



Una empresa “socialmente responsable”

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

Las organizaciones se dan diferentes términos para denominar sus postulados estratégicos respecto a la Responsabilidad Social Empresarial y también diferentes formas de gerenciarla. Sin embargo, éstos siempre deberán apuntar a propósitos comunes como son: aumentar los beneficios, crear relaciones de confianza con los actores involucrados (stakeholders), apoyar el éxito y la continuidad de la empresa y minimizar los diferentes daños, como por ejemplo la exclusión social, y los ambientales, entre otros.

Siendo más precisos, generar valor en forma sostenida y distribuirlo equitativamente entre los diferentes actores que participan de la actividad de la empresa, impactando con esto positivamente en la comunidad, es la gran responsabilidad que toda empresa tiene respecto a la sociedad; cumplir con esta responsabilidad es una obligación.

Pasando a la experiencia específica en República AFAP S.A., vamos a recorrer estas aplicaciones desde la perspectiva de la generación de valor para los diferentes actores involucrados y desde la perspectiva de la sustentabilidad de la actividad de la Administradora en el largo plazo.

Las encuestas de satisfacción (realizadas por terceros) expresan que nuestros afiliados dicen, en su mayoría, que les proveemos un servicio que es de su satisfacción y estos afiliados satisfechos son una fracción mayor que los clientes satisfechos de nuestros competidores, con la ventaja además de que nuestro precio es el más bajo del mercado: **valor para el cliente**.

Nuestros accionistas han recibido, desde que la empresa comenzó a tener resultado positivo, un dividendo acorde con sus expectativas para remunerar la inversión realizada en la empresa: **valor para el accionista**.

Adicionalmente, hemos propiciado y participado activamente en modificaciones normativas del sistema previsional que favorecieron no solo a nuestros afiliados: heredabilidad de los fondos, jubilación por régimen de ahorro sin causal para régimen de reparto, ley de securitización y factoring, ley de fideicomiso. A su vez, la buena calificación que hacen nuestros empleados de su lugar de trabajo es consecuencia entre otros factores de la mejora que la empresa ha realizado en su empleabilidad, que si bien hoy usufructúa República AFAP, es un capital que la persona lleva consigo: todo lo cual es **valor para la comunidad**.

República AFAP S.A. es una de las empresas uruguayas que participan de la actividad organizada por el Comité para la Democratización de la Informática (CDI) en nuestro país. La misión de este comité internacional es promover la inclusión social de las poblaciones menos favorecidas, utilizando tecnologías de información y comunicación como herramientas para la construcción y ejercicio de la ciudadanía proactiva y responsable. República AFAP participa en la financiación de cinco escuelas de Ciudadanía e Informática en diferentes lugares del país. CDI cuenta, gracias a la participación de muchas otras empresas, con más de 30 escuelas. A lo largo de cada año más de mil personas, principalmente niños y jóvenes, reciben capacitación y son alfabetizados tecnológicamente en las escuelas que promovemos.

Una forma fundamental de inclusión social es el ingreso al mercado de trabajo. Para ello es importante que los jóvenes cuenten con ciertas herramientas que les permitan enfrentarse mejor a esa primera entrevista de trabajo. Es por eso que República AFAP se encuentra comprometida con diferentes actividades, entre las que destacamos la realización de los Talleres de Primera Experiencia Laboral que organizamos junto con el Instituto Nacional de la Juventud (INJU) y la Facultad de Psicología. Cuenta también con la participación del PIT-CNT. El objetivo de este proyecto es entregar a los jóvenes herramientas que faciliten su vinculación con el mundo laboral. La Facultad de Psicología les entrega la información y la metodología necesaria para confeccionar el currículum vitae y enfrentar la entrevista de selección, el PIT-CNT les explica los derechos y

REPÚBLICA AFAP



Una empresa “socialmente responsable”

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

responsabilidades del trabajador y sus derechos sindicales y República AFAP les brinda la información del sistema previsional y de todas las ventajas y beneficios del trabajo formal.

En los últimos cuatro años se han capacitado más de 3.000 jóvenes en Montevideo. Los cursos se brindan en los locales del INJU y en las instalaciones de República AFAP. Para inscribirse los jóvenes deben anotarse concurriendo al INJU en 18 de Julio 1865 o por más información pueden consultar en la web: www.inju.gub.uy.

En virtud del éxito del programa, este año se incrementó la realización de talleres en Montevideo y se extendió al interior del país. Ya se han realizado talleres en Canelones, Lavalleja, Tacuarembó, Rivera, Artigas, Rocha y Maldonado, con gran éxito en cada lugar. A su vez, están previstos talleres para el transcurso de este año en varios departamentos más. Para inscribirse, los jóvenes deben contactar en las Intendencias de cada ciudad al personal del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), que es quien coordina la realización de los Talleres.

Es una clara experiencia de colaboración en que los diferentes actores aportan ángulos de interés desde su especialidad, y donde la zona común en la que colaboran y trabajan crea **valor para la comunidad**.

El anecdotario de lo positivo de la experiencia es inmenso para cada uno de los participantes, tanto para las organizaciones como para los jóvenes. Muchos de estos muchachos han conseguido trabajo pues supieron confeccionar su currículum. Otros consiguieron trabajo e identificaron que el recibo de salario no cumplía con la formalidad y colaboraron con la empresa para corregirlo. Muchos otros han visto que es importante formalizarse desde el inicio de la actividad y tener su cuenta individual, y hoy están afiliados a República AFAP, lo que cumple con la **sustentabilidad o reproducción del negocio en el largo plazo**.

La sustentabilidad de la actividad de la empresa en el largo plazo es uno de los componentes clave en la estrategia de República AFAP, que a su vez le establece una funcionalidad directa con la integración de la Responsabilidad Social dentro de la propia estrategia de la Administradora. En ese marco los conceptos de inclusión social, la formalidad y el aumento del empleo desde los postulados del “trabajo decente” forman parte ineludible de la estrategia de la Administradora. Esta definición, tal como vimos anteriormente, tiene muchas aplicaciones desde el punto de vista de la operativa y del plan de las actividades del año. En República AFAP tenemos claro que el camino natural para que una empresa trabaje alineada a la Responsabilidad Social Empresarial es que ésta forme parte importante de la estrategia de la empresa.





