



Dow Argentina

Concurso Interno de Voluntariado

Responsabilidad Social Empresaria - Campañas de concientización - Acciones con la Comunidad.

Descripción de la Empresa

Dow es una compañía líder en ciencia y tecnología que provee innovaciones en productos para la agricultura, plásticos, químicos y servicios, a numerosos mercados esenciales de consumo. Dow atiende a clientes en más de 175 países, ayudándolos a proveer desde agua potable, alimentos y medicamentos hasta pinturas, packaging y productos de higiene personal. Comprometida con los principios del Desarrollo Sustentable, Dow y sus 42.000 empleados en todo el mundo buscan balancear sus responsabilidades económicas, sociales y de medioambiente.

Causas que motivaron la implementación de la acción

Análisis de la situación previa e Identificación del problema

Dow sostiene que el Desarrollo Sustentable es posible sobre la base de tres pilares fundamentales: cuidado ambiental, prosperidad económica y responsabilidad social. Como práctica socialmente responsable, Dow no sólo invierte en las comunidades donde actúa sino que también estimula y apoya a sus empleados para que se involucren y participen activamente en resolver problemas sociales.

Muchos empleados de la compañía colaboran y participan en actividades o programas diseñados o auspiciados por la empresa, en particular compartiendo sus mejores conocimientos en sus propias áreas de experiencia. Entre las actividades de voluntariado en las que se involucran los empleados pueden nombrarse:

- Facilitación año a año de distintos programas de la Fundación Junior Achievement en escuelas secundarias de nuestra comunidad.
- Dictado de charlas sobre ergonomía, seguridad, cuidado responsable, primeros auxilios, prevención en salud.
- Visitas a plantas (Programa Conócenos).
- Lectura de cuentos en hogares de niños (Programa Leer es Fundamental).
- Tutorías de Pasantes (Programa Abriendo Puertas: hijos de empleados y jóvenes de la comunidad realizan pasantías de 4 meses en la empresa).
- Asesoría en temas administrativos y de gestión a ONGs.

- Participación en colectas (“Picitos Calentitos”, de la Fundación Cecilia Grierson).

Asimismo, por interés personal, muchos empleados dedican su tiempo libre para colaborar con entidades sin fines de lucro.

Esta situación brindó el estímulo necesario para proponer como actividad complementaria a los programas de la compañía, un Concurso Interno de Voluntariado. Su finalidad es brindar a los empleados la oportunidad de sumar energías y proponer ideas innovadoras que se materialicen en acciones concretas en alianza con una organización sin fines de lucro de cada localidad en la que Dow actúa. En este sentido, la compañía aporta recursos económicos, tecnológicos y de gestión en beneficio de la comunidad y el fortalecimiento de las instituciones intermedias.

Principios, Valores y Políticas que respaldaron la acción

El principio rector de Dow es la filosofía de Desarrollo Sustentable, que se apoya en pilares fundamentales como la fortaleza económica de la compañía y su impacto positivo en las geografías en las que opera, la excelencia en el desempeño ambiental y en seguridad y la responsabilidad social empresaria.

Las Metas de Sustentabilidad 2015 (www.dowattainability.com) de la compañía reflejan el compromiso a largo plazo con los principios de Cuidado Responsable ®. Dichas metas tienen tres focos: ciudadanía local (protección de la salud humana y del medio ambiente), reducción del impacto de la actividad global de Dow (eficiencia y conservación de energía, enfoque del cambio climático) y seguimiento y control del producto (compromiso con la seguridad del producto y química sustentable).

Target:

Principales Objetivos

- Involucrar al personal y reconocer quienes se comprometen con el desarrollo de su comunidad
- Seleccionar proyectos innovadores, con posibilidades reales de implementación
- Vincular a la compañía con las organizaciones de la comunidad a través de sus empleados
- Promover el trabajo voluntario aportando recursos humanos, tecnológicos y de gestión en el ámbito social
- Contribuir activamente en temas de agenda social

Acción:

Descripción de las medidas tomadas

Descripción del proceso

Pasos previos

- Alianza con la Fundación Compromiso para el diseño conjunto, monitoreo y evaluación del programa, capacitación a participantes sobre formulación de proyectos y a los evaluadores para la selección final.
- Elaboración de un documento instructivo y herramientas para la evaluación de proyectos sociales.
- Diseño del iso-logotipo del Programa
- Diseño de afiches y postales
- Capacitación de los empleados miembros del Panel de Comunicación de cada región, responsables de la evaluación y selección de los proyectos.

Cronograma de Ejecución

- Mayo: Lanzamiento y reuniones explicativas
- Mayo – Julio: Asesoramiento y capacitación a los interesados en participar
- Agosto: Cierre recepción de proyectos
- Septiembre: Evaluación y selección de proyectos por el Panel de Empleados
- Septiembre: Comunicación de proyectos seleccionados. Inicio de ejecución de proyectos
- Diciembre: Publicación y difusión de resultados

Condiciones

- El proyecto debe ser presentado por al menos un empleado de la compañía, sin límite máximo de participantes, aunque al momento de su aplicación puede sumar a más voluntarios.
- La propuesta debe aplicarse en el año en curso.
- Debe incluirse (excluyente) la participación de una organización sin fines de lucro de la comunidad, sin vinculación directa o indirecta con partidos políticos o con proyectos de entidades confesionales, cuya finalidad sea la promoción de una determinada fe religiosa.
- Deben presentarse detalles de costos para llevarlo adelante.

