www.arequitadigital.com/2018/09/malena-muyala-presenta-criollita-de-mi.html

Cartas de testimonio:

1. Comunidad: OMEU

1. Colaborador: María Barale (Encarga de Sucursal Maldonado- Ventas) - 20 años de antigüedad en Pronto!

2. Colaborador: Eugenia Sánchez (Auxiliar III de Evaluación & Desarrollo - Capital Humano) - 7 años en Pronto!

3. Proveedores: Mariana Chilibroste (Directora de Sellin).

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

- PRÁCTICA QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA**

En Pronto! consideramos que la práctica aporta a la competitividad del negocio porque permite contar con los mejores profesional, ampliar nuestra cartera de clientes y generar alianzas con la comunidad que nos permite aportar bienestar, así como fortalecer nuestra imagen de marca.

A través de la práctica, contamos con una cartera de clientes conformada por 63,63% de mujeres, además generamos la inclusión en los últimos 4 años de 53.064 mujeres. Por lo tanto, incrementamos nuestras ventas y ampliamos nuestras oportunidades de negocio.

Año	Cantidad de clientes	Mujeres	Hombres
2016	37.120	17.633	17.130
2017	33.944	18.691	15.253
2018	19.061	10.964	8.096
2019	10.080	5.776	4.304

A nivel organizacional hacia el colaborador contamos con un staff que se desarrolla en un clima laboral donde la equidad es protagonista lo cual nos permite tener un equipo diverso donde todos tiene las mismas oportunidades. Esto nos ayuda a contar con los mejores profesionales en los puestos que ocupan, así como disminuir la rotación.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

También, nos ayuda a captar nuevos talentos dado que los jóvenes buscan empresas donde se promueva la equidad ente mujeres y hombres.

Asimismo, a través de nuestro Programa de RSE promovemos la temática colaborando en la reducción de desigualdades, posicionándonos como referentes en RSE y de la equidad en el sector financiero no bancarizado.

EMPRESA

Reconocimiento a: Sanatorio SEMM Mautone

por la práctica que contribuye con los ODS 3 y 16:

“Estrategía de atención primaria de salud del Sanatorio SEMM Mautone”

Categoría CUMPLIMIENTO



SANATORIO
MAUTONE



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: Sanatorio SEMM MAUTONE
- Sector de Actividad: Salud
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 15/10/1976
- Sitio web y redes sociales: Pagina Web: www.semm-mautone.com.uy
 - Twitter: @semmmautone
 - Instagram: sanatoriomautone
 - Facebook: Sanatorio Mautone
- Cantidad de trabajadores propios: 1014
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 101
- Tipo de empresa :Otras empresas (mediana y grande) X



GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa**
El Sanatorio SEMM MAUTONE es una Institución de Asistencia Médica Privada de Profesionales (IAMPP), que forma parte de los prestadores privados de salud del Uruguay y está ubicada en el Departamento de Maldonado. Nuestros servicios están dirigidos tanto a usuarios FONASA, como a usuarios particulares a nivel local, regional o Internacional, siendo un centro de tercer nivel de atención y complejidad.
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?
Sí, estamos trabajando en línea con algunos objetivos desde hace varios años.
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
Sí/No No
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?
Sí/No Si
- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?
 - Sí. Marque todos los ODS que considera clave para su empresa:
 - [ODS 3](#) - Salud y bienestar X
 - [ODS 4](#) - Educación de calidad X
 - [ODS 5](#) - Igualdad de género X
 - [ODS 7](#) - Energía asequible y no contaminante X
 - [ODS 8](#) - Trabajo decente y crecimiento económico X
 - [ODS 12](#) - Producción y consumo responsable X
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada ODS que considera clave¹⁵? ¿Cuáles? Describa:
 - o **ODS 3 Salud y bienestar:**
Meta 1: Nos proponemos disminuir la mortalidad materna y la morbimortalidad de recién nacidos, niños y adolescentes a través de la aplicación de programas de promoción y prevención en salud específicos para estos grupos.
 - Meta 4: Reducir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento como lo son: hipertensión, diabetes y cáncer.



¹⁵ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Promover la salud mental y el bienestar, a través de los Programas desarrollados por la Institución brindando accesibilidad y continuidad asistencial.

Meta 6: reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo a través de la educación para la salud de la comunidad.

Meta 7: garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, información, educación y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.

o **ODS 4 Educación de calidad:**

Meta 4: aumentar el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, a través del desarrollo de actividades de formación continua de los colaboradores de la organización.

o **ODS 5 Igualdad de género:**

Meta 2: Promover en la eliminación de todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas a través de la identificación precoz y la creación de grupos de apoyo y fortalecimiento de la autoestima de la mujer.

Meta 5: Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la organización.

o **ODS 7: Energía asequible y no contaminante**

Meta 3: mejorar la tasa de mejora de la eficiencia energética de la organización a través de la incorporación de fuentes de energía renovables y recambio de insumos y equipamiento de bajo consumo.

o **ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico**

Meta 3: Promover la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la racionalización laboral a través de la generación de nuevos puestos de trabajo y el reciclado de puestos que no son mas necesarios.

Meta 8: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores de la organización a través de la identificación de riesgos y el desarrollo de actividades de mejora, gestionados por nuestro equipo de salud laboral.

o **ODS 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles**

Meta 5: reducir la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. Promover el uso de cero papel a través de la informatización de todos nuestros procesos. Incorporación de reciclado para residuos asistenciales y no asistenciales a través del trabajo en conjunto con ONGs y productores de bolsas plásticas.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?

No

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica¹⁶:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA : ODS 3: Salud y bienestar

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA

Meta 1 y 2: Nos proponemos disminuir la mortalidad materna y la morbimortalidad de recién nacidos y niños a través de la aplicación de programas de promoción y prevención en salud específicos para estos grupos.

Meta 4: Reducir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante su prevención y tratamiento, y promover la salud mental y el bienestar, a través de la promoción de accesibilidad y continuidad asistencial.

Meta 6: reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo a través de la educación para la salud de la comunidad.

Meta 7: garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, información y educación.



Nombre de la práctica:

ESTRATEGIA DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD DEL SANATORIO SEMM MAUTONE.

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

¹⁶ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Febrero de 2012.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

SERVICIO DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD DEL SANATORIO SEMM MAUTONE, para toda la población de Maldonado, Uruguay.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Responde a las diferentes necesidades de los usuarios del Sanatorio SEMM MAUTONE y de la comunidad en general. La práctica responde a necesidades y expectativas de: accesibilidad para la atención en los servicios de salud, agilidad de atención y continuidad de los mismos.

Sub Grupos de interés dentro de los usuarios:

- Embarazadas
- Niños y niñas, recién nacidos hasta los 5 años.
- Adolescentes en general y mujeres mayores de 15 años
- Adultos mayores de 45 años

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Las necesidades asistenciales se relevaron de varias fuentes:

- A través del análisis del perfil de morbimortalidad de nuestra población usuaria.
- Del relevamiento de los objetivos sanitarios nacionales del Ministerio de Salud.
- Así como del relevamiento de los planteos de los usuarios, y de la comunidad en general en cuanto a sus necesidades, intereses y problemas a través del Servicio de Atención al Usuario, de las redes sociales y encuestas de mercado y de satisfacción realizadas por la institución.

Objetivo general de la práctica

Consolidar un modelo asistencial integral de salud, centrado en el paciente, basado en la promoción y prevención de la salud, que asegure el acceso oportuno, con la mayor calidad y accesibilidad posible, así como la continuidad de la atención entre los distintos niveles asistenciales y a lo largo del tiempo.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

El Servicio de Atención Primaria de Salud (APS) del Sanatorio SEMM MAUTONE fue creado con la finalidad de promover el desarrollo de actividades de promoción y prevención en salud en los diferentes niveles asistenciales, así como fortalecer lazos con la comunidad del Departamento de Maldonado a través de actividades de extensión comunitaria y responsabilidad social. Dentro de los programas que gestiona el área para dar cumplimiento a su finalidad encontramos:

-Programa de violencia de género. Objetivo: Favorecer la detección de casos mediante la pesquisa a mujeres mayores de 15 años que consultan en las especialidades de medicina general y ginecología. Atención a todas las situaciones de violencia doméstica y abuso sexual detectadas a lo largo del ciclo de vida (mujeres, niños, niñas y adolescentes) y seguimiento por el Grupo de Referencia Institucional.

Indicador: N° de casos detectados/ N° de casos atendidos. Porcentaje de casos atendidos por equipo de referencia institucional. N° de mujeres pesquisadas mayores de 15 años en el 2018/ promedio de mujeres mayores de 15 años socias.

Resultados: 43 casos de violencia detectados. 100% atendidos por el equipo de referencia Institucional. 81% de mujeres pesquisadas.

-Programa de salud sexual y reproductiva. Objetivo: Disminuir las inequidades presentes en la atención de la salud de la mujer y la atención de la salud sexual y salud reproductiva de toda la población. Disminuir la mortalidad de nuestras usuarias embarazadas.

Indicador: Número de mujeres embarazadas con control según pauta/número de mujeres embarazadas en total del ejercicio. Resultado: 530 embarazos controladas según pauta. 100% de cumplimiento.

-Programa de salud del niño y el adolescente. Objetivo: Impulsar las " Buenas Prácticas de atención " como estrategia para asegurar una atención longitudinal centrada en la persona, logrando la coordinación entre los tres niveles de atención, que incluya la promoción, prevención, atención y rehabilitación en salud. Prevención del embarazo adolescente. Prevención del Intento de autoeliminación.

Indicador: Porcentaje de niños controlados entre 0-4 años según pauta del MSP.



Resultado: 3062 niños entre 0-4 años. Corresponde al 100% de controles según pauta del MSP. Protocolo de prevención del embarazo adolescente y protocolo de intento de autolimitación implementados.

-**Programa de salud mental. Objetivo:** El Programa busca impulsar la salud mental a través de políticas, estrategias, planes, para orientar los recursos en acciones garantizando el bienestar de las personas.

Indicador: Tiempo de acceso a modalidades de atención de salud mental. **Resultado:** 30 días promedio.

-**Programa de extensión comunitaria y responsabilidad social. Objetivo:** Concientizar a la población sobre conductas saludables mediante actividades de promoción y prevención de salud en la comunidad.

Indicador: Número de actividades realizadas anualmente/ Número de actividades planificadas anualmente.

Resultado: 8 actividades realizadas sobre 8 actividades planificadas. 100% cumplimiento.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?:

La salud y el bienestar son bienes a los cuales aspiran las personas y colectivos sociales; son un derecho humano fundamental, que se encuentra contemplado en la legislación uruguaya. Para lograr la salud y el bienestar, es necesario el desarrollo de estrategias de promoción y prevención en salud y no solo el tratamiento de la enfermedad. Con el fin de poner en marcha estas estrategias de promoción de la salud y prevención en los servicios asistenciales, se implementó un cambio en el modelo de gestión y la creación de un servicio destinado a este fin. Centrados en el usuario brindando atención interdisciplinaria, y de forma transversal. En esta línea es que en el Sanatorio SEMM MAUTONE creó el Servicio de APS para poder responder a estas nuevas necesidades asistenciales de la población de Maldonado.

Nos proponemos disminuir la mortalidad materna y la morbimortalidad de recién nacidos y niños a través de la aplicación de programas de promoción y prevención en salud específicos para estos grupos. Reducir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la nefroprevención y promover la salud mental y el bienestar, a través de la promoción de accesibilidad y continuidad asistencial. Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, información y educación.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Los valores expresados en la política de Calidad del Sanatorio SEMM MAUTONE son:

- Fomentamos la Calidad de vida de la comunidad que servimos.
- Respetamos a la persona y reconocemos su contribución.
- Contribuimos al desarrollo y bienestar de nuestros empleados.
- Valoramos el trabajo en equipo.
- Creemos en la integridad y la ética.
- Fomentamos la creatividad y la proactividad.
- Buscamos permanentemente la eficacia en todas las acciones.
- Creemos en la solidez económica como medida de permanencia.

Consideramos que con esta práctica respondemos al primer valor, como una forma de fomentar la calidad de vida de la comunidad.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

Esta práctica se desarrolla y Coordina por el Servicio de APS (Atención Primaria en Salud), en la órbita de la Dirección Técnica, dependiendo específicamente de la Dirección de Enfermería y Servicios.



GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	La Directiva en conjunto con la Gerencia General definen los lineamientos estratégicos, quinquenalmente, dentro de los cuales se encuentra el cumplimiento de las metas asistenciales en un 100 % y la Dirección Técnica define los lineamientos tácticos y operativos para llevarlas a cabo. Asimismo, participan activamente en las actividades de promoción realizadas por la institución con disertaciones, etc. Establecen



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

		indicadores de seguimiento para cada una de las actividades y de medición de impacto asistencial de las medidas tomadas.
x	Trabajadores:	Los colaboradores involucrados, son los responsables de llevar a cabo las actividades de promoción y prevención y realizar los registros correspondientes. Aportando su conocimiento, habilidades y experiencia. Brindando atención médica, de enfermería y no médica. Para esta práctica específica, se incluyen el equipo de salud del primer nivel de atención, específicamente los colaboradores del servicio de APS, los médicos involucrados en las metas (Pediatras, Ginecólogos, Medicina General), personal de la Gerencia Comercial y Marketing realizando relevamiento de necesidades y soporte en la difusión, promoción y realización de actividades.
x	Familiares de los trabajadores:	Como clientes o usuarios que reciben las prestaciones, presentan las necesidades, intereses y problemas a ser tratados, participan en la definición y priorización de los mismos, y en algunos casos participan activamente de las actividades
x	Proveedores:	Incluimos a algunos proveedores activamente en la realización de las actividades de promoción y prevención de salud como patrocinadores. Brindan servicios, insumos para realizar las actividades de la práctica.
x	Clientes: usuarios,	Que reciben las prestaciones, son quienes presentan las necesidades, expectativas y problemas a ser tratados, participan en la definición y priorización de los mismos, y en algunos casos participan activamente de las actividades como forma de empoderarlos en la gestión de su propia salud.
x	Organizaciones Sociales:	Interactuamos fluidamente con organizaciones sociales de la comunidad de Maldonado, específicamente con centros educativos, deportivos y hogares de niños que plantean necesidades y reciben servicios de promoción y actividades de acuerdo a necesidades planteadas (charlas, capacitaciones, insumos, actividades de promoción).

x	Estado:	Ente regulador, que fija lineamientos y fiscaliza cumplimiento. El Ministerio de Salud que es quien cumple con el rol de rectoría del sistema de salud y por ende realiza el seguimiento de los programas y metas asistenciales.
	Otros (Especifique): Comisiones honorarias, y empresas de la Comunidad de Maldonado	Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular, Comisión Honoraria para la Lucha contra el Cáncer, Departamental de Salud de Maldonado, Consejo de Educación primaria y secundaria, Intendencia de Maldonado, Hotel Enjoy Punta del Este

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	A nivel de la Dirección en primer lugar la satisfacción de cumplir con los objetivos planteados en la política y mejorar la calidad de vida y salud de la comunidad en que servimos. Satisfacción de los clientes y mejora la sustentabilidad de la empresa.
x	Trabajadores:	Sentido de pertenencia y orgullo de ser parte de la organización, asimismo los colaboradores reciben un complemento variable en base al cumplimiento de los objetivos asistenciales planteados.
x	Familiares de los trabajadores:	Los familiares de los colaboradores se benefician en cuanto a son usuarios del Sanatorio SEMM MAUTONE o parte de la comunidad de referencia
x	Proveedores:	A través de la participación en las actividades planteadas, adquieren visibilidad social.
x	Clientes:	Es el principal grupo beneficiario, en cuanto son quienes reciben los cuidados, mejoran su calidad de vida, previenen enfermedades, disminuyen complicaciones en su salud, evitan días de internación y las consecuencias sociales de las mismas (ausentismo laboral, escolar, repercusiones en el núcleo familiar, consecuencias económicas, etc).
x	Organizaciones Sociales:	Logran sinergia y colaboración de parte del Sanatorio SEMM MAUTONE, y contribución para el logro de sus propios objetivos.
x	Estado:	En cuanto la organización contribuye al cumplimiento de los objetivos sanitarios nacionales y a la mejora de la salud de la población.

Descripción detallada de la práctica

Acciones:



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

1. La reforma sanitaria comienza en nuestro país en el año 2005 y se concreta en el año 2007 con la creación del Sistema Nacional Integrado de Salud.

Dentro de los ejes que guían la reforma en salud se encuentra priorizado el cambio en el modelo de atención, que apuesta al fortalecimiento del primer nivel como puerta de entrada al sistema. Es en este marco que el Ministerio de Salud Pública define los programas prioritarios en los que las Instituciones de Salud deberán trabajar, estableciendo así mismo metas asistenciales para el seguimiento de los mismos.