Razones para un liderazgo

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

Laboratorios Roemmers inicia sus actividades en el país en 1961, siendo la primera filial en el exterior de Roemmers Argentina.

En la actualidad, y siguiendo una ascendente trayectoria, es la empresa líder de la industria farmacéutica uruguaya, posición que ostenta desde 1991 con una participación del 10% del mercado ético, que comprende a los medicamentos prescritos por el médico.

Este liderazgo, cimentado en la calidad de los casi 350 productos que fabrica, ha sido construido sobre la base de un elevado plan de relacionamiento ético con autoridades e instituciones vinculadas a la salud, farmacias y el cuerpo médico nacional, lo que ha significado, hoy, que más del 11% del recetario sea de productos Roemmers.

En materia de comercio exterior, más del 70% de los medicamentos que Uruguay exporta son producidos en las plantas que la empresa posee en nuestro país.

Las inversiones realizadas han desarrollado año tras año la capacidad de producción.

Para Roemmers es motivo de legítimo orgullo la fuente laboral que significa para el país. Hoy día son más de 450 los puestos de trabajo directos y de empresas de terceros que desarrollan su actividad exclusivamente en el ámbito de Roemmers.

El año 2007 encuentra a Roemmers en pleno proceso de expansión, inaugurando trascendentes obras vinculadas al área fabril, lo que asegura continuar con el desarrollo hacia el futuro, situando su capacidad de producción en el entorno de las 40 millones de unidades, y lo que es más importante, seguir incrementando la fuente laboral, acompañando el proceso del Uruguay productivo.

Todo este camino Roemmers lo ha transitado dando cumplimiento a todas las disposiciones legales, municipales y nacionales, pretendiendo ser un ciudadano empresarial ejemplar, reconociendo a la comunidad la autorización para operar que ella le ha otorgado.

Es por esto que Roemmers ha mantenido una permanente preocupación por la calidad de vida de sus trabajadores, por el desarrollo ético de sus negocios, por realizar un marketing responsable de sus productos y servicios, por apoyar y desarrollar la comunidad en la cual está inserta, y por cuidar y respetar el Medio Ambiente de todos.

La Responsabilidad Social Empresarial para Roemmers

Para Roemmers, la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) significa integrar a la gestión de la empresa el respeto por los valores y principios éticos, los trabajadores, la comunidad y el Medio Ambiente, adhiriéndonos a las siguientes premisas:

- Desarrollar nuestras actividades éticamente, con integridad, y en la senda de la mejora permanente de la calidad.
- Cumplir con las obligaciones fiscales, de seguridad social, laborales y todas aquellas establecidas por la ley y regulaciones de nuestro país.
- Propiciar el bienestar y el desarrollo de nuestra gente y sus familias.



Razones para un liderazgo

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

- Desarrollar políticas que impliquen un tratamiento justo y equitativo entre los empleados.
- Contribuir al logro de un mejor desarrollo de la comunidad en general y de nuestro entorno inmediato en particular.
- Preocuparnos permanentemente por el Medio Ambiente, desarrollando acciones para su protección y preservación.
- Promover y difundir el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial.
- Mantener una relación ética con nuestros clientes, ejerciendo un marketing responsable.

Roemmers asume además el compromiso de propiciar el desarrollo de la RSE en nuestro país. Por eso:

- Es socio fundador de DERES.
- Participa desde hace tres ediciones del Índice de RSE fundado por ACDE.
- Integra la Red RSE del Uruguay (coordinada por el BID/ACDE/DERES).
- Se preocupa de la capacitación continua de su equipo en temáticas vinculadas a RSE.

Pilares de nuestro programa de RSE

- El equipo humano de Roemmers
- Roemmers y los profesionales de la salud
- La salud de la comunidad
- Nuestro barrio
- Apoyo a la cultura
- Marketing responsable
- Cuidado del Medio Ambiente

a) El equipo humano de Roemmers

-Énfasis en capacitación

- La formación continua de su equipo humano siempre ha sido eje de las políticas de Roemmers.
- Permanente capacitación de su equipo de visitantes y vendedores, formación para mandos medios, capacitación en calidad y atención al cliente, informática, primeros auxilios y reanimación cardiopulmonar son algunas de las principales áreas abordadas en el 2006.

-Salud y seguridad laboral

- Roemmers vela por la salud y la seguridad laboral de su equipo, tanto dentro de la empresa como fuera de la misma a través de diferentes programas de prevención, diagnóstico y apoyo terapéutico.





Razones para un liderazgo

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

- Se asegura la vestimenta y equipos adecuados así como el control ambiental. La empresa y su gente están adecuadamente preparados para responder ante las emergencias. El cuidado de la salud incluye otras acciones como el disponer de tratamientos medicamentosos gratuitos, carné de salud y vacunación en nuestras instalaciones.

-Relaciones laborales

- Además del respeto de los derechos de los trabajadores, Roemmers se preocupa de propiciar una adecuada comunicación interna y ofrecer confortables condiciones para el trabajo, por ejemplo asegurando una óptima alimentación de todos sus empleados.
- “ComunicaRSE”, revista interna de circulación periódica, mantiene al tanto a todo el equipo humano de las acciones que transforman a la RSE en hechos y de las novedades de la empresa.

-Compromiso y participación

- Roemmers propicia la solidaridad entre los integrantes de su equipo y el compromiso de éstos con su entorno.
- Son ejemplos un programa de reciclaje a cargo de la Cooperativa de Viviendas de los funcionarios de Roemmers, campañas solidarias ante situaciones especiales y para con organizaciones barriales.

-Familia y tiempo libre

- Las familias de los funcionarios de Roemmers son motivo de especial atención.
- Beneficios, actividades culturales y artísticas, fiestas para los niños y la presencia de la empresa en momentos especiales son algunas de las acciones en tal sentido.

b) Roemmers y los profesionales de la salud

-Promoción de la investigación

- Laboratorio Roemmers promueve la investigación organizando y financiando premios a la labor científica de los profesionales de nuestro país.
- Ya son una tradición el “Premio Roemmers a la Medicina Cardiovascular Corazón de Oro” y el “Premio Revista Médica del Uruguay-Roemmers”. Desde el 2006 se suma el “Premio Roemmers a la Investigación en Medicina Interna”, que reconoce especialmente a los médicos jóvenes.