Características que se evaluarán en los proyectos

- **Sustentabilidad:** cuanto mayor sea su grado de sustentabilidad más puntaje recibe el proyecto.

- **Barrera de salida:** al finalizar el proyecto en el término de un año, la empresa deberá poder retirar su apoyo sin riesgo para la subsistencia del proyecto (relación con ítem anterior de autosustentable).
- **Impacto social, económico, ambiental:** es el potencial beneficio que otorga a la comunidad la realización del proyecto.
- **Medición de resultados:** posibilidad de medir los resultados obtenidos (ej.: cantidad de personas beneficiadas, incremento nutricional, etc.)
- **Valores:** grado de relación entre los valores de la compañía y los valores que el proyecto promueve.
- **Rol:** los subsidios otorgados por la compañía no deben reemplazar aportes del Estado ni poner en riesgo la continuidad de los mismos.

Pautas a tener en cuenta

- Los subsidios se otorgan por única vez en el año en curso.
- No se admite utilizar los recursos para aumentar, directa o indirectamente, la dotación de las instituciones en que se ejecute el proyecto. Quedan así excluidos aumentos de salarios, la financiación de gastos corrientes, etc.
- Parte de las horas que el voluntario destina al proyecto son donadas por la empresa. La cantidad de horas laborales cedidas las determina el/los voluntarios en común acuerdo con su jefe directo o supervisor.
- Toda circunstancia no prevista en el presente documento es resuelta por el Comité de Selección que corresponda a esa región conjuntamente con el Departamento de Asuntos Públicos de Dow Región Sur, cuyas decisiones a este respecto serán definitivas.
- El Comité de Selección de cada región visita cada una de las instituciones involucradas en los proyectos presentados para determinar su viabilidad.
- Si bien el proyecto puede ser presentado por una sola persona, se sugiere que sean equipos interdisciplinarios.
- Los proyectos ganadores pueden reclutar voluntarios para asegurar la ejecutividad, complementariedad y dinámica de la propuesta.
- Se considera muy valioso el aporte de expertos no pertenecientes a la compañía.
- Proyectos que tengan foco en micro-emprendimientos tienen especial interés por sus posibilidades de desarrollo futuro una vez finalizado en subsidio.

Recursos invertidos

Recursos humanos

El Concurso Interno de Voluntariado es organizado y gerenciado por el Departamento de Asuntos Públicos de la compañía.

Los empleados de Dow tienen la oportunidad de ejercer su propia responsabilidad social corporativa, estimulados y apoyados por la compañía. Para esto, se vinculan con organizaciones de la sociedad civil de su comunidad y, en función de las necesidades de éstas, generan propuestas y proyectos innovadores en áreas de

educación, deportes, salud, cultura y promoción social. Pero la participación de los empleados de Dow no se limita a la mera presentación de proyectos, sino que también se involucran en la ejecución de los mismos, aportando su conocimiento y experiencia. De esta manera, fortalecen su sentido de pertenencia a la empresa y participan de sus acciones socialmente responsables.

Los proyectos presentados son exhaustivamente revisados, evaluados y calificados por el Panel de Comunicaciones, integrado por empleados, según la Guía de Evaluación de Proyectos elaborada para tal fin.

Recursos financieros

La compañía invierte en el programa US\$ 60.000.

Tiempo incurrido

El programa se inició en 2004 y ya va por su cuarta edición.

Alianzas

La Fundación Compromiso colabora con el asesoramiento técnico para la formulación de la propuesta, la formulación de los proyectos y la capacitación de los jurados para su evaluación.

Resultados:

Resultados obtenidos

La iniciativa alcanza a un total de 1200 empleados de la Región Sur. El Concurso Interno de Voluntariado ha tenido ya tres ediciones. En la primera, en 2004 se presentaron 39 proyectos, de los cuales fueron seleccionados 13, con una participación total de 150 personas, entre voluntarios y empleados que participaron de los Comités de Evaluación.

La edición 2005, registró más de 50 presentaciones de proyectos y más de 180 empleados se involucraron de distinta manera. En esta oportunidad se sumaron los empleados de Chile. Los proyectos ganadores fueron 20.

En la última edición de 2006, participaron más de 200 empleados. Se recibieron 67 proyectos, de los cuales 18 fueron seleccionados.

Departamento: Asuntos Públicos

Responsables:

Gastón Remy, Líder de Asuntos Públicos Región Sur, América Latina

Marcela Guerra, Líder de Asuntos Públicos del Complejo Bahía Blanca

Equipo de Trabajo

Fundación Compromiso