Dentro de esa normativa comenzamos a elaborar estrategias para alcanzar los objetivos y desde la Dirección se decide ampliar el alcance de aplicación de dichos programas generando acciones a nivel comunitario.

2. En el 2010 se reestructura el servicio de Atención Primaria del Sanatorio SEMM MAUTONE para lograr priorizar y vehiculizar los ejes temáticos propuestos por el Ministerio de Salud. Esto implicó la reorientación estructural y funcional del servicio, consolidación de prácticas asistenciales y coordinación de los equipos humanos, con el objetivo de lograr una cultura de prevención y promoción en salud de trabajadores, usuarios y comunidad en general.
3. Se conformó el Departamento de Atención Primaria en Salud, que depende de la Dirección Técnica y trabaja en forma coordinada tanto con los diferentes servicios y niveles asistenciales de la organización; como con los referentes de distintas organizaciones de la comunidad. El sector se dotó de nuevo personal técnico y se formó un equipo multidisciplinario, que actualmente cuenta con 12 funcionarios de distintas disciplinas trabajando en forma directa (Licenciada en Enfermería, Aux. de Enfermería, Odontólogo, Asistente Social, Psicólogos y Nutricionistas) quienes desde dicho Departamento innovan, planifican y operativizan los programas de prevención y promoción, desarrollando estrategias para alcanzar los objetivos tanto con nuestros usuarios como con la comunidad del Departamento de Maldonado en general.
4. Se incorporó nueva disponibilidad de servicios como lo es el espacio adolescente, el servicio de Salud mental con psiquiatras y psicólogos, para mejorar la accesibilidad de los usuarios.
5. Se generaron programas y actividades con la comunidad y responsabilidad social que se gestionan con apoyo de la gerencia comercial y marketing.
6. En 2012 se implementó y certificó un Sistema de Gestión de Calidad basado en la norma ISO 9001 para asegurar el cumplimiento de las metas asistenciales.
7. Se desarrollaron distintos Programas como: Salud del niño y el Adolescente: Implementaron procesos de captación y seguimiento de Recién nacidos, recién nacidos de riesgo y niños hasta los 4 años. Se desarrollaron protocolos de control y seguimiento de acuerdo a pautas del Ministerio. Se realiza seguimiento de los recién nacidos hasta los 4 años de control con Pediatra tratante. Tenemos un promedio de 800 niños por trimestre en control. En el transcurso del año 2018 se logró un cumplimiento total de Meta I (control de pauta de niños y embarazadas según pauta del MSP).



Se promueve pautas de sueño seguro y lactancia materna a todos los nacidos en la institución en forma diaria.

Se realiza en el mes de agosto la Semana de Lactancia Materna, en donde se realiza una jornada de intercambio de nuestros profesionales con los usuarios y abierto a la comunidad.

Creación del espacio de atención al adolescente con un equipo formado por Pediatra, Nutricionista, Psicólogo y Odontología.

Se está trabajando en las Buenas prácticas de Atención al adolescente para lograr una próxima certificación en este servicio.

8. Se desarrolló el Programa de salud sexual y reproductiva. Se implementaron procesos y planes de capacitación y control de las embarazadas.

Se crea una policlínica de salud sexual reproductiva integrada por un ginecólogo y psicólogo para así realizar una atención interdisciplinaria. Abarcando el asesoramiento en planificación familiar, infertilidad e interrupción voluntaria del embarazo.

9. Se desarrolló del Programa de violencia de género. Se aplica cuestionario de violencia de género a todas las mujeres mayores de 15 años que consultan a medicina general y/o ginecología. Se trabaja con las pesquisas positivas en talleres con Psicóloga y Asistente Social "Taller Fortalecimiento de la Autoestima de la Mujer". Se implementó un protocolo de Atención Institucional que para poder llevarlo a cabo requirió actividades de capacitación con las diferentes áreas.

10. Se desarrolla el Programa de Salud Mental : Se realizan capacitaciones continua a los técnicos que integran el área.

Se realizan talleres grupales con los diferentes grupos de riesgo identificados en nuestros socios y de acuerdo al programa de Salud mental del Minsiterio. Los talleres que actualmente se realizan son:

- Taller intercambio de espacio adolescente
- Taller relacionamiento de pares (para adolescentes de 10 a 19 años)
- Taller de relacionamiento de pares (entre 7 y 10 años)
- Taller pautas de crianza (preescolares, escolares, adolescentes, límites)
- Taller de prevención de recaídas uso problemático de sustancias
- Taller de Uso problemático de sustancias para familiares
- Taller de Psicoprofilaxis

11. Programa de extensión comunitaria y responsabilidad social

Se desarrolla acciones de prevención y promoción de la salud, promovemos a su vez la participación comunitaria. Utilizamos como herramienta el marketing social mediante actividades destinadas a incrementar la aceptabilidad de causas sociales, ideas o conductas apetecibles al individuo y que no implican un costo para el mismo.

Dichas actividades son enfocadas a generar cambios de hábitos y conductas en la población a la que están dirigidas, empoderando a la misma de herramientas para identificar factores de riesgo modificables y acciones para la prevención de los mismos. Las familias y las comunidades son la base para la planificación y la acción.

Para que el diseño de la estrategia de cambio social sea efectivo se requiere de un proceso de planificación en conjunto con los referentes a quién va dirigida la actividad según las características de la población sobre la que se desea actuar.



12. Programa de violencia de género. Atención a todas las situaciones de violencia doméstica y abuso sexual detectadas a lo largo del ciclo de vida (mujeres, niños, niñas y adolescentes) y seguimiento por el Grupo de Referencia Institucional.

Objetivos específicos:

1. Programa de salud sexual y reproductiva. Objetivo: Contribuir a la disminución de la mortalidad materna a través de la captación oportuna y el seguimiento del embarazo.
2. Programas de Salud del niño y el Adolescente: Objetivos:
 - 2.1 Contribuir a disminuir la tasa de embarazo adolescente entre los usuarios del Sanatorio SEMM MAUTONE.
 - 2.2 Contribuir a la disminución de la morbimortalidad neonatal y pediátrica a través de la captación oportuna y el seguimiento. Controlar el 100% de los niños según pauta del MSP entre 0-4 años
3. Programa de Salud Mental: Objetivo Asegurar el acceso oportuno y el adecuado seguimiento a usuarios del Sanatorio SEMM MAUTONE con factores de riesgo y/o patologías de salud mental.
4. Programa de extensión comunitaria y responsabilidad social. Objetivo: Promover hábitos de vida saludables en usuarios del Sanatorio SEMM MAUTONE y la comunidad de Maldonado.
5. Programa de Violencia de Género. Objetivo: Favorecer la detección de casos mediante la pesquisa a mujeres mayores de 15 años que consultan en las especialidades de medicina general y ginecología

Resultados obtenidos:

I. Programa de Salud Sexual y Reproductiva: Resultados



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Porcentaje de Embarazos controlados según Pauta:

En 2012: 689 embarazos controlados según pauta (100%)

En 2018: 530 embarazos controlados según pauta 100 %

Mortalidad Materna: 0 % Desde 2012 a 2017

% Recién nacidos con prematuridad pasamos de 3.82% en 2012 a 3.6% en 2017

2. Programas de Salud del niño y el Adolescente: Resultados

2.1 Tasa de embarazo adolescente entre los usuarios del Sanatorio SEMM MAUTONE.

2015 : 14.3 % Cantidad de Embarazos adolescentes 94 y embarazos controlados 654

2016: 11.8% Cantidad de Embarazos adolescentes 77 y embarazos controlados 650

2017: 10.8 % Cantidad de Embarazos adolescentes 58 y embarazos totales 535

2018: 4.9 % - Cantidad de Embarazos adolescentes 26 y embarazos totales 530

2.2 Contribuir a la disminución de la morbimortalidad neonatal y pediátrica a través de la captación oportuna y el seguimiento.

Mortalidad neonatal: Se mantiene en 0.2 % desde 2012 a 2018

Porcentaje de niños controlados según pauta del MSP entre 0-4 años

Resultado 2012: 3693 100 % de niños controlados según pauta MSP

Resultado 2018: 3865 niños entres 0-4 años. 100% de niños controles según pauta del MSP.

Reconocimiento de Buenas Prácticas en capacidad resolutiva del Primer Nivel de Atención del Sistema Nacional Integrado de Salud y OPS

3. Programa de Salud Mental: Tiempo de acceso a modalidades de atención de salud mental. Resultado: 30 días promedio.



5. Programa de extensión comunitaria y responsabilidad social

Número de actividades realizadas anualmente/ Número de actividades planificadas anualmente.

Resultado: 8 actividades realizadas sobre 8 actividades planificadas. 100% cumplimiento.

Ver Anexo en Verificadores: Cronograma de Actividades en la comunidad 2018

6. Programa de Violencia de Género N° de casos detectados/ N° de casos atendidos. Porcentaje de casos atendidos por equipo de referencia institucional. N° de mujeres pesquisadas mayores de 15 años en el 2018/ promedio de mujeres mayores de 15 años socias.

Resultados: 43 casos de violencia detectados. 100% atendidos por el equipo de referencia Institucional. 81% de mujeres pesquisadas.

Instrumentos de verificación:

- Reportes al MSP de metas asistenciales
- Planillas nominalizadas de control del niño, adolescente y embarazadas
- Historias Clínicas.
- Sistema Informático Perinatal SIP
- Reportes al Sistema Nacional de Información SINADI
- Videos Canal de youtube
- Fotos.
- Pagina facebook e instgram
- Certificados de UNIT
- Programas de actividades con la Comuidad

Proceso de Evaluación:

• **X Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:**

¿Con qué frecuencia se evalúa? : Semestralmente. Se autoevalúa y POR el MS

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS

X	Cuestionarios : listas de verificación, utilizadas por los auditores. Entrevistas y cuestionarios a los colaboradores
X	Entrevistas a funcionarios
X	Visitas de Campo los auditores recorren las instalaciones y auditan historias
X	Evaluación externa por terceros: Ministerio de Salud Pública, UNIT, OPS
X	Otros (especifique): Información asistencial que surge de los registros clínicos. Reportes al SINADI, Programa de Salud Mental y al SIP.

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

- Porcentaje de mujeres embarazadas controlados según pauta.
- Porcentaje de mortalidad materna
- Porcentaje de embarazo adolescente
- Porcentaje de mortalidad infantil
- Porcentaje de niños controlados
- Tiempos de acceso a salud mental

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

- Certificado de UNIT bajo la norma ISO 9001 que incluye el servicio de APS: Prestación de servicios de Captación, coordinación y seguimiento de usuarios, medición y análisis de los procesos de atención orientados al cumplimiento de las metas asistenciales del MSP.
- Reconocimiento de Buenas Prácticas en capacidad resolutoria del Primer Nivel de Atención del Sistema Nacional Integrado de Salud y OPS
- Reconocimiento de Buenas Prácticas en Lactancia Materna, Programa de la niñez del Ministerio de Salud Pública.
- Reconocimiento de Calidad en Maternidades "Buenas Prácticas de Alimentación del Lactante y Niño pequeño"

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

Se ha cumplido completamente con los objetivos establecidos.

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

Según los indicadores y los resultados mencionados en los puntos anteriores descriptos, la práctica contribuyó con el ODS 3 y las Metas 1, 2, 4, 6 y 7 en forma satisfactoria.

Meta 1: Contribuimos a disminuir la mortalidad materna y la morbimortalidad de recién nacidos, niños y adolescentes a través de la aplicación de programas de promoción y prevención en salud específicos para estos grupos.

Meta 4: Promovemos la salud mental y el bienestar, a través de los Programas desarrollados por la Institución brindando accesibilidad y continuidad asistencial.





**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Meta 6: Promovemos a la disminución de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo a través de la educación para la salud de la comunidad con actividades concretas durante el mes de mayo (Mayo amarillo)

Meta 7: Contribuimos al acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación familiar, información, educación y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales.



Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Mejóro la capacidad de comunicación interna (colaboradores y entre diferentes areas y servicios) y la capacidad de comunicación y promoción con nuestros socios, proveedores y la comunidad en general de Maldonado.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
x	Eventos	x	Eventos
x	Boletín interno	x	Gacetilla de Prensa
		x	Publicación en revistas, periódicos, etc.
		x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
x	Intranet	x	Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
x	Reuniones informativas	x	Redes Sociales
x	Correo electrónico	x	Sitio web
x	Cartelera	x	Conferencias, actividades de terceros
			Otros (especifique):Entrevistas en medios de prensa para difundir y conocer la práctica

Evidencias presentadas:

1. https://youtu.be/_8ZvOEuy3tg
2. <https://youtu.be/MOIchNzaaM4>
3. <https://youtu.be/WxZWrop3Xgk>
4. <https://youtu.be/ypwnDMuWASc>
5. <https://youtu.be/PRVwTEFvCag>
6. <https://youtu.be/8AzqOq-RaTU>
7. <https://youtu.be/O2gKWtcEdHo>
8. <https://www.dropbox.com/sh/j6jlhujt2vr77kl/AAD7aGJqZpA--iLJU24MLleja?dl=0>
9. <https://www.dropbox.com/sh/46ixfxem5up6kx3/AABYxmP7cKMOjrvZIXLVfSeYa?dl=0>
10. Política de Calidad y Valores Institucionales
11. Certificado de UNIT - ISO 9001:2015
12. Certificados de Buenas Prácticas
13. Tabla de Indicadores de Impacto
14. Cronograma de Actividades con la Comunidad
15. Resolución del Ministerio sobre el Cumplimiento del Ministerio de Salud Pública

EMPRESA

Reconocimiento a: SECURITAS URUGUAY

por la práctica que contribuye con el ODS 12:

“Tu compromiso con el Mundo: gestión de impactos ambientales en Securitas Uruguay”

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora y Práctica que mejora la competitividad de la empresa





MEJORES
PRÁCTICAS

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:



- Nombre de la Empresa: Securitas Uruguay
- Sector de Actividad: seguridad privada
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: 26/08/1976
- Sitio web y redes sociales: www.securitasuruguay.com
 - <https://www.facebook.com/SecuritasUruguay/>
 - <http://twitter.com/SecuritasUY>
- Cantidad de trabajadores propios: 3131
- Cantidad de trabajadores tercerizados: 40
- Tipo de empresa; Otras empresas (mediana y grande) X

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- Breve resumen de la actividad de la empresa

Somos una compañía de origen sueco, con operaciones en 57 países de América del Norte, Europa, América Latina, África, Medio Oriente y Asia, empleando a más de 370.000 personas. Nuestra misión es brindar seguridad a hogares, lugares de trabajo y la comunidad. Diseñamos soluciones de protección inspiradas en las necesidades de nuestros clientes que nos permiten abordar una diversidad de proyectos en todos los segmentos del mercado.

Somos la empresa de seguridad que lidera los desafíos de seguridad del mundo y creemos que desarrollar nuestro negocio de una manera sustentable en el ámbito económico, social y medioambiental, agrega valor a nuestra marca y principalmente a nuestros grupos de interés.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)?
Sí/No

SI

- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los ODS) para el [Informe Nacional Voluntario](#) de OPP en el 2019?
Sí/No

SI

- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los ODS?
Sí/No

SI

- ¿La empresa tiene identificados los ODS clave para su negocio?
 - No los hemos identificado aún.
 - Sí. Marque todos los ODS que considera clave para su empresa:
 - [ODS 1](#) - Fin de la pobreza X
 - [ODS 3](#) - Salud y bienestar X
 - [ODS 4](#) - Educación de calidad X
 - [ODS 8](#) - Trabajo decente y crecimiento económico X
 - [ODS 10](#) - Reducción de las desigualdades X
 - [ODS 12](#) - Producción y consumo responsable X
 - [ODS 16](#) - Paz, justicia e instituciones sólidas X
 - [ODS 17](#) - Alianzas para lograr los objetivos X

Por mayor información sobre nuestra contribución a los ODS:

https://www.securitasuruguay.com/globalassets/uruguay/imagenes/reportes/or-reportesostenibilidad-2019-securitas-uruguay-1920x1080_compressed.pdf

- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave¹⁷? ¿Cuáles? Describa:

ODS 1 - Fin de la pobreza

METAS:

1.1 Para 2030, erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo, actualmente medida por un ingreso por persona inferior a 1,25 dólares al día.

1.5 Para 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones vulnerables y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima y otras crisis y desastres económicos, sociales y ambientales.



ODS 3 - Salud y bienestar

METAS:

3.5 Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol.

3.6 Para 2020, reducir a la mitad el número de muertes y lesiones causadas por accidentes de tráfico en el mundo.

ODS 4 - Educación de calidad

METAS:

4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.