-Apoyo a la formación profesional continua

- Roemmers apoya la formación profesional continua respaldando y organizando eventos científicos, educativos y publicaciones biomédicas.
- A modo de ejemplo, el laboratorio organiza el ciclo “Evidencia y Humanismo” dirigido a jóvenes profesionales y proyectos especiales que hacen posible a los profesionales de la salud participar de eventos científicos internacionales. Nuestra “Sala Roemmers” ofrece un ámbito óptimamente equipado para reuniones de los profesionales de la salud.

-Informática médica

- Laboratorio Roemmers es pionero en informática médica.
- Su portal web IntraMed, el servicio de búsquedas de bibliografía en Internet y la instalación de estaciones informáticas en los hospitales escuela son ejemplos elocuentes.

c) La salud de la comunidad

- Roemmers se ocupa de la educación para la salud a través de la preparación y distribución de materiales, organización de actividades y servicios especiales
- El Servicio de Apoyo Educativo en Diabetes Galien-Novo Nordisk- LifeScan ofrece a los pacientes información sobre esta enfermedad, entrenamiento en los sistemas de administración de insulinas y de automonitoreo de glucemia.
- El libro de actividades para niños “Tu Salud es tu Tesoro”, mediante laberintos, crucigramas, acertijos y dibujos transmite a los más pequeños conceptos en torno al cuidado de la salud.



Razones para un liderazgo

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

- El Laboratorio se compromete participando en grandes campañas nacionales que se ocupen de mejorar la salud de los uruguayos, como “Ruedas Solidarias”, la campaña “Piense antes de Conducir” o el apoyo a la Fundación Peluffo Giguens y Unicef.

d) Nuestro barrio

- Roemmers mantiene un estrecho vínculo con su barrio, comportándose como vecino solidario y participativo de las diferentes organizaciones de la zona.

e) Apoyo a la cultura

- El apoyo a museos, actividades culturales y edición de libros, son ejemplos del compromiso Roemmers al fomento de la cultura.

f) Marketing responsable

- Laboratorio Roemmers selecciona cuidadosamente a sus proveedores, atiende con dedicación a sus clientes y se asegura de una promoción ética y científicamente avalada de sus productos.
- El respeto a la receta médica, la distribución de los medicamentos por los canales adecuados y el cuidado de la salud son los ejes de la comunicación de Roemmers con el público general.

g) Cuidado del Medio Ambiente

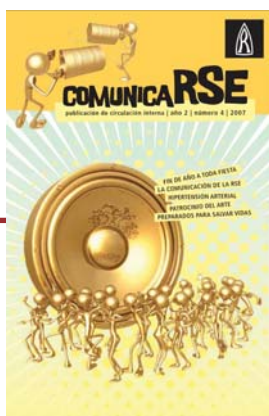
- Roemmers se ocupa de minimizar la huella ambiental a través de un manejo responsable de residuos, política de reciclaje, optimización de los recursos energéticos y estricto control de los efluentes.

Laboratorio Roemmers “Preparado para salvar vidas”

En el marco de su Programa de Responsabilidad Social Empresarial, Laboratorio Roemmers ha instalado en su sede de Camino Maldonado dos desfibriladores externos automáticos (DEA) y otro en las instalaciones de la calle Zelmar Michelini.

Durante el año 2006, un equipo de funcionarios de Roemmers fue capacitado en las maniobras de resucitación cardiopulmonar, primeros auxilios y uso del DEA, entrenamiento acreditado por la American Heart Association y la Fundación Interamericana del Corazón. Con la instalación de los equipos DEA y la adecuación realizada en los botiquines de primeros auxilios, la empresa está preparada de forma óptima para la atención primaria de emergencias y urgencias, incluido el paro cardio respiratorio.

Al decir del responsable del equipo de capacitadores, Roemmers se ha convertido en uno de los lugares de trabajo más “cardioseguros” del mundo, pues dispone de dispositivos y personal entrenado en las maniobras de resucitación cardiopulmonar, primeros auxilios y uso del DEA.





Razones para un liderazgo

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

El 14 de marzo de 2007 se difundió la instalación de dichos equipos en una reunión en el laboratorio a la que acudieron autoridades de la salud, representantes de sociedades científicas, connotados docentes de la Facultad de Medicina y profesionales de la salud, representantes de las organizaciones vinculadas a la RSE y medios de prensa.

EI DEA

La sexta parte de todas las muertes en el Uruguay se debe a trastornos del ritmo del corazón ocurridos en forma inesperada, incluso en personas que parecen absolutamente sanas.

El trastorno del ritmo del corazón más frecuente en esas muertes se llama fibrilación ventricular: el corazón “enloquece”, víctima de algún trastorno en la llegada de alimento y oxígeno a sus propias células y comienza una contracción sostenida y caótica.

El único tratamiento efectivo para que el corazón vuelva a latir normalmente, generando circulación de sangre hacia el cerebro y otros órganos, es hacerle pasar una corriente eléctrica especial. A este procedimiento que salva muchas vidas se le llama desfibrilación, y lo puede hacer cualquier persona con entrenamiento, con un aparato que se llama Desfibrilador Externo Automático (DEA).

El DEA es un equipo portátil con un sistema computarizado de análisis del ritmo cardíaco que monitoriza el ritmo del corazón y, si está indicado, libera un choque eléctrico sin necesidad de que el personal que lo utiliza sepa reconocer los ritmos cardíacos.

El DEA debe utilizarse lo antes posible, dado que las oportunidades de sobrevivida bajan vertiginosamente por cada minuto de tiempo que pasa. Cuando se usa inmediatamente, alcanza el 90% de efectividad en salvar la vida de la persona en paro cardíaco. Por tanto, las recomendaciones actuales enfatizan la importancia de contar con un DEA y personal entrenado en su uso en lugares que concentran un número relativamente importante de personas.

Roemmers es el primer laboratorio farmacéutico del Uruguay en contar con estos equipos y personal capacitado en su utilización.

ComunicaRSE en Roemmers

Muchos aspectos del programa de RSE del laboratorio Roemmers han sido delineados partiendo de la premisa de mejorar la comunicación, el compromiso y la participación de quienes formamos parte de la compañía, tanto dentro de la empresa, como con nuestras familias y nuestra comunidad.

Con la comunicación como punto cardinal, se establecieron varias estrategias para potenciarla. En primer lugar, se formó un grupo de trabajo en RSE integrado por trabajadores de diferentes secciones. Esto permite conocer expectativas e ideas desde distintos lugares de la empresa y que estos mismos funcionarios se conviertan en referentes de los demás para hacer llegar sus ideas. Este grupo es integrado también por un delegado del gremio de trabajadores.

Entre las acciones que desarrolla este equipo, se encuentra la redacción, publicación y distribución de una revista de circulación interna llamada “comunicaRSE”. La misma, de elaboración cooperativa, se propone transmitir en acciones lo que significa la RSE y la forma en que Roemmers viene desarrollando su programa. Promueve el vínculo y la cohesión entre los integrantes de Roemmers y sus familias y sirve de vehículo de ida y vuelta, ya que a través de la revista se convoca mediante encuestas a manifestar opiniones e ideas en torno a



Razones para un liderazgo

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

diferentes tópicos de RSE.

Cada número se inicia con un editorial redactado por el Gerente General y es seguido por una nota dedicada a aspectos conceptuales de la RSE. A través de una serie de artículos en la sección “En nuestras manos”, vamos recorriendo la ruta del medicamento en sus diferentes etapas de desarrollo y comercialización, con el acento puesto en el equipo humano detrás de cada fase. Una empresa dedicada a la salud, no podía dejar de difundir información relativa a este tópico. Así, cada revista aborda temáticas como la hipertensión arterial, los cuidados de la piel con el sol o las mochilas y la salud de la espalda.

La publicación también tiene un capítulo dedicado a difundir los avances de nuestro programa de calidad así como información sobre los productos y novedades terapéuticas desarrolladas por nuestro laboratorio. El gremio de trabajadores y la cooperativa de vivienda de Roemmers también tienen su espacio para comunicarse con toda la familia Roemmers.

Hay un área dedicada a difusión de la cultura nacional, así como otra para profundizar en el conocimiento de organizaciones sociales, especialmente las de nuestro barrio.

En la sección “Historias de vida” nos adentramos en historias, pasatiempos y actividades extra laborales de los funcionarios de Roemmers.

Además, se desarrollan noticias vinculadas a mejoras en las condiciones de trabajo, protección del Medio Ambiente, acciones con la comunidad y con los clientes. También tenemos una sección dedicada a nuevos empleados y nacimientos, así como anuncios “clasificados” de servicios ofrecidos por nuestros funcionarios o sus familiares. Con un lenguaje amigable y un diseño cuidado, la revista se ha convertido en algo esperado por todos. No solo eso, sino que cada vez más los funcionarios de Roemmers se atreven a ser protagonistas enviando fotos, notas y proponiendo nuevos temas.





Seguridad y salud del personal

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

Saceem desarrolla distintas prácticas vinculadas con aspectos de la RSE. Subrayamos las siguientes:

Cumplimiento absoluto de sus obligaciones legales y reglamentarias; cumplimiento de las obligaciones contractuales con clientes y proveedores; cumplimiento de las políticas de Calidad, Seguridad y Ambiental y actuación acorde a la Misión, Visión y Valores de la empresa; gestión de la Calidad y de la Seguridad y la Salud Ocupacional de acuerdo a sistemas certificados (UNIT-ISO 9001 y UNIT-OHSAS 18001); realización de actividades para la promoción y desarrollo de las familias de los trabajadores (becas de capacitación para los hijos de los trabajadores destacados: asistencia dental, concursos de dibujo, etcétera); programas de inducción y capacitación para todo el personal; implementación de un sistema de evaluación de competencias y resultados a través del CAPO (Cuaderno de Autoevaluación y Planificación para la efectividad laboral en la Organización); evaluación de la satisfacción de los clientes; gestión de quejas de los clientes; evaluación de proveedores; selección de proveedores en función de su desempeño; apoyo a acciones comunitarias (ONG's Niños con Alas y Gurises Unidos, Parroquia Santa Gema); apoyo a instituciones (Facultad de Ingeniería, Facultad de Psicología, ALCONPAT, UNIT, AIU, SAU, DERES, ACDE, DESEM, Asociación de Ingenieros de Caminos, etcétera), tanto en el aspecto económico como en la organización de eventos, aportes de conferencistas, pasantías de estudiantes, visitas, entre otros.

Seguridad de los trabajadores: una Buena Práctica en destaque

Saceem ha seleccionado como Buena Práctica las actividades relacionadas con la **seguridad** y **salud** de su personal, pues entiende que éste constituye su principal "activo", el cual debe ser protegido y respetado.

Saceem ha trabajado desde hace muchos años en la mejora de la **seguridad** de sus trabajadores, tema crítico en toda empresa dedicada a la construcción. Actualmente cuenta con un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud Ocupacional, certificado según la norma UNIT-OHSAS 18001 desde el año 2002. Fue la primera empresa uruguaya (de todas las ramas de actividad), en lograr esta certificación.

Las actividades en materia de seguridad comprenden:

La evaluación de riesgos; la planificación y control de las tareas; la capacitación; la investigación de accidentes; la redacción de documentación; la gestión de los equipos de protección personal; la medición de los resultados.

En cuanto a la **salud ocupacional**, Saceem entiende que no basta con evitar accidentes, sino que debe realizarse un trabajo preventivo integral. Con ese objetivo, se ha incorporado la figura del "Médico de la Empresa" y se han incluido, dentro del Sistema, las actividades inherentes a dicha función. Estas incluyen, entre otras:

La evaluación general de la salud del personal (a través de exámenes); el mantenimiento de la historia clínica; el seguimiento de enfermedades de alta prevalencia; la puesta en práctica de programas de promoción de la salud; el seguimiento del personal de baja por accidente grave.