4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico

METAS:

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.7 Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

ODS 10 - Reducción de las desigualdades

METAS:

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

ODS 12 - Producción y consumo responsable

METAS:

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.5 Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6 Adoptar prácticas sostenibles que incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de informes.



¹⁷ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

ODS 16 - Paz, justicia e instituciones sólidas

METAS:

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

16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas. 16.b Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible

ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos

METAS:

17.6 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos. 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público -privada y de la sociedad civil.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí/No

SI

- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
 - Programa de inserción laboral de personas con discapacidad
 - Capacitación E-learning del Código de Valores y Ética
 - Seguridad en la condiciones laborales
 - Reporte de Sustentabilidad Securitas Uruguay
 - PRIMARSE: Terminá la primaria en Securitas
-
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
 - Programa de inserción laboral de personas con discapacidad: SI 2013
 - Capacitación E-learning del Código de Valores y Ética: SI 2014
 - Seguridad en las condiciones laborales: NO 2015
 - Reporte de Sustentabilidad Securitas Uruguay: SI 2016
 - PRIMARSE: Terminá la primaria en Securitas: SI 2018
-
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - Categoría Compromiso
 - Categoría Cumplimiento: Categoría CUMPLIMIENTO, reconocimiento adicional: Práctica Inspiradora, que contribuye con el ODS 4
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?

SI

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica¹⁸:

-**ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA** (escribir el número y nombre):

ODS 12 - Producción y consumo responsable

-**META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA** (escribir la /las metas correspondiente a cada ODS)



METAS:

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.5 Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

12.6 Adoptar prácticas sostenibles que incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de informes.

Nombre de la práctica: Tu compromiso con el Mundo: gestión de impactos ambientales en Securitas Uruguay

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Mayo 2015

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Montevideo, Sede central de Securitas

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?

Accionistas: cumplimiento de la política global de emisiones; gestión de costos asociados a los consumos de materiales electrónicos y uniformes.

Empleados: participación en la gestión interna de los residuos.

Clientes: se ven beneficiados por lo relacionado a la gestión de las baterías que antes quedaban en su propiedad, cuando se la cambiaban en el hogar.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

El Grupo Securitas cuenta con diferentes políticas internas, una de ellas enfocada directamente en el control de emisiones de CO2. Anualmente, cada país completa un formulario on line a través de la plataforma Our Impacts que mide la huella de carbono considerando viajes, consumo de combustible, flota de vehículos, uniformes y energía eléctrica.

En Uruguay comenzamos a gestionar el papel en 2010 y otros impactos ambientales con mayor énfasis a partir de 2015, buscando generar menos consumo y a su vez, fomentar la reutilización de aquellos elementos o prendas de uniformes que pueden tener otro uso.

Para ello, todos los años lanzamos diferentes campañas que apuntan a mejorar la gestión ambiental, en base al programa "Tu compromiso con el mundo" y en 2017 creamos la Comisión de Medioambiente, integrada por representantes de diferentes áreas. En 2019 sumamos la gestión de los residuos orgánicos, completando la gestión de todos nuestros principales impactos.

Con la experiencia ganada estos años, internamente los empleados han ido incorporando mayor conciencia ambiental, participando con mayor entusiasmo de cada propuesta. La gestión ambiental fomenta el orgullo interno y el reconocimiento de pensar y velar por el futuro sostenible.

A su vez, en 2017 realizamos la revisión de los asuntos materiales de Securitas, instancia en la que se reveló que los temas ambientales eran de preocupación y ocupación para la organización y los grupos de interés. Entre los sub temas que resultaron materiales se encuentra el cumplimiento normativo, la gestión de la energía, gestión de residuos (reciclado y tratamiento de residuos peligrosos y no peligrosos) y la gestión de los impactos ambientales de la flota de vehículos propios.

En el Reporte de Sostenibilidad reportamos los siguientes indicadores del Global Reporting Initiative relativos a estos asuntos materiales:

GRI 103-Enfoque de Gestión

103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones

103-2 Enfoque de gestión y componentes

103-3 Evaluación del enfoque de gestión

301-Materiales

301-1 Materiales utilizados por peso o volumen

301-2 Insumos reciclados utilizados

301-3 Productos reutilizados y materiales de envasado

302-Energía

302-1 Consumo energético dentro de la organización

305: Emisiones



¹⁸ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- 103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones
- 103-2 Enfoque de gestión y componentes
- 305-1 Emisiones directas de GEI (alcance I)
- 305-4 Intensidad de las emisiones de GEI
- 306 -Efluentes y residuos
 - 103-1 Explicación del asunto material y sus limitaciones
 - 306-2 Residuos por tipo y método de eliminación
- 307 - Cumplimiento ambiental
 - 103-2 Enfoque de gestión y componentes

Objetivo general de la práctica

El programa "Tu compromiso con el mundo" apunta a reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización, a la vez que busca identificar oportunidades para potenciar el desarrollo de acciones con impacto ambiental positivo.

Breve descripción narrativa de la práctica. Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

En Securitas nos esforzamos en gestionar nuestras actividades de una forma medioambientalmente sostenible, comprometidos en trabajar continuamente para reducir nuestros impactos ambientales, centrándonos en la reducción del consumo y la reutilización de materiales. Desde nuestro programa "Tu compromiso con el mundo" gestionamos nuestros principales aspectos ambientales buscando disminuir nuestros impactos negativos que inciden en el medioambiente.

Nuestra Política de Medioambiente a nivel local está orientada al cumplimiento de la Política de Emisiones del Grupo, a través de la adquisición y gestión de vehículos con emisiones de CO₂ g/km tan bajas como sea posible; a la promoción del uso eficiente de materiales y recursos en toda la empresa, incluyendo el agua, la electricidad y otros recursos y está enfocada en la minimización de la generación de nuestros residuos a través de la promoción de la reducción, reutilización y reciclaje.

Para ello alentamos a todos los empleados a trabajar de una manera ambientalmente responsable y sostenible, haciendo foco en las acciones de cada uno.

Los aspectos ambientales materiales identificados para nuestra operación son: residuos electrónicos, uniformes, consumo de combustible y emisiones de CO₂.

Para cumplir con nuestros objetivos, fue necesario realizar un trabajo interno de identificación y ponderación de residuos, a la vez que cruzarlo con nuestras actividades cotidianas. Con esos insumos elaboramos una matriz ambiental, que nos permitió comenzar a medir y cuantificar nuestro impacto.

En 2017, asignamos a una persona en específico para la revisión de los elementos electrónicos que retiramos de los clientes que solicitan la baja del servicio, hecho que nos ha permitido reutilizar más de 2.300 elementos en un año. Asimismo, mediante este proceso, se han podido reutilizar más de 1.000 equipos de comunicación GPRS. Esta metodología de revisión y reutilización, tiene un alto impacto económico en la organización y ha significado además la creación de nuevos procesos y mejora de procedimientos ya existentes. Se creó un "depósito virtual" donde podemos tener información sobre los elementos recuperados y también los reutilizados, haciendo tangible todo el trabajo con los elementos electrónicos.

El trabajo con los uniformes también significó una disminución importante del costo asociado a la destrucción, ya que anteriormente se enviaba a los vertederos para que sean quemados. Desde mediados de 2018 los uniformes que no pueden ser reutilizados por los empleados, a pesar de ser lavados y acondicionados, son donados a instituciones que pueden darle otra vida. Para ello, a cada prenda se le quita el logo de la empresa.



En cuanto a la donación de papel a Repapel, ya son más de 10.000 kilos de papel donados, aumentando año a año la cantidad de papel que donamos. A su vez, desde 2018 las impresoras de la sede central están programadas para la impresión doble faz por defecto, aumentando el uso de ambas caras del papel.

La incorporación de los residuos orgánicos en 2019, luego de intentos anteriores que no habían dado resultado, completa la gestión de los principales impactos en el medioambiente. El proyecto de los orgánicos implica el

compostaje con lombrices, obteniendo luego de todo el proceso, tierra muy fértil y con mucho abono como para generar una huerta o jardín interno.

Mediante las comunicaciones internas que realizamos promovemos la adopción de prácticas sostenibles, incorporando información cuanti y cualitativa en nuestros Reportes de Sostenibilidad. Esa información sobre el ciclo de recuperación y reutilización es fundamental para mostrar resultados a la organización y ganar confianza y credibilidad.

Objetivos:

1. Promover conciencia ambiental en los empleados, clientes, clientes potenciales, proveedores y contratistas.
2. Gestionar nuestros aspectos ambientales para minimizar los impactos negativos.
3. Identificar oportunidades para potenciar el desarrollo de acciones con impacto ambiental positivo.
4. Asegurar el cumplimiento de la Política de Emisiones del Grupo.
5. Mejorar los procesos de reciclaje y recolección de nuestros residuos sólidos.

Acciones:

1. Identificar y gestionar los residuos sólidos que generamos con nuestra actividad.
2. Crear un plan de gestión de residuos sólidos.
3. Capacitar a los colaboradores en temas ambientales.
4. Crear alianzas para el reciclado de materiales.
5. Relevar y trabajar con los proveedores de residuos.
6. Fomentar la reducción del uso de papel.

<https://www.securitasuruguay.com/globalassets/uruguay/files/reportes/or-reporte-2017-securitas-uruguay-compressed.pdf>

https://www.securitasuruguay.com/globalassets/uruguay/files/reportes/or-reportesostenibilidad-2018-securitas-uruguay-1920x1080_compressed.pdf

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Esta práctica responde al ODS I2: Producción y consumo responsable y principalmente a 3 de sus metas:

I2.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

I2.5 Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

I2.6 Adoptar prácticas sostenibles que incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de informes.

La meta principal que guía el programa "Tu compromiso con el mundo" es la I2.5 que busca reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización. Este es el objetivo macro del programa, que se nutre de objetivos específicos como ser lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales y adoptar prácticas sostenibles que incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de informes.

Todas las acciones y actividades están orientadas al cumplimiento de estas metas, buscando aportar desde Securitas, no sólo a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su conjunto, sino puntualmente, a combatir el cambio climático y ser un agente de promoción del cambio positivo, hacia un mundo mejor.



¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Securitas es una organización que está posicionada en el largo plazo, por lo que la sostenibilidad está en el ADN institucional. Desde la planificación estratégica se piensa y posiciona en el mediano y largo plazo, por lo que la agenda 2030 de las Naciones Unidas es intrínseca a los objetivos de Securitas.

Somos una empresa presente en 57 países donde las realidades y culturas locales son diferentes pero nuestros impactos son similares. En dimensiones cuantitativas, tenemos un fuerte impacto en el empleo, el aporte a la economía de cada país y también tenemos un gran impacto en lo ambiental. Si bien nuestro servicio es un 90% de prestación de seguridad a través de guardia física, cada año aumentamos en cantidad de clientes que cuentan con seguridad electrónica, donde el equipamiento va quedando obsoleto o se rompe por su uso.

En este punto, es donde contar con un programa de gestión ambiental es fundamental, ya que es exponencial la cantidad de residuos que generamos con nuestras actividades.

En Securitas pensamos que actuar responsablemente es un buen negocio por lo que este programa es muestra de nuestro compromiso con el desarrollo sostenible y el triple impacto que todas las organizaciones deben gestionar.

Tenemos una Política corporativa de Emisiones (se adjunta en evidencias) actualizada al 1/12/2018, que sostiene que nuestro objetivo es reducir las emisiones causadas por los automóviles de Securitas, donde todos los autos nuevos, comprados o arrendados, (operativa o financieramente), cada año deberán emitir en promedio menos gramos de CO2 por km que todos los automóviles nuevos de la compañía comprados o arrendado el año anterior.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

La implementación es liderada por el área de Sostenibilidad, en conjunto con la Comisión de Medioambiente creada para transversalizar la participación y compromiso de la organización. Esta Comisión la integra un representante del área de Calidad, un representante de Depósito y Stock, un técnico que es quien revisa los elementos electrónicos, el Técnico Prevencionista, un representante de Gestión Humana que es quien gestiona los uniformes y un representante de Mobile para la gestión de flota vehicular.

Esta Comisión le reporta al Comité de Sostenibilidad los avances y proyectos para el año.

GRUPO DE INTERÉS no utilizadas)		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	Apoyo de la alta dirección para su implementación y realización.
x	Trabajadores:	Involucrados activamente para la gestión de cada residuo identificado.
x	Proveedores:	Se los incluye como gestores en algunos casos, ejemplo en las baterías de alarmas.
x	Clientes:	Se les comunicó el programa en las diferentes etapas. En 2018 se creó una campaña de eliminación de la factura en papel, brindando beneficios para ellos, como ser sorteo de abonos sin costo.

GRUPO DE INTERÉS		TIPO DE BENEFICIO
x	Directivos/Gerentes:	El impacto económico directo de la gestión de residuos electrónicos y uniformes ha beneficiado el resultado de la organización.
x	Trabajadores:	Adquieren mayores conocimientos de gestión ambiental que pueden aplicar en su vida cotidiana.
x	Clientes:	se benefician de la práctica ya que estamos gestionando un residuo que anteriormente ellos tendrían que gestionar ya que quedaban en su poder cuando el técnico la cambiaba (ej. baterías)
x	Organizaciones Sociales:	Donamos el papel a Repapel, organización que crea materiales para la escuela pública..

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

- El Grupo Securitas cuenta con una Política de emisiones de CO2 aplicada a la flota de vehículos, lo cual significó para Uruguay el primer acercamiento a la conciencia ambiental.



2. 2010: comenzamos a donar el papel de oficina a Repapel.
3. 2015: creamos el programa "Tu compromiso con el mundo" para comenzar a identificar y gestionar los impactos ambientales de nuestras operaciones.
4. 2017: se crea la Comisión de Medioambiente.

Trabajamos junto a CEMPRE (Compromiso Empresarial por el Reciclaje) en la identificación de nuestra matriz ambiental, ponderando cada residuo y acción, concluyendo luego del relevamiento y análisis de nuestras actividades, que los residuos electrónicos, uniformes, consumo de combustible y emisiones de CO2 son los aspectos donde tenemos mayor impacto ambiental.

5. 2018: nos acercamos a 2 empresas que trabajan en la temática (Werba y New Life) para que gestionen el retiro de materiales electrónicos para su correcta disposición final. En mayo 2018 comenzamos a gestar mensualmente los residuos electrónicos, haciendo énfasis en la recuperación de los elementos en excelente estado.

En el caso de uniformes desde 2016 veníamos trabajando en la disminución de los residuos de prendas, promoviendo la donación como primera acción de recuperación de los uniformes, sirviendo para un fin social. Como objetivo 2018 nos propusimos no destruir más uniformes, creando alianzas con ONG's para la reutilización de las prendas que no pueden utilizadas por los empleados por no cumplir con los requisitos de presencia y calidad. Al finalizar 2018 pudimos recuperar más de 4.000 prendas y donamos otras 2.800 a instituciones sociales.

Todos estos nuevos procedimientos e instructivos se incluyeron en la base de trabajo del Departamento de Calidad, estableciéndose el responsable en cada paso hasta el destino final.

6. 2019: continuamos haciendo énfasis en la gestión adecuada de los aspectos ambientales identificados, creando un depósito virtual en el stock para identificar los elementos que están en perfectas condiciones para reutilizar en instalaciones que son en comodato (el cliente paga por el servicio de Securitas pero los elementos son propiedad de la empresa en calidad de arrendamiento). Asimismo, continuamos con el procedimiento de revisión y evaluación por parte de técnicos de seguridad electrónica, quienes evalúan el estado de los elementos de alarma y apuntamos a la destrucción 0 de prendas de uniformes a través de las alianzas para donarlas.
7. Sumamos la gestión de orgánicos en la sede central y definimos la gestión de baterías de alarmas y tonners.



Objetivos específicos:

1. Promover una conciencia ambiental entre todos los empleados, clientes, clientes potenciales, proveedores y contratistas, alentándolos a trabajar en una manera ambientalmente responsable comunicando esta política públicamente.
2. Gestionar nuestros aspectos ambientales para minimizar los impactos negativos, identificando oportunidades para potenciar el desarrollo de acciones con impacto ambiental positivo.
3. Asegurar el cumplimiento de la Política de Emisiones del Grupo.
4. Identificar y gestionar los residuos sólidos que generamos con nuestra actividad, apuntando a procesos de reciclaje y reducción.
5. Crear un plan de gestión de residuos sólidos.
6. Capacitar a los colaboradores en temas ambientales.
7. Crear alianzas para el reciclado de materiales a través de proveedores de residuos habilitados por la Dirección Nacional de Medioambiente.