El trabajo en materia de seguridad se inicia sistemáticamente en marzo del año 1981 en la obra de los Complejos Habitacionales 70 y 71 (Euskal Erria), donde se crea un sector con dedicación exclusiva a temas de seguridad.

A partir de 1996 comienzan a llevarse a cabo mediciones y se institucionaliza un Área de Seguridad y Salud Ocupacional para toda Saceem.

La incorporación del "Médico de la Empresa" data del año 2005.

El Área de Seguridad y Salud Ocupacional cuenta con seis funcionarios, incluyendo técnicos prevencionistas y un médico. Dispone además del apoyo administrativo del personal de recursos humanos.

Las actividades correspondientes al Área de Seguridad y Salud Ocupacional, abarcan a la totalidad del personal de la empresa (aproximadamente mil personas). No obstante, la tarea se concentra en el personal que desarrolla su trabajo en las obras (alrededor del 85%), debido a que es el más expuesto a los riesgos. En particular, ya se han elaborado más de 400 historias clínicas.

El impacto de todas estas actividades se mide a través de una variedad de indicadores tales como: frecuencia, gravedad y pérdida (para accidentes), índices proactivos, mapeo de riesgos, estadísticas extraídas de las



Seguridad y salud del personal

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

historias clínicas y de las consultas, entre otros. La realización de auditorías, tanto internas como externas, también nos brindan datos para encarar mejoras.

Los planes de futuro apuntan a consolidar lo ya realizado y a mejorarlo, siempre en el marco del Sistema Integrado de Gestión de la Empresa, en coordinación con los Sistemas de Calidad y Ambiental.

Resulta claro que el “encare sistemático”, es decir, basado en objetivos, planificación, responsabilidades y tareas documentadas, control, medición y mejora, es la clave para que las actividades correspondientes a la Seguridad y la Salud Ocupacional se desarrollen con continuidad y se puedan mejorar. Este mejoramiento deberá traducirse en una extensión del alcance a todo el personal, en una profundización y profesionalización de las actividades y en una mejora constante de los indicadores.

La principal expectativa de Saceem al aplicar estas prácticas es cumplir con su política en cuanto a “Preservar la integridad física y la salud de nuestra gente en el trabajo” y “Capacitar y desarrollar a nuestra gente, para su superación y bienestar”. Traducido a términos sencillos, nuestro objetivo es que todo trabajador de Saceem pueda volver a su hogar, tras la jornada de trabajo, sano y salvo. Queremos que el trabajo sea una instancia para ganarse la vida y desarrollarse, sin afectar la salud o la integridad del trabajador.

Nuestra palabra

Los propios involucrados son los mejores testigos de la Buena Práctica.

- “Después de luchar tanto por conseguir seguridad en las obras, no utilizar el cinturón no se justifica. Hemos hecho paros, manifestaciones pidiendo seguridad. Me parece bien, pero cuando nos dan un cinturón y no lo queremos usar, ¿de qué sirven los reclamos? Somos nosotros los que nos tenemos que cuidar”.
Washington Jáuregui
- “Que no sean tan porfiados como yo, que los equipos molestan un poco, pero después te acostumbrás y ni te das cuenta”.
Gabriel Polioveli
- “Papá, cuidate, yo te quiero”.
- “Mi papá cuida su seguridad y la de los demás porque nos ama y... porque sabe que lo necesitamos con vida y salud en nuestro hogar”.
- “Escuchá al pibe”.
- “Papá, si vas a trabajar ponete el casco”.
- “Protegiéndote tú y lo que te rodea estarás protegiendo a tu familia que es el futuro de nuestro país y la esperanza de nuestra sociedad.”
- “La higiene y la seguridad del obrero en el trabajo es esencial para prevenir accidentes y enfermedades, manteniendo tu salud y tu vida”.
- “Practica contigo mismo lo que me dices a mí”.

Frases de algunos de los 86 niños participantes en el 1er. Concurso Interno de Afiches para hijos de operarios de Saceem, sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo





Nuestros avances en RSE

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

El Sistema de Emergencia Médico Móvil SEMM, desde que inició sus actividades en 1983, ha tenido un fuerte compromiso fundado en valores y principios éticos con sus afiliados, la profesión médica, sus funcionarios, sus accionistas y con la sociedad.

En el año 1993, define su Credo, en el cual plasma la Visión y las responsabilidades que asume con cada uno de sus grupos de interés (stakeholders).

En el año 1997, crea la Fundación Mauricio Gajer, en homenaje a uno de sus médicos fundadores más destacados. A medida que el concepto de RSE se comienza a elaborar y difundir, SEMM lo incorpora naturalmente ya que el mismo siempre ha estado presente en su gestión. Por estar desde hace varios años vinculado a ACDE, participó en la determinación del primer Índice de Responsabilidad Social Empresarial (IRSE 2003) y continuó participando en cada una de sus ediciones.

En el año 2006 incluye en su organigrama un sector para coordinar todos los asuntos vinculados a la RSE, y además se integra formalmente a DERES. A lo largo de todos estos años la organización ha evolucionado hasta llegar al momento actual, donde asume nuevos desafíos que se integran a su política de RSE, sin dejar por ello de realizar las acciones que venía desarrollando. Entre ellas se mencionan las que realiza a través de la Fundación Mauricio Gajer, que es una organización privada sin fines de lucro, cuya meta es promover e incentivar la preocupación del individuo y de la comunidad por preservar la salud.

Para lograr sus objetivos, brinda cursos a alumnos y docentes de escuelas y liceos, y al personal de diferentes empresas. Participa en la Educación Profesional Médica Continua por intermedio de cursos especializados para médicos y personal sanitario. También cuenta con una biblioteca médica que se encuentra a disposición de los profesionales de la salud, y desde hace cinco años, colabora con la Universidad de la República, dictando un curso curricular a los estudiantes de la Facultad de Medicina.