Resultados obtenidos:

1. Promovimos la conciencia ambiental entre todos los empleados: participamos de capacitaciones en gestión ambiental y desde la Comisión de Medioambiente que creamos en 2017, nos enfocamos en la construcción del plan de gestión ambiental, conociendo la normativa local que nos regula y controla en lo ambiental. Hoy contamos con empleados capacitados y con Know How sobre el tema ambiental y los impactos principales de Securitas.
2. Gestionamos nuestros aspectos ambientales para minimizar los impactos negativos: con la matriz medioambiental confirmada, establecimos procedimientos internos para su gestión, enfocándonos en disminuir la generación de residuos.
3. Aseguramos el cumplimiento de la Política de Emisiones del Grupo. Nuestra flota de vehículos emite la cantidad de co2 aprobada por el Grupo Securitas.
4. Identificamos y gestionamos los residuos sólidos que generamos con nuestra actividad, apuntando a procesos de reciclaje y reducción: esto nos permitió ahorrar en los costos de destrucción, a la vez que pudimos colaborar con instituciones que necesitan ropa de abrigo. Más de 4.000 prendas de uniformes fueron recuperadas con pequeñas reparaciones y otras 2.800 fueron donadas a ong's.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

5. Creamos un plan de gestión de residuos sólidos: en conjunto con el área de Calidad, elaboramos toda la documentación necesaria para que todos los integrantes de la organización conozcan los procedimientos adecuados.
6. Capacitamos a los colaboradores en temas ambientales: principalmente la difusión se realizó por intranet y correo electrónico. También se colocó en carteleras y revista interna.

7. Fomentamos alianzas para el reciclado de materiales a través de proveedores de residuos habilitados por la Dirección Nacional de Medioambiente: reforzamos alianzas con proveedores habilitados y se mantuvieron reuniones con los proveedores para que gesten adecuadamente cada uno de los residuos ya clasificado.

En el reciclado del papel, año a años incrementamos los kilos donados, superando en 2018, la donación de 10.000 kg de papel a Repapel.

En 2019 el foco está en la reducción de los residuos, apuntando especialmente al uso consciente, medido y razonable. Esto se refuerza con el aumento de la verificación de la funcionalidad del elemento (electrónico, GPRS, uniformes) evitando su destrucción si es posible repararlo y reutilizarlo.

Instrumentos de verificación:

- en la carpeta evidencias se incluyen las campañas de comunicación interna
- se adjuntan los links a los Reportes de Sostenibilidad de Securitas Uruguay donde se detalla todo lo realizado y alcanzado.
- se adjunta la Política de Emisiones del Grupo Securitas.

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:

¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Mensualmente la empresa contratada para la gestión de residuos electrónicos viene a la sede para retirar y gestar los mismos. Asimismo, nos reunimos con el proveedor que retira los residuos generales para poder contar con información real de la cantidad de residuos que generamos semanalmente, ajustando la frecuencia de retiro para que realmente sea productiva.

Cotidianamente verificamos que no dispongamos de grandes cantidades de elementos electrónicos para revisar, manteniendo disponible el tarro dispuesto para ello. El ciclo de revisión está automatizado, lo cual favorece la revisión e identificación posterior de los elementos disponibles para reutilizar. Con los uniformes el procedimiento también está automatizado, donde el personal identifica las prendas a reparar para luego ser reutilizadas, o ya separa las prendas que serán para donar. En este último caso, a cada prenda se le quita el logo de Securitas para que otra persona pueda usarla.



Anualmente se evalúa todo lo realizado en la gestión integral de residuos, transparentando los resultados en el Reporte de Sostenibilidad.

¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
x	Cuestionarios: para el Reporte de Sostenibilidad se elabora un requerimiento exclusivo para completar con todo lo realizado, el cual cumple además con los indicadores GRI.
	Otros (especifique): llevamos una planilla de elementos retirados que cruzamos luego con la información de los elementos reinstalados. También hacemos un seguimiento del costo de recuperación de estos elementos.

. ¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Si, son los que hacen a la reducción y reutilización de los elementos y prendas de uniformes. Esta información ya fue presentada en el formulario.

ODS 12

METAS:

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.5 Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Objetivo Securitas 2018: Implementar el proceso de gestión ambiental de residuos electrónicos a través del programa "Tu compromiso con el mundo".

Logros:

Implantamos el proceso de Gestión Ambiental según nuestra Matriz de Aspectos Ambientales identificada.

Recuperamos más de 700 elementos electrónicos, que ascienden a \$700.000 en equipamiento.

Gestionamos la donación de uniformes, lo cual disminuyó el costo de la destrucción de prendas y favoreció a un sector vulnerable de la población.

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Reporte de Sostenibilidad 2017:



Objetivos:

- ✓ Promover una conciencia ambiental entre todos los empleados, clientes, clientes potenciales, proveedores y contables, alentándolos a trabajar en una manera ambientalmente responsable comunicando esta política públicamente.
- ✓ Gestionar nuestros aspectos ambientales para minimizar los impactos negativos.
- ✓ Identificar oportunidades para potenciar el desarrollo de acciones con impacto ambiental positivo.
- ✓ Asegurar el cumplimiento de la Política de Emisiones del Grupo.
- ✓ Mejorar los procesos de reciclaje y recolección de nuestros residuos sólidos.

Acciones:

- ✓ Identificar y gestionar los residuos sólidos que generamos con nuestra actividad.
- ✓ Crear un plan de gestión de residuos sólidos.
- ✓ Capacitar a los colaboradores en temas ambientales.
- ✓ Crear alianzas para el reciclado de materiales.
- ✓ Relevar y trabajar con los proveedores de residuos.
- ✓ Fomentar la reducción del uso de papel.

En Securitas nos esforzamos en gestionar nuestras actividades de una forma medioambientalmente sostenible, por lo que continuamente investigamos la manera de reducir el consumo de recursos, las emisiones y los residuos.

Desde nuestro programa "Tu compromiso con el mundo" buscamos gestionar nuestros principales aspectos ambientales que inciden en el medioambiente. Durante el 2017 trabajamos junto a CEMPRE (Compromiso Empresarial por el Reciclaje) en su identificación y ponderación, concluyendo luego del relevamiento y análisis de nuestras actividades, que los residuos electrónicos, uniformes, consumo de combustible y emisiones de CO2 son los aspectos donde tenemos mayor impacto ambiental.

➤➤ CEMPRE: Compromiso Empresarial por el Reciclaje: <http://www.cempre.org.ar/>

De acuerdo con esto, nos acercamos a 2 empresas que trabajan en la temática (Wierba y New Life) para que gestionen el retiro de materiales electrónicos para su correcta disposición final.

Como todos los años, mantuvimos la adquisición y gestión de nuestra flota de veh Ambiental del Grupo, cumpliéndonos los parámetros de emisiones de CO 2 establecido

Entre las actividades que desarrollamos se destacan capacitaciones internas en gest por CEMPRE y la creación de alianzas con instituciones sociales como ser CEPRODII de la Dignidad Humana). Esta ONG recibió parte de las prendas de uniformes que ib nos significó un ahorro en los costos de destrucción de \$50.000, a la vez que fue u hora de realizar el regalo del día de la madre.

➤➤ CEPRODII: Centro de Promoción de la Dignidad Humana: <http://www.ceprodii.org>





**MEJORES
PRÁCTICAS**



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019



Residuos Electrónicos

31.059	Total de elementos electrónicos instalados
1.606	Soluciones de Seguridad
2.090	Monitoreo
18.357	Instalaciones
9.006	Servicio Técnico y Mantenimiento



Flota de Vehículos

52	Propios
72	Arrendados
124	Total de Vehículos
80	Autos
44	Camionetas



Baterías

3.179	Total de Baterías
910	Instalaciones
2.117	Servicio Técnico y Mantenimiento
152	Monitoreo



Uniformes

Prendas	Distribuidas	Reusadas	Destruídas
Camisas Hombre y Blusas Dama	7.818	1.599	2.758
Pantalones Hombre y Dama	5.471	1.352	2.031
Chaqueta, Campers, Blazer	1.493	831	451
Chalecos Reflectivos	816	68	64
Remeraz	670	25	101
Cintos	1.847	366	94
Corbata/Chalina/Guantes	2.247	456	351
Buzo Polar	1.305	425	452
Gorro Polar y Viscera	2.132	616	314
Equipo de Lluvia	1.768	264	112
TOTAL	25.567	6.002	6.728



Emisiones de CO2

52	Vehículos propios
7794	Emisiones
149,88	Promedio de emisiones de vehículos propios
72	Vehículos arrendados
11304	Emisiones
157,00	Promedio de emisiones de vehículos arrendados



Reciclado de papel

En 2017 reciclamos 2.240 kg de papel, que hacen un total de 8.814 kg de papel reciclable desde que comenzamos a donarlo a Repapel en 2010. Respecto a 2016, aumentamos un 80% el reciclado de papel usado, mientras que mantuvimos cantidad de papel utilizado. En línea con la digitalización de nuestros procesos, el uso de los cuadernos ha disminuido en el último año.



Consumo de Combustible

537.908	Total de Litros al Año
----------------	------------------------

124	Total de vehículos
19098	Total de emisiones
154,02	Promedio de emisiones



Calzado

3192	Zapatos
410	Botas de Goma



Gestión de residuos electrónicos

Con el fin de valorar los residuos electrónicos, desarrollamos un plan de gestión de los elementos electrónicos retirados de los clientes en comodato que rescinden el contrato, contratando a la empresa New Life, proveedor habilitado por la Dirección Nacional de Medio Ambiente, para que realice la correcta disposición final.

Todos los elementos retirados son revisados por un técnico, quien chequea el funcionamiento del equipamiento y separa los elementos que son para desechar de los que pueden reinstalarse. Los elementos para desechar son dispuestos en el contenedor correspondiente, identificados según la categoría: RAEE (residuo de aparato electro electrónico) o GPRS (equipo de comunicación de los sistemas de alarmas).

En 2018 gestionamos la correcta disposición final de más de 2.300 elementos electrónicos, entre los que se encuentran:

- 800 elementos entre sensores, magnéticos, teclados, centrales, sirenas, etc.
- 600 gprs con tecnología 2G ya obsoleta para la comunicación de los equipos.
- Más de 900 transformadores 110v que no son utilizables en nuestro país.

➤➤ La recuperación de los RAEE significó en 2018, un ahorro de \$696.777.

Gestión de Uniformes

Durante 2018 desarrollamos un plan de trabajo para la gestión de los uniformes de manera de reparar, reutilizar y donar las prendas, apuntando a optimizar su uso y minimizar su destrucción. Las 4.652 prendas que destruimos no se encontraban en condiciones de ser reutilizadas ni ser donadas. La donación y reutilización de las prendas nos permitió ahorrar en los costos de destrucción un monto que osciló los \$62.000.

➤➤ Como resultado, recuperamos más de 4.000 prendas y donamos otras 2.841 a instituciones de nuestro país: UTU, Hospital Militar y Emaús.



GESTIÓN DE UNIFORMES

Prendas donadas

Camisas	1.556
Blusas	76
Remeras	25
Pantalones	651
Corbatas	73
Buzos	150
Chaquetas	56
Camperas	96
Gorras	48
Blazer	16
Chalecos	29
Equipos de lluvia	65
TOTAL	2.841



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019



CALZADO

3.315	Total de calzados
2.859	Zapatos
456	Botas de Goma

Política corporativa de emisiones y gestión de flota

La adquisición y gestión de nuestra flota de vehículos es realizada de acuerdo con la Política Ambiental del Grupo. Tanto en la compra, como en el arrendamiento de vehículos se contemplan las emisiones de CO₂ para que estén dentro del rango establecido por nuestra casa matriz.

Operativamente, desde el SOC se realiza un control minucioso del envío de vehículos ante una señal de alarma, dirigiendo el móvil que se encuentre más cercano a la ubicación del cliente. Además, se controla el consumo de combustible a nivel de toda la organización, con el objetivo de optimizar el consumo de combustible en los vehículos institucionales.



EMISIONES DE CO₂

19.231 grs./km	Total emisiones CO ₂
152,63 grs./km	Promedio emisiones CO ₂



FLOTA DE VEHÍCULOS

126	Total de Vehículos
14	Autos Propios
67	Autos Arrendados
22	Camionetas Propias
23	Camionetas arrendadas



CONSUMO DE AGUA

3.156 m³	Total al año
----------------------------	--------------



CONSUMO DE COMBUSTIBLE

539.557	Total Lts. al año
----------------	-------------------



CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA

432.190 kw/h	Total al año
---------------------	--------------

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

En el Reporte de Sostenibilidad colocamos toda la información del programa.



12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.	Gestión de energía.	Control del uso eficiente de recursos a través de la Plataforma Vision.
	Gestión de residuos y cumplimiento normativo en temas de medio ambiente.	Plan de gestión de residuos electrónicos / Control de la disposición final de uniformes / Acciones de reducción y concientización / Revisión y reutilización de equipamientos retirados.
	Gestión de los impactos ambientales de la flota de vehículos propios.	Política de Emisiones del Grupo Securitas / Control del consumo de combustible / Optimización del recorrido de los móviles.
12.5 Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.	Responsabilidad sobre los servicios.	Revisión y evaluación de los equipos electrónicos / Reutilización y donación de papel.
12.6 Adoptar prácticas sostenibles que incorporen información sobre la sostenibilidad en su ciclo de informes.	Gobierno corporativo y rendición de cuentas.	Reporte de Sostenibilidad anual desde 2012.

En caso de que la práctica que se postula ya fue reconocida en la edición ODS2018, aclarar los avances logrados en cuanto al proceso de evaluación, así como particularmente los avances logrados en el diseño e implementación de indicadores que relacionen la práctica con los ODS y sus metas:

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:



Promoción de la cultura ambiental

Nuestra meta es clara: queremos minimizar nuestro impacto negativo en el medioambiente. Para ello, realizamos acciones enfocadas en los aspectos donde tenemos mayor impacto y también promovemos el cuidado de otros recursos que inciden en nuestra huella ambiental.

Entre los múltiples ejemplos, destacamos:

- Eliminamos los vasos plásticos en el festejo mensual de cumpleaños y en las máquinas dispensadoras de café, significando unos 12.000 vasos plásticos menos al año.
- Continuamos apoyando a Repapel, donándoles todo nuestro papel de impresión y cartón. En 2018 superamos los 2.200 kg de papel donado.
- Se configuraron algunas impresoras para utilizar ambas caras del papel.
- En línea con la digitalización de nuestros procesos, el uso de cuadernos casi ha desaparecido en los servicios.
- Incorporamos el Mas Technician para asignar los service en forma electrónica a través de esta plataforma y evitar la impresión de boletas físicas.
- Incorporamos el envío electrónico del Info Securitas a nuestros clientes.
- Sumamos el envío de la factura por mail, llegando a 7.500 clientes.
- Implementamos una promoción para el pago por débito de tarjeta de crédito que implica el no envío en papel de la factura.
- Difundimos los llamados internos y novedades a través de sms y el Portal del Empleado, evitando la impresión de folletería.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Desafíos para el 2019

- > Continuar trabajando en los procesos de medición y seguimiento de los residuos electrónicos y uniformes.
- > Incorporar las baterías en la gestión de los RAEE.
- > Transversalizar las responsabilidades a la interna de la organización acorde al tipo de residuo.
- > Gestionar nuestros residuos orgánicos.
- > Crear un "stock" para los elementos recuperados que favorezca su reutilización.
- > Trabajar en acciones de reducción de residuos y no sólo en la recuperación de los mismos.
- > Capacitar en temas ambientales para seguir reforzando conceptos y desafíos en toda la organización.
- > Profundizar los temas ambientales en el vínculo con el cliente.



Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

Respondido en el punto B.5.3 referente a los logros.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Principalmente la práctica ha ido ganando posicionamiento al verse resultados tangibles y que inciden directamente en la rentabilidad. Se han disminuido costos de lavadero y gestión de destrucción de uniformes, a la vez que se han recuperado miles de elementos electrónicos que pueden volver a instalarse.

Se han creado nuevos procedimientos de optimización de recursos y mejorado el seguimiento operativo en muchas áreas involucradas con la gestión de clientes que solicitan la baja del servicio y por tanto el retiro de los sistemas instalados en comodato.

El programa "Tu compromiso con el mundo" cada año tiene mayor incidencia en las pequeñas acciones cotidianas, favoreciendo la concientización ambiental y el cambio a hábitos sostenibles y amigables con el medioambiente.