SEMM colabora además con alumnos de universidades públicas y privadas brindando apoyo a proyectos de investigación, monografías o permitiendo realizar prácticas laborales en la empresa. A sus funcionarios, además de un lugar de trabajo digno, seguro, con buena remuneración, trato cordial y respetuoso, les otorga compensaciones extrasalariales y licencias especiales remuneradas. A las funcionarias que amamantan les concede un mes más de horario reducido por lactancia, extendiéndolo hasta los siete meses de vida del niño. Al trabajador y su familia les proporciona gratuitamente los servicios de asistencia médica que brinda la empresa. Asimismo reciben capacitación, que les permite mantenerse actualizados con los avances tecnológicos. A través de convenios con diversas instituciones tienen oportunidades de formación técnica o profesional.

En el marco de la puesta en marcha del nuevo Sistema Integrado de Salud, está trabajando en forma conjunta y coordinada con las otras empresas que integran la Cámara de Emergencias Médicas Móviles, por considerar muy importante fijar políticas y acciones comunes.

Como contribución a la sociedad, y continuando con el compromiso asumido con diferentes proyectos, SEMM colabora con el Programa de Atención a los Sin Techo del Ministerio de Desarrollo Social (Mides), brindando asistencia médica y traslado a centros hospitalarios a niños y adultos que se albergan en los refugios nocturnos. Apoya a hogares sustitutos y al Proyecto 300 del Inau.

Participa tanto en Montevideo como en el interior del país en la Campaña de Prevención de Accidentes de Tránsito. Presta asistencia médica en la vía pública, y en el marco del convenio firmado con el Ministerio del Interior (911), atiende los accidentes de tránsito. Ofrece sin costo el área protegida a instituciones (públicas o privadas) que brindan servicios comunitarios de apoyo a los más necesitados.

Además está presente en varios eventos que promueven acciones de promoción de salud, deportivas, de recreación y culturales.

SEMM cuida de varios espacios públicos en Montevideo y Costa de Oro de Canelones, donde no solo brinda cobertura médica sin costo, sino también se encarga del mantenimiento y cuidado de los mismos.



Nuestros avances en RSE

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

Medio Ambiente

En cuanto al cuidado del Medio Ambiente, ha establecido un proceso para el tratamiento de los residuos sanitarios, que asegura la realización de un manejo adecuado, seguro y responsable de los mismos. Colabora con una ONG (Odesuy), donando los desechos de papel para su reciclaje, cuyos productos posteriormente son donados a escuelas rurales y de la periferia de Montevideo. Ha implementado un programa: “Reduce-Recicla-Reutiliza”, que tiene como objetivo lograr el consumo eficiente del papel, su reutilización y la correcta

gestión de sus residuos. Además se logra que el personal, al participar activamente, se sienta protagonista y gratificado por actuar responsablemente.

Nuevos proyectos

Entre los nuevos proyectos que SEMM ha incorporado a su política de RSE, desde el año 2006 se apoya a la ONG “Un Techo para mi País”, brindando cobertura médica en las jornadas de construcción de las viviendas.

En la construcción de las mismas colaboraron directivos y funcionarios.

En el mismo año se firmó un acuerdo con la Fundación Alvarez-Caldeyro Barcia y la Fundación Visionair, para colaborar con el Fondo Rosado en el Programa de Apoyo a los Bebes Prematuros nacidos en el centro hospitalario Pereira Rossell. SEMM se sumó al desafío de formar parte de la “Red de apoyo después del alta, programa de seguimiento”, y ofrece a estos pretérminos una afiliación gratuita hasta el año de vida. Ello permite a las madres tener la tranquilidad de que siempre que su hijo necesite asistencia médica, puede recurrir a SEMM, que le brindará sus servicios médicos, con la misma calidad técnica que brinda a todos sus asociados.

Como empresa de salud, somos conscientes que la prematuridad afecta mayoritariamente a las clases sociales de menores recursos y a madres adolescentes. Estos recién nacidos requieren mayores cuidados por tener un alto riesgo de enfermar y/o morir, sobre todo durante el primer año de vida, período cuando son altamente vulnerables. Por estos motivos, a partir del año 2007 también cuidamos la salud de los prematuros que nacen en la Maternidad del Hospital de Clínicas.

Otro tema que consideramos clave es la educación, uno de los mejores instrumentos para promover la integración social e igualdad de oportunidades para las personas que componen los sectores más desfavorecidos de nuestra sociedad. Por ello se firmó un acuerdo de cooperación con el Programa “Jóvenes con Futuro, Adelante” del Banco BBVA.

El Programa está destinado a 50 jóvenes de Montevideo e interior provenientes de hogares de muy bajos





Nuestros avances en RSE

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

recursos y residentes en barrios de contexto social crítico, que completaron la Educación Primaria con un excelente nivel académico pero, por su condición socioeconómica, se exponen a un elevado riesgo de deserción en el Ciclo Básico.

El objetivo es lograr que los becarios cursen en forma completa y con buen rendimiento académico el Ciclo Básico de Educación Secundaria y abrirles las puertas a un mundo de oportunidades que les ayuden a romper con el círculo perverso de la pobreza.

Las becas consisten en financiar la matrícula de los jóvenes seleccionados en instituciones que, por su ubicación y características, tienen experiencia en trabajar no solamente con los jóvenes, sino también con sus familias. Durante los tres años que dura la beca, SEMM brinda una afiliación gratuita a cada uno de los jóvenes becarios de Montevideo, con lo que tendrán asistencia médica tanto en domicilio como en nuestras policlínicas. La atención médica de los jóvenes que residen en la ciudad de San Carlos (Departamento de Maldonado), se hace en la emergencia y policlínicas del Sanatorio SEMM-Mautone.

El compromiso asumido por SEMM en materia de RSE lo llevó a establecer alianzas con empresas también comprometidas con la realidad del país, lo que permitió realizar acciones conjuntas de responsabilidad social con la finalidad de contribuir a mejorar la calidad de vida y oportunidades a los integrantes de nuestra sociedad.



Mr. BRICOLAGE



Abrir las puertas cerradas

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

La principal Buena Práctica que nuestra empresa desarrolla está orientada, en general, a la sociedad civil en la que desempeña su actividad comercial, y en particular a un grupo de riesgo social en cuanto a su capacidad de conseguir, desarrollar y mantener un empleo.

Se trata de un programa de inserción laboral de jóvenes con capacidades intelectuales diferentes, el cual va desde el diseño del puesto de trabajo hasta la inserción de los candidatos con su consiguiente desarrollo en el mismo.

Este programa tiene 2 premisas muy sencillas: no ser una actividad asistencialista o filantrópica, es decir que la tarea que desarrollan estos jóvenes realmente sea necesaria para la empresa y el compromiso de llenar entre un 5 y un 10% de la plantilla con ellos.

Los jóvenes con bajo nivel de capacitación o con problemas tienen una alta tasa de desempleo, que llega a quintuplicar la tasa de la población general. Ofrecer una posibilidad de creer en quienes están y se sienten capacitados para emplearse es abrir una puerta y dejarla abierta para que a través de ella puedan pasar muchos más.

Nuestro inculcable interés es motivar a otras empresas para que desarrollen esta práctica y ponernos a disposición para transmitir nuestra experiencia.





La conducta ética como cimiento de nuestra existencia

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

Destacamos, como Buena Práctica, nuestro Código de Ética y Conducta.

En Deloitte, la ética y la integridad constituyen las bases fundamentales de la firma. Se espera de todo el personal que sea honesto y se comporte de acuerdo con los más altos estándares éticos, rigiéndose por su deseo de hacer lo correcto. Se cuenta para ello con un Código de Ética y Conducta que pretende servir como guía, referencia informativa y fuente documental para ayudar a todos los profesionales de la firma a escoger la opción éticamente más adecuada en cualquier circunstancia. Deloitte ha establecido una serie de pautas de comportamiento que ayudan a la mejora y el mantenimiento de la confianza del público en general (los clientes, la sociedad, los entes reguladores, etcétera). La intención es que todos los profesionales, independientemente de su cargo o responsabilidad, tengan una mayor conciencia de las implicaciones, privilegios y responsabilidades que conlleva el trabajar en una firma de servicios profesionales como Deloitte. En nuestra firma estamos todos unidos bajo nuestros Valores Compartidos y los Principios Éticos de las firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu, que orientan nuestra forma de hacer negocios desde la honestidad, la ética y el profesionalismo. Nuestros Valores y Principios nacen de la Visión y la Misión de nuestra firma, que son una parte integral de nuestro compromiso de responder a la confianza de nuestro entorno.

Integridad

Honestidad e Integridad. Prácticas de negocios justas y honradas. Responsabilidad con la sociedad.

Excelente Valor Agregado a los Clientes

Honestidad e Integridad. Competencia. Objetividad. Comportamiento profesional. Confidencialidad. Prácticas de negocio justas y honradas.

Compromiso Mutuo

Respeto y trato justo. Responsabilidad en la toma de decisiones. Confidencialidad.

Fortaleza en la Diversidad Cultural

Respeto y trato justo

El Código de Ética y Conducta, sin embargo, no pretende dar una respuesta específica a cualquier situación a la que pueda enfrentarse el personal de la firma. En muchas ocasiones es necesario consultar con responsables superiores, con los propios compañeros o con estamentos internos y externos. Y, sin duda, la responsabilidad, formación y conciencia ética de cada persona constituirán siempre el principal filtro ante la aparición de un escenario de incertidumbre. Todos en la firma tenemos claro que el camino adecuado lo marcan el sentido común y la información, sin olvidar que el factor final para el éxito ético de la firma descansa individualmente en cada una de las personas que la conforman, cuyas decisiones arrastran implicaciones económicas, legales y éticas. Nuestra responsabilidad no termina en proporcionar un servicio eficaz a nuestros clientes. Por el contrario, nuestros esfuerzos deben orientarse a satisfacer también las necesidades de los restantes públicos de interés con los que se relaciona la firma: primero y principal, nuestra gente, también nuestros aliados estratégicos y, por supuesto, la sociedad en general, con la que tenemos un compromiso muy especial en tanto profesionales. Es una responsabilidad de la firma el velar por el bienestar de su gente, por su carrera profesional y por su futuro. Una tremenda responsabilidad, imposible de afrontar si no es con la colaboración de todos. Nuestro comportamiento ético, nuestra conducta íntegra, honesta e independiente, constituyen sin duda el mejor camino para ser excelentes y exitosos. En el trato con nuestros clientes, con la sociedad, con nuestros aliados, y entre nosotros mismos, todos somos responsables de actuar libremente, con profesionalidad y honradez. Es nuestro derecho, y a la vez nuestro deber. Es por ello que hemos creado un Comité de Ética dentro de la firma, encargado de la actualización de este Código, y de resolver las dudas y conflictos que surjan en torno a su aplicación. Nuestro Código cuenta con un capítulo de



La conducta ética como cimiento de nuestra existencia

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

casos prácticos que demuestran aquellas circunstancias en las que no es fácil elegir la mejor opción; no pretende ser exhaustivo, ni tampoco ser una “lista de normas” a la que debemos someternos por obligación, sino que busca ayudar a todos los profesionales a cimentar los fundamentos de un comportamiento ético y aclarar las incertidumbres que puedan surgir a lo largo de nuestras actividades dentro de la firma, sea cual sea nuestra función.

Algunos de los contenidos

Introducción a la conducta ética; visión y misión; valores compartidos y principios éticos de las Firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu; principios éticos de las Firmas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu; objetivos de los valores y principios; independencia; reportes; responsabilidad del personal; comportamiento externo; comportamiento hacia los clientes; comportamiento interno; ejemplos prácticos.

Obligación de conocer, entender y cumplir con el Código

Todo el personal de la firma tiene la obligación de conocer, entender y cumplir con este Código Ético. El incumplimiento con el Código podría resultar en riesgos importantes para la firma y para su gente, y por lo tanto será objeto de acciones disciplinarias individuales, que podrían llegar hasta el alejamiento del individuo de la firma. Pero ¿es siempre fácil tomar la decisión éticamente adecuada? ¿está siempre clara la línea divisoria entre lo correcto y lo incorrecto?