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA			
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA	
x	Boletín interno	x	Gacetilla de Prensa
x	Revista		Publicación en revistas, periódicos, etc.
x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	x	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
x	Reuniones informativas	x	Redes Sociales

		x	Sitio web
x	Cartelera		

Evidencias presentadas

- | | | | |
|----|---|-----------------|------|
| 1. | Reporte de | Sustentabilidad | 2016 |
| | https://www.securitasuruguay.com/globalassets/uruguay/imagenes/reportes/reporte-de-sustentabilidad_securitas-2016-final-web.pdf | | |
| 2. | Reporte de | Sustentabilidad | 2017 |
| | https://www.securitasuruguay.com/globalassets/uruguay/files/reportes/or-reporte-2017-securitas-uruguay-compressed.pdf | | |
| 3. | Reporte de Sostenibilidad 2018 https://www.securitasuruguay.com/globalassets/uruguay/files/reportes/or-reportesostenibilidad-2018-securitas-uruguay-1920x1080_compressed.pdf | | |
| 4. | Campaña interna Tu compromiso con el mundo | | |
| 5. | Política de Emisiones del Grupo Securitas | | |
| 6. | Decretos que regulan la gestión de residuos no domiciliarios. | | |
| 7. | | | |



POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

- **PRÁCTICA QUE MEJORA LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA**

Como figura en el punto B.6.3, la práctica ha ido ganando posicionamiento al verse resultados tangibles y que inciden directamente en la rentabilidad. Se han disminuido costos de lavadero y gestión de destrucción de uniformes, a la vez que se han recuperado miles de elementos electrónicos que pueden volver a instalarse.

Se han creado nuevos procedimientos de optimización de recursos y mejorado el seguimiento operativo en muchas áreas involucradas con la gestión de clientes que solicitan la baja del servicio y por tanto el retiro de los sistemas instalados en comodato.

El programa "Tu compromiso con el mundo" cada año tiene mayor incidencia en las pequeñas acciones cotidianas, favoreciendo la concientización ambiental y el cambio a hábitos amigables con el medioambiente y sostenibles.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

EMPRESA

Reconocimiento a: Taym Uruguay S. A.

**por la práctica que contribuye con los ODS 4, 10 y 17:
"La Escuelita"**

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora



EMPRESA POSTULANTE:



DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:

- Nombre de la Empresa: **TAYM URUGUAY S.A**
- Razón Social: **TAYM URUGUAY S.A**
- Sector de Actividad: **Industria y comercio**
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: **02/01/2004**
- Sitio web y redes sociales: **www.taym.com.uy**
- Cantidad de trabajadores propios: **1470**
- Cantidad de trabajadores tercerizados: **4**
- Tipo de empresa **Otras empresas (mediana y grande) x**

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

- **Breve resumen de la actividad de la empresa:**

Taym Uruguay es una empresa en pleno crecimiento en el sector de limpieza institucional, industrial, mantenimiento de áreas verdes, Podas de arbolado y gestión integral de residuos, asume el compromiso de desarrollar actividades en un marco de respeto, seguridad y cuidado del medioambiente, en el convencimiento de que la aplicación de las prácticas de gestión ambiental contribuyen a nuestra fortaleza competitiva, beneficia a nuestros empleados, clientes y accionistas y mejora la calidad de vida de las comunidades en las que operamos.

- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
SI

- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **OD S**) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?
SI

- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
No

- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa:
 - **ODS 4 - Educación de calidad X**
 - **ODS 10 - Reducción de las desigualdades X**

- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave? ¿Cuáles? Describa:

En nuestra empresa hemos realizado la fase de identificación de las ODS, pero no hemos comenzado con metas específicas.

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
Sí

- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?

- **La Escuelita**
- **Ciclo Básico**
- **Fortalecimiento del saber**

- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?

- **La Escuelita 2017**
- **Ciclo Básico 2018**



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

- **Fortalecimiento del saber 2018**

- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
- Categoría Compromiso
- **Categoría Cumplimiento X**
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?

SI

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica:

-ODS AL QUE POSTULA LA PRÁCTICA

4. GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA, EQUITATIVA Y DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE PARA TODA LA VIDA

10. DESIGUALDADES: Reducir la desigualdad en y entre los países

-META A LA QUE CONTRIBUYE LA PRÁCTICA)

ODS 4: 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento;

4.6 De aquí a 2030, asegurar que todos los jóvenes y una proporción considerable de los adultos, tanto hombres como mujeres, estén alfabetizados y tengan nociones elementales de aritmética.

ODS 10: 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición;

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Nombre de la práctica:

La Escuelita

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

01 de marzo de 2016 a la fecha

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Montevideo, Carrasco Norte, Martín Usabiaga Sala 2812.

¿A qué expectativas/necesidades y de qué grupo(s) de interés responde la práctica?



La práctica responde a la necesidad de los trabajadores de poder comprender e interpretar comunicaciones escritas (carteles, comunicados, etc), entender los recibos de sueldos, así como poder firmarlos. Respondiendo al Grupo de Interés de los trabajadores.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

A través del análisis de "Ficha Psicosocial y Socioeconómica de las Familias de Taym", en forma primaria, luego se constata dicho dato a través de entrevistas personales, en ella se confirma la necesidad y el deseo de poder alfabetizarse o culminar dicho ciclo.

Objetivo general de la práctica

El objetivo principal es poder brindarles mejores herramientas a nuestros funcionarios las cuales les permita poder desenvolverse mejor en la vida cotidiana, desde escribir el nombre, apoyar a sus hijos con las tareas escolares, o simplemente poder leer un cartel en la vía pública. Para las personas que ya están alfabetizadas el objetivo es poder culminar un ciclo que les permita dignificar y superar dichos obstáculos que afectan la autoestima.

Breve descripción narrativa de la práctica .Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición

Nuestra práctica consiste en poder brindarles mejores herramientas a nuestros funcionarios, una vez que se detecta que no cuentan con la finalización del ciclo escolar. Luego de varias búsquedas, sin éxito, logramos firmar un Convenio dentro del Programa "Cultura para el trabajo", con ANEP, INEFOP, MTSS.

La práctica se realiza en nuestra empresa en Martín Usabiaga Sala 2812, 8hs semanales los días martes y miércoles de 14:00 a 18:00hs. La empresa asume el compromiso de la construcción y equipamiento de un salón de clase, y la coordinación de horas de los funcionarios, asumiendo el compromiso de pagar las horas de estudio que se superpongan con el horario laboral.

Los funcionarios que concurren a la "Escuelita" son de diversos servicios, Una vez terminada su jornada laboral, la Empresa los traslada desde su lugar de trabajo hacia nuestra Base Operativa, donde se les brinda el almuerzo y la merienda.

En el salón de clases se apunta en conjunto con la maestra, a trabajar competencias claves, de inclusión, integración y aprendizaje permanente; la alfabetización se refiere a "*aprender a vivir juntos*" y resignificar saberes, motivando y reconociendo los aprendizajes que nos da la vida cotidiana. Fundamentalmente el enfoque fue: formar personas activas, valorar información anterior, enriquecer esquemas mentales, aprender en el contexto de trabajo y valorar otros contextos, lograr un buen lenguaje para comunicar y poder abstraer, generar personas Autónomas y Acreditar Saberes por Competencias.

Desde Bienestar Social se acompaña a los funcionarios en el transcurso de preparación para Acreditar Primaria. Dicho proceso genera sentimientos y emociones en los funcionarios, ya que conlleva a movilizar un pasado doloroso, que algunas veces obstaculiza el deseo y las ganas de aprender. Se trabaja en conjunto y a la par con ellos, brindándoles la contención necesaria para poder superar y cerrar esa etapa.



En 2016 la empresa ha tenido el agrado de recibir, por parte de ANEP, la solicitud de ingreso de María Fernanda López, una señora de la zona que debía culminar Primaria, quien se integró con nuestros funcionarios de forma muy exitosa.

Una vez aprobados los exámenes de acreditación la Empresa realiza un acto de Reconocimiento donde invitamos a los compañeros de los servicios, la familia y autoridades, donde se les obsequio un Televisor Plasma 32" como forma de premiar el esfuerzo que realizaron.

Fue una experiencia enriquecedora y gratificante para ellos y también para todos los que hemos participado en este proceso, viendo los frutos en el desempeño de los funcionarios.

Hasta diciembre del 2018 son 31 funcionarios de la empresa y una vecina de la zona, los que con mucho esfuerzo y grata recompensa han Acreditado Primaria, lo cual nos llena de orgullo y satisfacción para continuar con dicho desafío.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

¿En que contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Considerando que nuestros funcionarios son personas que viven en un medio de pocas oportunidades, el 95% de ellos viven en barrios carenciados, en donde se acceder a los derechos básicos se vuelve más difícil, ya sea a la hora de tener un trabajo seguro que nos permita sostener una familia, y con eso sostener la posibilidad de educarse.

Taym desde sus inicios asume un fuerte compromiso con sus trabajadores, poniendo especial énfasis en ese porcentaje de la sociedad que “está excluida”, contamos con convenios con el Patronato de encarcelados, con ETAF, la escuela N°207 en donde concurren personas con Discapacidad. En dichos convenios asumimos el compromiso de integración y la oportunidad de achicar la brecha de exclusión social.

La pobreza no es solo la falta de recursos, sino la falta de oportunidades para adquirir derechos básicos como la igualdad de oportunidades, y al considerar que nuestros funcionarios son el eslabón fundamental para el crecimiento de en nuestra Organización, nuestra Política está centrada en brindar las herramientas necesarias para el desarrollo de las habilidades.

Con los datos de la ficha psicosocial y ante la vergüenza que sufrían algunos funcionarios a la hora de firmar los recibos, buscamos y encontramos la forma de abrir nuestra Escuelita. Con esta iniciativa apuntamos a la ODS 10 y la meta 10.2 donde potenciamos y promovemos la inclusión social, independiente de la edad, sexo o situación económica.

Al generar un convenio con ANEP en la Dirección de Educación de Jóvenes y Adultos, contribuimos a las metas 10.3y 4.5 ya que contribuimos a políticas y prácticas para ese sector de la sociedad que de cierta forma se encuentra excluido; hemos logrado también con las visitas del Ministro de Trabajo a nuestra empresa, poder hacer visible esa realidad, y q reconocer el esfuerzo que estas personas están haciendo para superar sus realidades.

Contribuimos además a la meta 4.1 reduciendo la brecha de personas con Primaria Incompleta, brindándoles la posibilidad de realizarla en forma gratuita, produciendo aprendizajes efectivos, en donde se apuesta a formar personas activas, resignificando saberes y fortaleciendo esquemas mentales.

Consideramos de vital importancia para nuestra organización tener funcionarios motivados y estimulados, ya que repercute de forma positiva en su trabajo.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Capacitar al personal para el desarrollo de sus habilidades y posibilidades, incorporando para ellos el entrenamiento apropiado, estimulando su participación activa en los Sistemas de Gestión Ambiental y de Seguridad y Salud Ocupacional.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:

RRHH- Bienestar Social

GRUPO DE INTERÉS		FORMA DE PARTICIPACIÓN
x	Directivos/Gerentes:	Proveer los fondos y medios
x	Trabajadores:	Compromiso para su crecimiento personal, asistencia perfecta y ganas de superarse

x	Clientes:	Apoyo que permitió a los funcionarios concurrir a la jornada laboral
x	Estado:	Involucrarse en la alfabetización de los adultos mayores en actividad

GRUPO DE INTERÉS	TIPO DE BENEFICIO
------------------	-------------------

x	Directivos/Gerentes:	Tener funcionarios más capacitados y motivados. Sentido de pertenencia al Grupo.
x	Trabajadores:	Crecimiento personal, educación, aptitudes para la vida
x	Familiares de los trabajadores:	Orgullo frente a su entorno y oportunidades de crecimiento personal que benefician a la familia
x	Clientes:	Mejora en la atención al cliente, al tener funcionarios más motivados
x	Estado:	Disminución del analfabetismo

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

1. Ficha psicosocial y socioeconómica
2. Entrevistas personales
3. Contacto con DSEJA (Dirección sectorial de educación de jóvenes y adultos ANEP)
4. Presentación de la propuesta a los funcionarios
5. Entrevista con la maestra designada
6. Construcción del salón de clase y apertura del mismo
7. Comienzo de clases
8. Presentación a las Pruebas de Acreditación (Junio, Agosto y Diciembre)
9. Actos de reconocimiento.

Objetivos específicos:

- I.1. Tener conocimiento general de los funcionarios
- I.2. Conocer la realidad de los funcionarios de forma más personalizada
- I.3. Búsqueda del convenio
- I.4 El objetivo fue describirles la propuesta, y coordinar con ellos los horarios.



**MEJORES
PRÁCTICAS**

**DE
RES** EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

1.5 Dichas entrevistas tienen como objetivo el acercamiento, que las maestras conozcan las realidades y necesidades de nuestros funcionarios; y determinar cuáles son los materiales que necesitan para el nuevo año.

1.6 Darle infraestructura al proyecto.

1.7 Materialización del proyecto

1.8 Acredita Primaria; lo cual significa para los funcionarios la gratificación de lograrlo y el cierre de un ciclo.

1.9 Reconocer el esfuerzo de los funcionarios que acreditación Primaria, y demostrarle a los compañeros que "sí, se puede" como forma de contagiar dicha iniciativa para el próximo año.

Resultados obtenidos:

1.1.1 Nos permite saber el nivel de instrucción de nuestros funcionarios

1.2.1 En la misma se detecta la necesidad, la baja autoestima y la desvalorización que tienen los funcionarios sobre sí. En ella se descubre el deseo de culminar Primaria como forma de superarse.

1.3.1 Se materializó el Proyecto, a través del Programa "Cultura para el Trabajo" donde interviene INEFOP, MTSS y ANEP. Se realiza un convenio el cual nos brinda una maestra quien permitirá acreditar los saberes de los funcionarios, y alfabetiza aquellos que no sepan leer ni escribir.

1.4.1 Aceptación de la propuesta por parte de los funcionarios. Motivación de los compañeros a funcionarios que no se animaron a decir que tenían Primaria incompleta, por vergüenza.

1.5.1 Comprensión de las necesidades y nacimiento de un vínculo de empatía, confianza y compromiso por el desafío que tenemos por delante.

1.6.1 Se construye y se equipa un salón de clases, con la compra de materiales para la funcionalidad del mismo (pizarrón, sillas, mesas) y los materiales de estudio para los alumnos (cuadernos, lápices, reglas, calculadoras, etc.)

1.7.1 Se generan vínculos que permite el proceso de enseñanza- aprendizaje, lo cual va permitiendo poder acreditar y resignificar saberes.

1.8.1 Acreditación de Primaria, lo cual significó una enorme satisfacción tanto para los funcionarios como para la empresa, al poner los recursos al servicio de los funcionarios y la comunidad.

1.9.1 Reconocimiento e Evaluación positiva año a año que nos permite seguir apostando a la inclusión y el crecimiento de nuestros funcionarios.

Proceso de Evaluación:

- Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:
- ¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Se evalúa semanalmente con el control de asistencias, y con el intercambio con la maestra.

Luego se corrobora con la evaluación de ANEP ante la Prueba de Acreditación de saberes.

Las pruebas de acreditación se realizan en Junio, Agosto y Diciembre.



¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?:

INSTRUMENTOS	
x	Entrevistas
x	Visitas de Campo

x	Evaluación externa por terceros
---	---------------------------------

¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente? Si

Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

Nº aprobados 32 =100% 31+1

nº (vecina de alumnos la zona)

- 2016.- Acreditan Primaria **11 funcionarios** y una vecina de la zona
- 2017.- Acreditan Primaria **7 funcionarios**
- 2018.- Acreditan Primaria **13 funcionarios**

2019- Acreditan Primaria en el primer semestre 3 funcionarios- restan 3 en periodo de Alfabetización.

Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

Como indicadores cualitativos hemos visualizado el incremento de los funcionarios que se animaron a iniciar los estudios de Primaria, incentivados por compañeros de trabajo o por la familia, más allá de que no los hayan admitido en la ficha psicosocial que no tenían primaria culminada.



Para los funcionarios que transitaron por dicha experiencia se comprueban cambios positivos en la conducta, y ganas de superarse dentro de la empresa.

Por el entusiasmo de ellos la empresa logra un nuevo convenio con INEFOP-ANEP donde se brinda Ciclo Básico.

En base a la evaluación realizada:

Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

La práctica cumple con los objetivos iniciales ya que logramos que los funcionarios que concurren a la Escuelita Acrediten Primaria logren apropiarse de herramientas nuevas que les permiten un mejor desempeño laboral y en la vida cotidiana.

Hemos logrado que los funcionarios que no han declarado terminar Primaria, hayan sido incentivados por otros compañeros que si lo hicieron y Acreditar primaria

Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado

Consideramos que contribuimos a metas 10.2 y 10.3 donde potenciamos la inclusión social de las funcionarios, en donde contribuimos a la igualdad de oportunidades, con esta práctica a la Educación; ya que consideramos que el aprendizaje es fundamental. La educación nos permite tener nuevas herramientas que les otorga mayores grados de libertad y autonomía. Por lo tanto contribuimos a la OSD 4 en las metas 4.4 y 4.6.

Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

La empresa logró desarrollar dos intangibles importantes; trabajadores más formados y con mayor autoestima; y un sentido de pertenencia, colocando a la "la escuelita" como un lugar propio.

Nos permitió generar convenio con INEFOP realizando cursos técnicos aplicados al ambiente laboral de la empresa

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA	
COMUNICACIÓN INTERNA	COMUNICACIÓN EXTERNA



**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

x	Eventos		
x	Boletín interno	x	Gacetilla de Prensa
		x	Sitio web
x	Cartelera		

Evidencias presentadas:

1. Política
2. Ficha Psicosocial y Socioeconómica de las familias de Taym
3. Carta de Solicitud a la Inspectora de DSEA
4. Acuerdo TAYM- DSEJA
5. Fotos escuela
6. Fotos de los egresados
7. Fotos del acto de reconocimiento
8. Invitación a la presentación del Proyecto "Cultura para el trabajo"
9. Video "Cultura para el trabajo"
10. Video "Viva la Taym"
11. Fiesta de Fin de Curso con la presencia del Ministro de Trabajo y autoridades de INEFOP, Anep, DSEA
12. Certificados de Culminación de Ciclo

POSTULACIÓN RECONOCIMIENTO ADICIONALES:

● PRÁCTICA INSPIRADORA

Por ser la primer empresa en Uruguay que cuenta con aulas propias en la empresa y brinda Educación Primaria, brindando además la posibilidad de continuar con la Educación formal brindando Ciclo Básico. Por generar gran impacto en la vida de los funcionarios y la familia, brindando mejores herramientas que permiten crear autonomía para posicionarse mejor en la vida social. Como empresa contribuimos al avance del país, apostando a la Educación y reduciendo los índice de Analfabetos.



EMPRESA

Reconocimiento a: UTE

por la práctica que contribuye con los ODS 4, 5, 7, 12, 13, 16 y 17:

“Programa Túnicas en Red”

Categoría CUMPLIMIENTO

Reconocimiento Adicional: Práctica Inspiradora



EMPRESA:





MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

DATOS GENERALES DE LA EMPRESA POSTULANTE:



- Nombre de la Empresa: **ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE USINAS Y TRASMISIONES ELÉCTRICAS (UTE)**
- Razón Social: **UTE es una empresa propiedad del estado uruguayo que rige su actuación por lo previsto en la Constitución en el marco del derecho público y las reglamentarias vigentes.**
- Sector de Actividad: **Servicios públicos - Energía Eléctrica**
- Fecha de inicio de las actividades de la empresa: **1912**
- Sitio web y redes sociales: **www.ute.com.uy /Twitter:@UTE_ComCorp/UTE en Youtube**
- Cantidad de trabajadores propios: **6618 al 30/06/2019**
- Cantidad de trabajadores tercerizados: **oscilan de acuerdo a las obras en el año (1500 a 2500)**
- Tipo de empresa (marque con una X la que corresponda, ver instructivo de referencia):
Otras empresas (mediana y grande) - **Grande**

GENERALIDADES SOBRE LA EMPRESA:

(Responda aquí solo información relativa a la empresa, no todavía a la práctica que está postulando)

- Breve resumen de la actividad de la empresa: **Generación, Trasmisión, Distribución y Comercialización de Energía Eléctrica**
- Si lo tiene evaluado, indique en porcentaje, cuánto representa el monto de inversión en prácticas sociales o de responsabilidad social, sobre el total de la facturación de la empresa.: **información no disponible.**
- ¿La empresa ha venido trabajando en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (**ODS**)?
Sí/No
- ¿Ha participado en la encuesta realizada por DERES (sobre el aporte de las empresas a los **ODS**) para el Informe Nacional Voluntario de OPP en el 2019?
Sí/No – Ha participado a través de OPP en el Informe Voluntario.
- ¿La empresa realizó un trabajo de alineamiento de su estrategia con los **ODS**?
Sí/No – Lo está realizando. Se está asociando la Planificación Estratégica y Operativa de la empresa a cada uno de los ODS.
- ¿La empresa tiene identificados los **ODS** clave para su negocio?
 - No los hemos identificado aún.-
 - Sí. Marque todos los **ODS** que considera clave para su empresa: **Si bien tenemos trabajo directo en casi todos los ODS, a nivel país suministramos informamos a OPP sobre el ODS7 y hemos identificado preliminarmente además, impacto directo en los ODS8, ODS9 y ODS12.**
- **ODS 1 - Fin de la pobreza**
- **ODS 2 - Hambre cero**
- **ODS 3 - Salud y bienestar**
- **ODS 4 - Educación de calidad**
- **ODS 5 - Igualdad de género**
- **ODS 6 - Agua limpia y saneamiento**
- **ODS 7 - Energía asequible y no contaminante**

Recon



- **ODS 8** - Trabajo decente y crecimiento económico
 - **ODS 9** - Industria, innovación e infraestructura
 - **ODS 10** - Reducción de las desigualdades
 - **ODS 11** - Ciudades y comunidades sostenibles
 - **ODS 12** - Producción y consumo responsable
 - **ODS 13** - Acción por el clima
 - **ODS 14** - Vida submarina
 - **ODS 15** - Vida de ecosistemas terrestres
 - **ODS 16** - Paz, justicia e instituciones sólidas
 - **ODS 17** - Alianzas para lograr los objetivos
- ¿La empresa se ha marcado **metas** con respecto a cada **ODS** que considera clave¹⁹? ¿Cuáles? Describa: **Ver Excel en drive**

Respecto a las prácticas de la empresa:

- ¿La empresa ha postulado prácticas anteriormente al Programa de Reconocimiento a las Mejores Prácticas de DERES?
- **Sí/No**
- Si ha postulado anteriormente, ¿cuál era el nombre de la práctica?
 1. **Primera experiencia laboral para jóvenes en situación de vulnerabilidad vinculado a programas del INAU**
 2. **Muestra artística de funcionarios/as de UTE**
 3. **Impulso a la implementación de la Movilidad Eléctrica en Uruguay**
 4. **Generando Cultura Organizacional**
- ¿Esa/s práctica/s fue reconocida?, ¿En qué edición/año?
 - **2012, 2013, 2015, 2018**
- ¿Esa/s práctica/s ha sido reconocida en la edición de ODS2018?, Si lo fue, ¿en qué categoría?
 - **Categoría Compromiso**
 - **Categoría Cumplimiento**
- ¿Esa/s práctica/s reconocidas siguen vigente en la empresa?
 - **Sí/No**

SOBRE LA PRÁCTICA QUE SE POSTULA EN ESTA EDICIÓN

El programa Túnicas en Red, es una iniciativa que UTE desarrolla desde el año 2015 con la aprobación del Consejo de Educación Inicial y Primaria (CEIP) y en coordinación con el Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM), el Plan Ceibal (desde 2017) y la Red Global de Aprendizajes (RGA) en 2019.

El objetivo del programa es promover el uso eficiente de la energía eléctrica en escuelas públicas y privadas de todo el país. Contribuir a la formación de ciudadanos/as conscientes y a un consumo responsable. Promover un rol activo en la gestión de la energía por parte de la sociedad civil. Generar un cambio cultural genuino en el uso eficiente de la energía eléctrica y cuidado del medio ambiente a través de los Centros Educativos.

El programa se estructura en 3 pilares: metodología, participación y resultados. (<http://tunicas-en-red.ddb.com.uy/#ute-tunicasenred/page/2-3>)

PARTE A:

Mencione el o los **ODS** a los que postula la práctica y luego describa la o las metas, dentro del ODS, a las que contribuye la práctica²⁰:



¹⁹ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE
Agencia
Nacional de
Desarrollo

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

-4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

-4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

-5 IGUALDAD DE GÉNERO

-5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

-5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

-5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

-7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

12 - PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.

12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.

13 - ACCIÓN POR EL CLIMA

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

13.b Promover mecanismos para aumentar la capacidad para la planificación y gestión eficaces en relación con el cambio climático en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo, haciendo particular hincapié en las mujeres, los jóvenes y las comunidades locales y marginadas.

17 - ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

17.14 Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible.

17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.



Nombre de la práctica:

²⁰ En el siguiente link, haciendo click sobre el ODS que se desee se despliega la lista de metas:

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Programa Túnicas en Red.

Fecha de vigencia la práctica (mes y año de comienzo):

Febrero de 2015 a la actualidad.

Lugar geográfico dónde se realiza la práctica:

Escuelas públicas y privadas de todo el país.

¿Cómo se relevaron esas expectativas/necesidades?

Dra. Geysler Mergel - Dra Mariana Paredes. (2007). Indagación Cualitativa en la Ciudad de la Costa sobre el Uso Eficiente de la Energía Eléctrica.

Mediante la investigación se reconoce un desconocimiento por parte de la población en general sobre eficiencia energética y en particular por los trabajadores en la educación sobre el consumo energético en el centro educativo.

A partir de allí se comienza con un programa denominado Juntando Nuestra Energía, el que luego, con la experiencia acumulada, deriva en el presente de Túnicas en Red.

Objetivo general de la práctica:

Promover el uso eficiente de la energía eléctrica en escuelas públicas y privadas de todo el país. Contribuir a la formación de ciudadanos conscientes, al consumo responsable. Promover un rol activo en la gestión de la energía por parte de la sociedad civil. Generar un cambio cultural genuino en el uso eficiente de la energía eléctrica y cuidado del medio ambiente a través de los Centros Educativos.

Breve descripción narrativa de la práctica (¿en qué consiste la práctica?). Indicar brevemente, objetivos, indicadores, medición :

El programa se apoya en 3 pilares (Metodología, participación y resultados):

Metodología: El curso total se compone de 2 años consecutivos. El año I está organizado en 3 etapas (relevamiento, diagnóstico y propuesta) cada etapa cuenta con material didáctico específico y adaptado a los contenidos del plan de estudios vigente. Este material es una guía que ordena las etapas presentando una serie de desafíos a resolver abordando diversas áreas del conocimiento (lenguaje, matemáticas, ciencias físicas, ciencias naturales, ética, ciudadanía, arte y creatividad, comunicación, uso de herramientas digitales). La guía didáctica funciona como hilo conductor, conduce los conocimientos desde el plano teórico al práctico, aplicando la investigación en el centro educativo.

Las escuelas llegan a detectar problemas y presentar propuestas de corrección y mejora en el uso de la energía eléctrica. Difundiendo lo aprendido dentro del centro educativo.

Al año siguiente, la brigada puede medir y comparar los resultados, debe difundir la investigación fuera de la escuela, hacia la comunidad. Se profundiza en la formación de **ciudadanía, y se aprende sobre el efecto invernadero, los GEI, el calentamiento global y el cambio climático, complementando la conciencia ambiental desde una visión global.**

Participación: Para participar del programa la escuela debe formar una "brigada energética" integrada por docentes, estudiantes y miembros de la comunidad. Este equipo será el encargado de aplicar la metodología y completar las etapas, fomentando el trabajo colaborativo, en equipo. A su vez, desde el equipo de Túnicas en Red se asignan los referentes o coordinadores encargados del seguimiento de las brigadas, fortaleciendo el contacto entre UTE y los centros educativos (CE).

Participación personas involucradas por año:

AÑO	BRIGADA		DOCENTES	COMUNIDAD	MATRICULA	ESCUELAS
2015	520		73	80	6779	42
2016	2918		172	434	24163	130
2017	3343		176	318	29029	138
2018	2349		185	192	24989	99
	NIÑA S	NIÑO S				
	1224	1125				
TOTALE	9130		606	1024	84960	409



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

S					
---	--	--	--	--	--

Para acceder a los contenidos del programa las escuelas pueden hacerlo desde el portal de UTE, por medio del portal de CEIP o por el sitio de la Red Global de Aprendizaje: Desafíos Profundos. Fortaleciendo las alianzas y adaptando la metodología a una nueva modalidad pedagógica que ofrece la red: el aprendizaje profundo (AP). La plataforma virtual permite realizar un seguimiento y evaluar las tareas, generando un intercambio más dinámico entre las partes involucradas.

Como resultado, las brigadas investigan desde los fenómenos naturales para transformar la energía en electricidad, hasta su uso final por medio de los artefactos eléctricos. Descubren que la energía eléctrica se puede medir, realizan el relevamiento de los artefactos eléctricos en la calculadora de consumo detectando qué usos eléctricos generan un mayor consumo en la escuela y el comportamiento de los usuarios frente a dicho consumo, para proponer soluciones prácticas tangibles al problema detectado, tales como cambios conductuales que incorporan nuevos hábitos, posible sustitución por artefactos más eficientes, mejoras edilicias, implementación de campañas de sensibilización al resto de la comunidad educativa.

¿En qué contribuye la práctica a los ODS y metas a las que se postula?

Aporte a los contenidos de enseñanza sobre la temática (4) Los estudiantes aprenden sobre los procesos implicados en la producción de energía, desde la generación a partir de fuentes renovables y no renovables hasta su uso final por medio de los artefactos eléctricos de la escuela (7 y 12). Investigan sobre el Plan Junta Lámparas destinado al tratamiento del mercurio contenido en lámparas fluorescentes posterior a su uso, aportando a prácticas sustentables de reciclaje y clasificación de residuos.

Los problemas asociados al uso de combustibles fósiles. Descubren cómo está compuesta la matriz energética del país y cómo ha cambiado para combatir esta problemática contemporánea. Implementan cambios significativos en nuestras conductas y hábitos para contribuir a reducir los gases de efecto invernadero en la atmósfera, sin perder calidad de vida (13). Se promueve un enfoque inclusivo en el que las soluciones se desprenden de una toma de conciencia colectiva y trabajo en equipo, donde es importante el aporte y colaboración de todas y todos, en la que no hay "culpables" sino falta de conocimiento y desinformación. (5)

Las alianzas (17) entre UTE, DNE y CEIP hacen posible el desarrollo del programa, sumado a la infraestructura del Plan Ceibal con plataformas digitales que potencian el alcance y las posibilidades de crecimiento, la aplicación, innovación, comunicación, accesibilidad a los contenidos del programa y permite vincularlo a los recursos de aprendizaje propios del Plan Ceibal y los desafíos profundos, generando una verdadera sinergia entre las partes.

¿A qué elementos o declaración de valores de la empresa responde esta práctica?

Directamente relacionada a la Finalidad y Visión de la empresa:

Finalidad de UTE: *Brindar el servicio eléctrico en un marco de sustentabilidad económica, social y ambiental, haciendo posible su acceso por todos los hogares y actividades del país, en forma segura y confiable, con un nivel de calidad que satisfaga a nuestra sociedad y con el menor costo posible.*

Visión de UTE: *Ser la opción preferible para la satisfacción de la demanda energética, manteniendo y profundizando el objetivo de ser una empresa pública eficiente en el marco de una gestión socialmente responsable, asumiendo un rol proactivo en la promoción de las mejores soluciones energéticas para nuestra sociedad.*

Ser reconocidos por el espíritu innovador en la creación de propuestas de valor adecuadas a las necesidades de los clientes.

Área o departamento de la empresa que coordina su implementación:
 Unidad de Desarrollo Social Comunitario, Gerencia Sector Mercado.- Área Comercial.

GRUPO DE INTERÉS (DESCRIBIR LA FORMA DE PARTICIPACIÓN
	Directivos/Gerentes:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Aprobando el contenido y presupuesto del programa, difusión y participación de directivos involucrados de UTE, CEIP y DNE en eventos de apertura y clausura de cada edición.</i>
	Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Integrantes de la Unidad de Desarrollo Social Comunitario encargada de la planificación y ejecución del programa;</i> • <i>Divulgadores escolares que realizan charlas en las escuelas;</i> • <i>Asesores energéticos sobre tarifas y planes más convenientes en el servicio eléctrico;</i> • <i>Técnicos, por ejemplo en cambio de medidor de energía eléctrica;</i> • <i>Transporte de UTE y contratado para visitar centros educativos de todo el país.</i>
	Familiares de los trabajadores:	N/A
	Proveedores:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Agencia de publicidad en el diseño de materiales para niñas y niños (guía, banners, afiches)</i> • <i>Recambio por artefactos más eficientes en CE y hogares, con etiquetado de eficiencia.</i>
	Clientes:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Docentes, funcionarios no docentes del CE, estudiantes, total de la matrícula del centro educativo participante y extendido a la comunidad, familiares de los integrantes de la brigada y de la comunidad educativa.</i>
	Organizaciones Sociales:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Cooperativa de servicios sociales - El abrojo: aporte de personal especializado</i> • <i>Fundación La muralla: actividades recreativas y de integración.</i>
	Estado:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Articulación entre UTE, MIEM, CEIP, Plan Ceibal.</i>
	Otros (Especifique):	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Representantes de la UdelaR como parte integrante del tribunal interinstitucional que evalúa los trabajos más destacados en el evento de cierre.</i> • <i>Otros centros de educación primaria y secundaria y UTU</i> • <i>Usuarios no regularizados de la energía eléctrica.</i>



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

¿Cuáles grupo(s) de interés se beneficiaron por la práctica y de qué forma?