Sabemos dónde ir por ayuda y cómo reportar

El programa de ética está diseñado para educar y favorecer un ambiente donde las comunicaciones sobre temas éticos sean abiertas y donde las consultas sobre su cumplimiento sean fomentadas, y para proveer a todo el personal con un entendimiento razonable de cómo identificar y reportar potenciales violaciones. Cada uno es responsable de hacerse cargo, ya sea reportando o consultando de situaciones no éticas que pudieran conocer. Si se observa, o se toma conocimiento de una situación potencialmente no ética, o que represente alguna violación de las políticas de la firma, ya sea cometida por otro colega, cliente, proveedor, o asociado en su relación de negocios con la firma, es su responsabilidad reportar las circunstancias a través de un canal apropiado, y de cooperar con la investigación. Para ser asistido en materia de ética y cumplimiento, y para reportar potenciales violaciones, se debe contactar al supervisor directo o líder funcional. Si ellos no pueden o no están en capacidad de resolver el tema (o si la persona se siente incómoda discutiendo la situación con ellos), se debe buscar asistencia de otras personas, como: el Director de Ética de la Firma, el Comité de Ética (el líder y sus miembros), el área de Desarrollo de Personas o el Socio Principal. Inclusive se poseen mecanismos de denuncia en los que no es necesario revelar la identidad del denunciante. También se dispone a nivel nacional e internacional de multitud de instituciones y estudios que permiten consultar códigos, legislaciones y normativas. En la intranet de la firma se incluyen los vínculos a algunos de ellos, que se destacan por su importancia, independencia y prolijidad. En suma, nuestros Valores Compartidos y Principios Éticos son los cimientos sobre los que se construye la firma, y contamos con los procedimientos necesarios y con la estructura adecuada para mantenerlos siempre vigentes.



Deloitte.



Las muchas formas de colaborar con la comunidad

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

Programa con la comunidad

Unilever tiene un Programa orientado hacia la comunidad, que tiene como objetivo hacer llegar a los grupos más carenciados, mediante donaciones, alimentos, productos de limpieza e higiene personal.

Estas se hacen a través de instituciones benéficas, parroquias, colegios, ONGs, además de colaborar en forma activa con Cunas Uruguayas, Asilos de Ancianos, la Dirección Nacional de Cárceles, Cárcel de Mujeres, Bomberos, etcétera.

Este tipo de iniciativas contribuye a fortalecer los vínculos con las personas y es muy valorado por la comunidad.

Reciclado

Unilever es socio fundador de CEMPRE (**Compromiso Empresarial Para el REciclaje**), una asociación civil sin fines de lucro que nació en 1996, a iniciativa de varias empresas uruguayas.

La Visión de CEMPRE es ser un referente proactivo, facilitador, impulsor de modelos y de innovación, integrador e integrado a nivel nacional y regional, apoyado por un amplio grupo de empresas.

Un Uruguay que recicla reduce la generación de residuos, con gestión eco-eficiente del sistema y con personas del sector trabajando en condiciones dignas y saludables.

Su Misión es promover la reducción y el reciclado de residuos en Uruguay.

Desde sus inicios, Unilever ha trabajado activamente para el desarrollo de la institución, ocupando actualmente la presidencia de su Consejo Directivo.

Las tareas a las que CEMPRE está abocada actualmente son el apoyo a la aplicación de la Ley de Envases, cuya reglamentación fue recientemente aprobada.

Desem Jóvenes Emprendedores

Actualmente nuestro Country Manager Luís María Rodríguez es Vice Presidente de Desem, que comenzó sus actividades en 1990, cuando un grupo de empresarios emprendedores propusieron crear una Fundación que apoyara el desarrollo del espíritu emprendedor de los jóvenes, brindándoles una experiencia práctica de gestión empresarial.

Es así que comienza la historia de “Empresas Juveniles”, el programa de junior achievement con más tradición en Uruguay y core business de la organización. Además se crean foros y eventos para generar instancias de aprendizaje teórico-práctico sobre el emprendimiento y los emprendedores.

A lo largo de estos 16 años de presencia en Uruguay, son muchas las personas, empresas e instituciones que han contribuido al desarrollo y crecimiento de los programas educativos de Desem Jóvenes Emprendedores.

Durante estos años mucho de los funcionarios de Unilever actúan a modo de coordinadores en los emprendimientos llevados por los estudiantes para formar empresas que desarrollen todas sus capacidades.



Las muchas formas de colaborar con la comunidad

Relevamiento Buenas Prácticas Empresariales 2007-2008

Unilever Nevex: Verano Solidario 2007

En el marco de las actividades de acción social y por segundo año consecutivo, el Consejo de Educación Primaria y Nevex presentaron el programa “Verano Solidario 2007”, que se implementó en 296 escuelas que trabajan en las zonas más carenciadas de todo el país.

El programa “Verano Solidario 2007”, que rigió desde el día 9 de enero hasta el 17 de febrero de 2007, tuvo como objetivo brindar contención a los niños que en esta época del año quedan más expuestos a contextos desfavorables para su desarrollo, brindándoles un verano enfocado hacia el aprendizaje, el deporte y la diversión.

Nevex apoya la práctica deportiva en los niños como vehículo de aprendizaje en la etapa de su crecimiento. Mediante el deporte, los niños incorporan valores fundamentales tales como la perseverancia, paciencia y compañerismo, además de generar importantes habilidades físicas que serán vitales para su vida adulta.

A la atención integral que ofrecen estas escuelas a los niños, mediante un seguimiento que asegura el adecuado aporte nutritivo, Nevex suma la donación de un set de recreación que incluye pelotas, juegos para disfrutar al aire libre y materiales para la expresión plástica.

En el marco de este programa, este año los niños fueron convocados a armar un equipo, diseñar sus propias camisetas y narrar los valores que aprendieron, entrenando juntos en una cartulina que Nevex entregó a cada una de las escuelas. Una vez realizados los trabajos, un jurado evaluó las propuestas y seleccionó a los 10 más destacados.

Los equipos cuyos diseños fueron seleccionados, recibieron como premio las camisetas que ellos mismos dibujaron, llevadas a la realidad. A su vez, estas camisetas forman parte de una muestra donde se las presenta junto al dibujo realizado por los niños, mostrando cómo todas sus ideas y aprendizajes pueden ser llevados a la realidad.

De este modo, los niños uruguayos pueden disfrutar del deporte, la diversión y el aprendizaje formando un solo equipo.