GRUPO DE INTERÉS (Marcar con una X los grupos que correspondan. Pueden eliminarse las filas no utilizadas)		DESCRIBIR EL TIPO DE BENEFICIO
	Directivos/Gerentes:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Liderazgo de un proyecto que contribuye al crecimiento del capital social y al aporte de la empresa a los ODS a nivel país.</i>
	Trabajadores:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Orgullo y satisfacción por contribuir a una sociedad más consciente e informada sobre el uso eficiente de la energía. Aumenta el compromiso y ganas de trabajar en más proyectos que acercan a la empresa a la sociedad.</i>
	Familiares de los trabajadores:	N/A
	Proveedores:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Incremento en venta de productos de calidad</i> • <i>Aporte en cadena de valor a un consumo consciente.</i>
	Clientes:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Toma de conciencia, para la toma de decisiones.</i> • <i>Adquieren conocimientos y herramientas para gestionar el uso de la energía más eficientemente.</i> • <i>Mejoras edilicias, reducción del consumo en CE</i> • <i>Propicia un acercamiento a las familias y entre los estudiantes.</i> • <i>Sentido de pertenencia y apropiación del CE</i> • <i>Nuevas formas de adquirir conocimiento para los escolares, sobre temas reales a través de la investigación,</i> • <i>Empoderamiento para realización de propuestas a los adultos responsables del CE.</i>
	Organizaciones Sociales:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Experiencia y sinergia colectiva en proyectos de interés común.</i>

	Estado:	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Promoción de consumo eficiente y uso racional de energía a nivel de la población lo que contribuye a la imagen de Uruguay como país de desarrollo sustentable.</i>
	Otros (Especifique):	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Proveedores de primaria, sustitución de equipamiento por más eficientes, y personas allegadas a involucrados en Brigadas que comienzan a interesarse por la temática.</i>

Descripción detallada de la práctica

Acciones:

Describe las principales acciones (**en orden secuencial**) que se realizaron para la ejecución de la práctica:

1. 2007: Indagación Cualitativa en la Ciudad de la Costa sobre el Uso Eficiente de la Energía Eléctrica y se comienza a implementar un proyecto piloto.
2. 2008: Encuesta sobre Uso Eficiente de la Energía Eléctrica (Plan Piloto Ciudad de la Costa)
3. (2007-2013) Programa "Juntando Nuestra Energía" curso orientado a docentes de Secundaria y Primaria, alcanzando los departamentos de: Montevideo, Canelones, Lavalleja, Tacuarembó y Rivera. En coordinación con CEIP y CES, la Dirección Nacional de Energía, con el apoyo de RETEMA (Red temática ambiental), UdelaR, CEUTA, (Centro Uruguayo de Tecnologías Apropriadas), Iniciativa Latinoamericana.
4. (2007-2013) Distribución y promoción en escuelas del libro "La energía es increíble", material didáctico para escuelas elaborado por parte de la Dirección Nacional de Energía, RETEMA, CEUTA sobre eficiencia energética utilizado en el programa Juntando Nuestra Energía.
5. (2015-...): Desde 2015 comienza a aplicarse la metodología, es el primer año del programa Túnicas en Red, aplicándose en la órbita del CEIP, en el que participan 42 CEs de 12 departamentos (Artigas, Canelones, Colonia, Durazno, Lavalleja, Maldonado, Montevideo, Paysandú, San José, Soriano, Tacuarembó, Treinta y tres)

2016: Aumento considerable en la participación, se implementa la modalidad año II para los CEs que culminaron en 2015 y les permite postularse al Premio Nacional de Eficiencia Energética de la DNE-MIEM.

2017: Crecimiento continuo en la participación, alcanzando los 19 departamentos. Asociación con el Plan Ceibal, se comienza a utilizar la plataforma Crea2.

2018: Continuidad del programa.

2019: Formamos parte de la Red Global de Aprendizajes: Desafíos Profundos.

Objetivos específicos:

Indican lo que se pretendió lograr con cada acción mencionada anteriormente:

1. Antecedentes a la práctica, conocer la situación a nivel social sobre la temática eficiencia energética.
2. Antecedentes, conocer la situación a nivel social sobre la temática eficiencia energética.
3. Antecedentes, contribuir a la construcción colectiva de un cambio cultural hacia el cuidado de los recursos energéticos y del medio ambiente.
4. Educación, aporte de material didáctico para enseñar sobre la temática desde la educación formal.
5. Implementación de la metodología en escuelas.

El siguiente cuadro muestra la cantidad de escuelas que se inscribieron en las distintas ediciones del Programa, desde 2015 hasta el 2018.

Año	2015	2016	2017	2018
Escuelas inscriptas	42	130	138	105
Departamentos	12	18	19	18

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Resultados obtenidos:

Indican los resultados alcanzados, sean cuantitativos o cualitativos, para cada uno de los objetivos específicos:

1. Brinda elementos sobre la situación previa, establece el punto de partida sobre el conocimiento que tiene la sociedad acerca de la temática evidenciando carencias, desinformación sobre eficiencia energética en el sector residencial.
2. Idem anterior, forma parte del estudio previo.
3. Participan 48 liceos, 155 docentes de secundaria asistentes al curso entre 2007-2010 alcanzando 5 departamentos (Montevideo, Canelones, Lavalleja, Tacuarembó y Rivera)
4. Alcance del material distribuido:
El 48% de alumnos matriculados y 72% de docentes de 6to año, de todo el país.
5. El siguiente cuadro muestra la cantidad de escuelas que completan el programa:

Año	2015	2016	2017	2018
Escuelas que completan el Programa	28	74	60	50
Personas directamente involucradas (Brigada y comunidad)	394	2003	1572	1380
Personas indirectamente involucradas (Matrícula escolar)	3791	13111	12192	12467

Aclaración SOLO PARA PRÁCTICAS RECONOCIDAS EN ED 2018: Si la práctica que se postula ya fue reconocida en la edición ODS 2018, se deberá demostrar en forma explícita, en cada uno de los puntos de este apartado, los avances surgidos.

Se tendrá particularmente en cuenta los puntos relativos a los **resultados obtenidos** (evolución de los indicadores), así como una clara **identificación de las metas de los ODS a las que se está contribuyendo con dicha evolución y por qué.**

Acciones: En caso de que la práctica ya se haya presentado en ediciones anteriores, aclarar los avances logrados en cuanto a las acciones:

Objetivos específicos: En caso de que la práctica ya se haya presentado en ediciones anteriores, aclarar los avances logrados en cuanto a los objetivos específicos:

Resultados obtenidos: En caso de que la práctica ya se haya presentado en ediciones anteriores, aclarar los avances logrados en cuanto a los resultados. Se recomienda incluir series de indicadores y su progreso en el tiempo:

Instrumentos de verificación:

(Son los documentos que permiten constatar que las acciones de cada objetivo se llevaron a cabo. Se deben incluir o vincular la información brindada con la lista de evidencias punto B.8).

- Carta solicitud de bibliografía de CEIP para vincularlas guías didácticas del programa a los contenidos de primaria.
- Documento marco con el aval del CEIP para desarrollar la práctica.

- Diploma de reconocimiento entregado a las brigadas por haber cumplido todas las etapas del programa.
- Crónica sobre Expo tónicas edición 2017. Evento de cierre donde se evalúan y reconocen las investigaciones más destacadas.
- Presentación en ppt sobre los resultados de las encuestas y entrevistas realizadas en 2017
- “CALCULADORA DE CONSUMO”: hoja de cálculo para conocer el consumo eléctrico por artefacto, por uso eléctrico en el CE.
- Trabajo presentado escuela I27 de Salto
- Brigada explicando el plan Junta Lámparas
-

B.5 Proceso de Evaluación:

Aclaración: Si la práctica que se postula ya fue reconocida en la edición ODS2018, se deberá demostrar en forma explícita, en cada uno de los puntos de este apartado, los **avances surgidos**.

Se tendrá particularmente en cuenta el **sistema de evaluación, así como la calidad de los indicadores presentados**.

- **Si la práctica no ha sido evaluada, indique los motivos:**

- **Si la práctica ha sido evaluada por la empresa, indique:**

2017: A 3 años de iniciado el programa se realiza una consulta a participantes para conocer y evaluar:

-El acceso a la información.

-Motivación.

-Etapas del programa.

-Guías y material didáctico.

-Comprensión del contenido del curso.

Se entrevista a 9 docentes que participaron pero no completaron el programa.

Encuesta anónima por medio del correo electrónico a la/os docentes participantes. (Obteniendo 52 respuestas)

Objetivo: Indagar sobre las dificultades y fortalezas del programa señaladas por parte de los participantes.

2018: Encuesta anónima por medio del correo electrónico a la/os docentes participantes.

B.5.1 ¿Con qué frecuencia se evalúa? :

Anualmente.

B.5.2 ¿Qué instrumentos se han utilizado para la evaluación?

INSTRUMENTOS (marcar con una X donde corresponda)	
	Cuestionarios :
	Entrevistas: x
	Visitas de Campo: x
	Evaluación externa por terceros
	Otros (especifique):

B.5.3. ¿Ha identificado indicadores que le permitan relacionar la práctica con la contribución a o los ODS mencionados anteriormente?

Está en proceso.



MEJORES
PRÁCTICAS



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

B.5.3.1 Mencione, si los dispone, los indicadores cuantitativos que se han utilizado para evaluar la práctica e indique los resultados de los mismos:

1. Respecto a los resultados, se analizó el consumo eléctrico del total de escuelas que fueron finalistas en el año 2018 por la aplicación de la metodología, el grado de participación de los integrantes de la brigada y por la calidad de las mejoras propuestas.

En síntesis en el año 2018 en que se aplicó el Programa en todas las escuelas de este grupo, siendo un invierno más frío respecto al 2015, con un aumento significativo de la población escolar y con una tendencia ascendente en la instalación de equipos de aire acondicionado, el consumo total de este grupo de escuelas presenta una reducción.

2. Expo Túnicas: Evento de clausura que convoca a más de 600 niñas y niños y cerca de 150 docentes de todo el país cada año en una jornada didáctica, lúdica e integradora donde se presentan a modo de feria, los 30 trabajos más destacados realizados durante el curso. Promueve hábitos saludables, de respeto entre pares, se potencia y estimula a seguir generando conciencia en el uso eficiente de la energía e incorporar prácticas sustentables.

<https://portal.ute.com.uy/institucional/ute-y-la-sociedad/tunicas-en-red/actividades-2017/jornada-de-cierre-2017>

B.5.3.2 Mencione, si los dispone, los indicadores cualitativos que se han utilizado para evaluar la práctica, sus resultados y su posible contribución al o los ODS mencionados (se sugiere presentar una serie que cubra todo el período de la práctica):

Testimonios de la educación: docentes, directores, inspectores, consejeros:

1. Director escuela 127 - Salto (2018):

<https://www.youtube.com/watch?v=Vcc0iB45QIA&list=PLC3oAxCGdktQUWNbRdQtSnrrILngtTYPR&index=3&t=168s>

2. Recopilación de testimonios disponibles en el portal de UTE: Túnicas en Red (2016):

<https://portal.ute.com.uy/institucional/ute-y-la-sociedad/tunicas-en-red/tunicas-en-red-protagonistas>

3. Opinión de Consejeros de CEIP en Lanzamiento Túnicas en RED (2019):

<https://www.youtube.com/watch?v=8Qc8c6PDUaQ>

4. Opinión de Inspectores Departamentales de Educación Primaria (2018).

<https://www.youtube.com/watch?v=vSINnUkwZsQ>

En caso de que la práctica que se postula ya fue reconocida en la edición ODS2018, aclarar los **avances logrados en cuanto al proceso de evaluación**, así como particularmente los avances logrados en el **diseño e implementación de indicadores que relacionan la práctica con los ODS y sus metas:**

B.6 En base a la evaluación realizada:

B.6.1 Indique de qué forma la práctica cumplió con los objetivos iniciales:

-4 EDUCACIÓN DE CALIDAD

-4.7 De aquí a 2030, asegurar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y los estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad de género, la promoción de una

cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y la contribución de la cultura al desarrollo sostenible.

El programa ha ingresado al sistema educativo, obteniendo muy buenas respuestas desde la comunidad educativa que se renueva y crece año a año. Se ha insertado la temática eficiencia energética como una opción a aplicar en la currícula de la educación primaria, desde el ámbito formal, generando una comunidad entorno al programa, concerniente al cuidado de la energía.

-5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Se potencia la participación de las niñas en las brigadas para que visualicen su rol en la investigación, se hace foco desde las guías didácticas mediante el personaje de Candela, niña escolar que resalta su participación en la investigación. La modalidad de participación formando un equipo de trabajo (Brigada energética) permite integrar a toda la clase, niñas y niños por igual; por ejemplo en 2018 participaron 1224 niñas y 1125 niños.

Aplicando la metodología en escuelas de todo el territorio nacional, trabajando en forma inclusiva en diversas realidades: escuelas APRENDER, Urbanas, Rurales, Especiales, Instituciones privadas.

Todas las categorías han logrado completar todas las etapas del programa.

En 2016 participan escuelas:

APRENDER	URBANAS	RURALES	ESPECIALES	HAB. PRÁCTICA	PRIVADAS
18	53	40	2	6	11

Completan todas las etapas:

APRENDER	URBANAS	RURALES	ESPECIALES	HAB. PRÁCTICA	PRIVADAS
7	33	21	2	3	9

En 2017 participan:

APRENDE R	URBANAS (comunes, tiempo completo)	RURALES	ESPECIALS	HAB. PRÁCTICA	PRIVADAS
14	51	38	2	10	22

Completan todas las etapas:

APRENDE R	URBANAS (comunes, tiempo completo)	RURALS	ESPECIALS	HAB. PRÁCTICA	PRIVADAS
7	20	11	1	3	11

-5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

-5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

Trabajo en conjunto con el Plan Ceibal, apoyado en plataforma virtual CREA2. Forman el grupo de la brigada energética en la plataforma, siendo necesario el uso de laptops o PCs para conectarse y subir las tareas a la plataforma. Completan la calculadora de consumo, hoja de cálculo donde se realiza el relevamiento de los artefactos eléctricos del CE. Se realizan videos, entrevistas, trabajos con placas programables (microbit) programando sensores de temperatura, iluminación, etc.

-7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética.

El programa ha contribuido y contribuye en la adopción de medidas de eficiencia en el uso de la energía eléctrica en el centro educativo, replicables en el hogar. Que contribuyen a un desarrollo sustentable. Anualmente se reciben propuestas de mejora de eficiencia energética en los CEs. Se realizan correcciones de potencias contratadas, de energía reactiva, sustitución de artefactos eléctricos por artefactos más eficientes, adecuaciones edilicias, explicación del uso de timers para termotanques, explicación sobre etiquetado de eficiencia energética. (Se

RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

recomiendan artefactos con la letra A, a la dirección). Formación en aspectos de seguridad en escuelas de contexto vulnerable, con servicios irregulares.

12 - PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.4 De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.

12.7 Promover prácticas de adquisición pública que sean sostenibles, de conformidad con las políticas y prioridades nacionales.

El programa parte de la base que el servicio eléctrico se puede gestionar desde el usuario o cliente, brinda información sobre cómo tomar la medida del consumo eléctrico, se enseña a utilizar el medidor de energía eléctrica (video tutorial adjunto), se enseña cómo se compone la fórmula para obtener el consumo eléctrico (multiplicando la potencia del artefacto por el tiempo de uso), la variación entre los meses del año, en función de la estación y de la ocupación del centro educativo. Se corrigen los comportamientos ineficientes y se informa para lograr un optimización del uso eléctrico sin desmedro de la calidad de vida.

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

El abordaje más directo sobre el cambio climático y la alerta temprana, forma parte del contenido del 2do año de participación:

Escuelas por categoría que completaron el año II en 2016:

RURALES	PRIVADAS	HAB. PRÁCTICA
5	1	1

Escuelas por categoría que completaron el año II en 2017:

APRENDER	URBANAS	RURALES	PRIVADAS	HAB. PRÁCTICA
1	6	3	3	1

Escuelas por categoría que completaron el año II en 2018:

APRENDER	URBANAS	RURALES	HAB. PRÁCTICA
4	2	2	1

A su vez estas escuelas se postulan al Premio Nacional de Eficiencia Energética, en la categoría Educación. Particularmente en el año 2016, los 14 centros educativos que presentaron propuestas al PNEE, participaron y se prepararon a través de Tónicas en Red. Obteniendo primeros puestos y menciones en todas las ediciones.

Año	2016	2017	2018

Escuelas postulantes al Premio Nacional de Eficiencia Energética (PNNE) categoría Educación	6	II	7
---	---	----	---

A continuación se presentan los CEs participantes de Túnicas en Red que obtuvieron reconocimientos en el PNEE:

Edición 2016 PNEE:

http://www.eficienciaenergetica.gub.uy/visualizar-contenido/-/asset_publisher/fnOFJTPAaHM7/content/se-dieron-a-conocer-los-ganadores-del-premio-nacional-de-eficiencia-energeti-l

Educación:

Subcategoría escuelas rurales

Premio: Escuela Rural N°144 (Estación Pedrera - Canelones). Ejemplo de cómo una pequeña escuela, con apenas 16 alumnos, puede desarrollar importantes medidas y alcanzar grandes logros en eficiencia energética, a través del compromiso y el trabajo de todos sus integrantes.

Mención: Escuela Rural N°7 (San Francisco - Paysandú). A través del compromiso de los niños desarrollaron varias medidas de eficiencia energética, y trabajaron en la sensibilización tanto en la escuela, como en los hogares de los familiares y vecinos.

Subcategoría escuelas urbanas

Premio: Escuela N°114 "Carlos von Metzen Vincenti" (Empalme Olmos). Modelo a seguir y replicar. No solo implementaron medidas de eficiencia energética, sino que también apostaron a la capacitación de los alumnos, a la sensibilización de sus familiares y vecinos, y a la difusión de sus logros.

Edición 2017 PNEE:

http://www.eficienciaenergetica.gub.uy/visualizar-contenido/-/asset_publisher/fnOFJTPAaHM7/content/miempremio-a-diversos-proyectos-en-el-marco-de-la-8-edicion-del-premio-nacional-de-eficiencia-energetica

Educación

Subcategoría escuelas rurales

Premio: Escuela Rural N°83 (Salto). Identificaron que su mayor consumo de energía se debía al calentamiento de agua, se abocaron al estudio y elaboraron un proyecto para la construcción de un calentador solar que fue hecho por ellos mismos con materiales reciclados.

Mención: Escuela Rural N° 27 (Cerro Largo). Se embarcaron en el proyecto un año antes del que la escuela y la localidad paraje Sierra de Ríos tuviera acceso a la electricidad de la red, con el fin de prepararse para cuando la recibieran.

Mención: Escuela Rural N° 60 (Florida). Lograron implementar varias mejoras en la escuela y realizaron un muy trabajo de comunicación y difusión en la comunidad, haciéndolos partícipes del proyecto.

Subcategoría escuelas urbanas

Premio: Centro de Enseñanza Integral N°6 de Rocha. Implementaron un proyecto integral de capacitación de los alumnos, difusión e implementación de medidas operativas y tecnológicas, destacándose la construcción de un dispositivo que genera energía eléctrica a partir de energía cinética mediante el pedaleo de una bicicleta.

Premio: Escuela N°54 (Lavalleja). Ubicada en el Barrio Cerro Partido de la ciudad de Minas, forma parte del programa A.PR.EN.D.E.R (Atención Prioritaria en Entornos con Dificultades Estructurales Relativas). Destacó su labor en la difusión y sensibilización sobre el uso eficiente de la energía a través de propuestas lúdicas y artísticas tales como: video, canción, juego, entre muchas otras actividades.



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES

EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

Mención: Escuela y Liceo Elbio Fernández. Trabajó coordinadamente en educación ambiental y eficiencia energética, y contrató a la ESCO Eficener para la realización de una auditoría energética e implementar las medidas identificadas.

Mención: Escuela N°278 (Canelones). Se destaca el trabajo de difusión del proyecto, particularmente: el programa de radio escolar que se escucha en todos los salones, las charlas informativas dentro y fuera de la escuela, la página de Facebook y el blog de la escuela. Además, generaron vínculos con el Colegio San Adolfo y la Escuela N° 244, lo que llevó a que comenzaran a trabajar conjuntamente en eficiencia energética, implementando un "triángulo educativo".

Edición 2018 PNEE:

http://www.eficienciaenergetica.gub.uy/visualizar-contenido/-/asset_publisher/fnOFJTPAaHM7/content/miembro-10-anos-del-premio-nacional-de-eficiencia-energetica

Educación:

Menciones: Escuela N° 2 de Flores, Escuela N°120 de Salto (Participante Túnicas en Red 2017/2018) y Escuela Técnica de Malvín Norte. Estos proyectos se destacaron por su carácter innovador, por el compromiso institucional y, sobre todo, por el compromiso de cada uno de los actores (docentes y estudiantes) que se pusieron los proyectos al hombro. Destaca, también, las acciones de difusión y sensibilización tendientes a promover cambios culturales.

Premio: Escuela Rural N°83 de Salto. La escuela cuenta con una brigada de investigación llamada "Super Sol" que examinó el uso de la energía solar en la escuela. A partir de la investigación se realizaron diferentes acciones como la construcción de un calentador de agua solar, un horno solar, una lámpara solar así como la recolección de agua de lluvia para utilizarla en el riego de la huerta. Con estas medidas obtuvo una disminución del 50 % de energía eléctrica. Además realizaron acciones para sensibilizar a la comunidad sobre la importancia de realizar un uso eficiente de energía.

Premio: Escuela N° 127 de Salto. La escuela recibe este premio por su proyecto "Ayúdanos a ser más eficientes energéticamente". En los últimos dos años, han hecho un gran trabajo de investigación a partir del cual promovieron más de 24 medidas para mejorar la eficiencia energética. Entre ellas se encuentran el recambio de luminarias, el diseño de un dispositivo para calefaccionar los salones mediante energía solar, la optimización en el uso de los electrodomésticos, y varias medidas de difusión y sensibilización. Entre los beneficios que ha generado se destaca la disminución de más de un 60 % del consumo eléctrico y la sensibilización sobre la importancia de la eficiencia energética.

17 - ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

17.14 Mejorar la coherencia de las políticas para el desarrollo sostenible.

17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo.

17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público-privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.

B.6.2 Indique de qué forma la práctica contribuyó a alguna de las metas de él o los ODS mencionado (si la práctica ya fue reconocida en la edición ODS2018, indique además la evolución que se puede comprobar en la contribución):

El programa ha contribuido y contribuye en la adopción de medidas de eficiencia en el uso de la energía eléctrica en el centro educativo, replicables en el hogar y la comunidad. Que contribuyen a un desarrollo sustentable, despierta la conciencia sobre la explotación de los recursos naturales, despierta interés por involucrarse en un proyecto que colabore a un cuidado de los recursos naturales, prepara a niñas y niños a enfrentarse a una problemática global, enfocada desde lo local, genera apropiación de la escuela por parte de los alumnos y docentes y está alineado a una política energética nacional (http://www.eficienciaenergetica.gub.uy/documents/20182/29276/S%C3%ADntesis_Plan_Nacional_de_EE.pdf/508a0cld-a566-4dld-b0a0-8960lca0ffbf) como acceso a la información a través del sistema educativo. Como lo indica la ley 18597 del año 2008.

B.6.3 Si la práctica permitió desarrollar nuevas capacidades en la empresa, ¿cuáles fueron?:

Al trabajar con niñas y niños a generado un cambio en la sensibilidad de los trabajadores, a generado un mayor vínculo de la empresa con la comunidad. Acerca a las oficinas del interior con las de Montevideo. Fortalecimiento de otros programas de la empresa como Divulgación escolar.

B.7 COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA: ¿De qué forma y en qué medios ha comunicado la práctica?

COMUNICACIÓN DE LA PRÁCTICA (marcar con una X en los casos que corresponda)		
COMUNICACIÓN INTERNA		COMUNICACIÓN EXTERNA
x	Eventos	Eventos
x	Boletín interno	Gacetilla de Prensa
x	Revista	x Publicación en revistas, periódicos, etc.
	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)	Reporte de Sostenibilidad (Balance Social, Memoria de RSE, etc.)
	Memoria Anual	Memoria Anual
x	Intranet	x Medios de comunicación (radio, TV, etc.)
	Reuniones informativas	x Redes Sociales
x	Correo electrónico	x Sitio web
	Cartelera	x Conferencias, actividades de terceros
	Otros (especifique):	Otros (especifique):

B.8. Relación de evidencias presentadas: Las evidencias se deben anexar para respaldar lo indicado en el presente formulario y deberán ser subidas y guardadas en la carpeta del link que se le brindó.

Las Evidencias documentales de la práctica pueden ser fotos, materiales adicionales, etc... Los materiales guardados no deberán pesar, en su totalidad, más de 15MB.

En caso de querer presentar videos, deberá incluir el link dónde se puede acceder al mismo (YouTube, Vimeo, sitio de la empresa, etc.) abajo en el listado de las evidencias enumeradas.

Por otro lado, para reforzar se puede también incluir cartas de testimonio o recomendación de la práctica por parte de un tercero (por ejemplo, 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.)

Evidencias presentadas (Enumere y adjunte links donde están colgados los videos):

1. El programa en el portal de CEIP: <http://www.ceip.edu.uy/prensa/2584-t%C3%BAnicas-en-red-convocatoria-2019>
2. Alianzas: El programa se adapta a nuevas pedagogías <https://redglobal.edu.uy/>
3. Alianzas: Otra modalidad de participación: <https://desafioprofundo.org/desafio2/>
4. Videos tutoriales y resúmenes disponibles en canal de youtube de Tunicas en Red: <https://www.youtube.com/watch?v=HLAeRocUF7c&list=PLC3oAxCGdktRrJR6jigmrOu8qMFEAgghP>
5. Sección con testimonios en el sitio oficial del programa en el portal de UTE: <https://portal.ute.com.uy/institucional/ute-y-la-sociedad/tunicas-en-red/tunicas-en-red-protagonistas>
6. Publicaciones sobre cada etapa del programa en el sitio oficial del programa en el portal de UTE:



MEJORES
PRÁCTICAS

DE
RES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE



RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019

<https://portal.ute.com.uy/institucional/ute-y-la-sociedad/tunicas-en-red/actividades-2018/expo-tunicas-2018>

7. Escuelas que participan por segundo año consecutivo del programa se postulan y son reconocidas por la DNE-MIEM, en el PNEE en la categoría educación:

<https://portal.ute.com.uy/institucional/ute-y-la-sociedad/tunicas-en-red/tunicas-en-red-premio-nacional-de-eficiencia-energetica>

8. El libro "La energía es increíble", material didáctico para escuelas elaborado por parte de la Dirección Nacional de Energía, RETEMA, CEUTA sobre eficiencia energética utilizado en el programa Juntando Nuestra Energía y Túnicas en Red. <https://portal.ute.com.uy/institucional/ute-y-la-sociedad/tunicas-en-red/material-de-apoyo>

9. Manejo del mercurio en Lámparas fluorescentes Compactas (LFC): Plan Junta Lámparas <https://portal.ute.com.uy/articulos/plan-juntalamparas-un-compromiso-de-todos>

EMPRESAS Y PRÁCTICAS RECONOCIDAS POR DERES EN ESTA EDICIÓN

PYMES

PYMES COMPROMETIDA CON LOS ODS- Categoría COMPROMISO

Ceiprin Insumos por la práctica que contribuye con los ODS 11 y 12: "Recarga y Remanufactura de Cartuchos y Reparación de Impresoras"



UMUNTU por la práctica que contribuye con los ODS 10, 11 y 17: "Plan de negocio: Umuntu- Agencia de accesibilidad" Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



PYME COMPROMETIDA CON LOS ODS- Categoría CUMPLIMIENTO

4D Content English por la práctica que contribuye con los ODS 4, 5, 8, 10, 12 y 17: "Modelo de negocio de impacto" Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



GEMMA por la práctica que contribuye con los ODS 8, 10, 11 y 17: "Gestión Inclusiva"- Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



EMPRESAS

EMPRESAS RECONOCIDAS -Categoría COMPROMISO

Carrasco Lawn Tennis Club por la práctica que contribuye con los ODS 10 y 11 "Promoción de la cultura componente central de la cultura ODS"





**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

**RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019**

Pernod Ricard Uruguay por la práctica que contribuye con los ODS 8, 9 y 12: "Green Office /Greener every day"



Sofis Solution por la práctica que contribuye con los ODS 16 y 17: "Implantación de un Sistema de Gestión Antisoborno como forma de fomentar las prácticas anticorrupción"



UTE por la práctica que contribuye con el ODS 3: "Control de la exposición poblacional a los campos electromagnéticos (CEM) generados por la red de UTE"



ANCAP por la práctica que contribuye con los ODS 10, 11 y 17: "Programa Crecer Jugando: proyecto en barrio La Teja (La Isla)"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



CEMENTOS ARTIGAS por la práctica que contribuye con el ODS 3: "Promover Salud"- Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



Compañía Salus S.A. por la práctica que contribuye con los ODS 3, 4 y 17: "Programa Educativo: Mamá, Papá, prefiero agua!"- Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



Directv por la práctica que contribuye con los ODS 4 y 8: "MENTORING"-Reconocimiento Adicional: "Práctica que mejora la competitividad de la empresa"



Directv por la práctica que contribuye con los ODS 4, 11, 12, 13 y 17: "Aula Escuela Plus para la educación ambiental"- Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



ECOLOGITO por la práctica que contribuye con los ODS 2, 9, 12 y 13: "Programa de bienestar total. Producción avícola sostenible total"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



EMPRESAS RECONOCIDAS -Categoría CUMPLIMIENTO

Banco Itaú por la práctica que contribuye con los ODS 8, 9, 10 y 17: "Programa de Educación financiera: Uso consciente del dinero"



COPAC por la práctica que contribuye con los ODS 4 y 10: "Fortalecimiento educativo"



GCG Group por la práctica que contribuye con el ODS 3: "Campaña de Bienestar"



Sanatorio SEMM Mautone por la práctica que contribuye con los ODS 3 y 16: "Estrategia de atención primaria de salud del Sanatorio SEMM Mautone"



ALUR por la práctica que contribuye con los ODS 6, 7, 11, 12 y 13: "Plan de reciclaje de aceite usado de cocina "La Energía Se Transforma"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



Cementos Artigas por la práctica que contribuye con los ODS 7, 8, 9, 12, 13 y 17: "Cemento Sustentable"-Reconocimiento Adicional: "Práctica que mejora la competitividad de la empresa"





**MEJORES
PRÁCTICAS**

DERES EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE

ANDE Agencia
Nacional de
Desarrollo

**RECONOCIMIENTO DERES A LAS MEJORES PRÁCTICAS EMPRESARIALES (8ª edición) QUE CONTRIBUYEN
CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2019**

CUTCSA por la práctica que contribuye con los ODS 3, 5 y 17: "Espacio Salud"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



LA BANCA por la práctica que contribuye con el ODS 3: "Herramientas para Prevención de Ludopatía para juegos Online desarrollados por La Banca"- Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



L'ORÉAL URUGUAY S.A. por la práctica que contribuye con los ODS 4, 5, 9 y 17: "Premio L' Oreal-UNESCO Por las Mujeres en la Ciencia"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"

L'ORÉAL

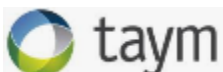
Nuevocentro Shopping por la práctica que contribuye con los ODS 4, 8, 10 y 17: "PRESENTE: un shopping para todos"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



Pronto! por la práctica que contribuye con los ODS 4, 5, 8, 10 y 17: "La equidad nos hace más fuerte"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"

Pronto!

Taym Uruguay S. A. por la práctica que contribuye con los ODS 4, 10 y 17: "La Escuelita"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



UTE por la práctica que contribuye con los ODS 4, 5, 7, 12, 13, 16 y 17: "Programa Túnicas en Red"-Reconocimiento Adicional: "Práctica Inspiradora"



FUCAC por la práctica que contribuye con el ODS 17: "Tendiendo Puentes"-Reconocimientos Adicionales: "Práctica Inspiradora" y "Práctica que mejora la competitividad de la empresa"



LÓREAL URUGUAY S.A. por la práctica que contribuye con los ODS 3, 4, 5, 12, 13, 14, 15 y 17: "Sharing Beauty With All- SBWA"-Reconocimientos Adicionales: "Práctica Inspiradora" y "Práctica que mejora la competitividad de la empresa"

L'ORÉAL

Securitas Uruguay por la práctica que contribuye con el ODS 12: "Tu compromiso con el Mundo: gestión de impactos ambientales en Securitas Uruguay"-Reconocimientos Adicionales: "Práctica Inspiradora" y "Práctica que mejora la competitividad de la empresa"



RECONOCIMIENTO DERES ODS2019

GRACIAS A TODAS LAS EMPRESAS QUE PARTICIPARON!!



**EMPRESAS
POR EL
DESARROLLO
SOSTENIBLE**

www.deres.org.uy

Nueva oficina en Sinergia Design:

Eduardo Víctor Haedo 2244, oficina I5, Montevideo CP.11200.

Teléfono: 2621.1128