Comunicación de progreso de ANCAP 2007/2008

Mensaje del Presidente

En el año 2005 ANCAP, como empresa miembro de ARPEL (Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas de Latinoamérica y el Caribe) firmó la Declaración de Compromisos de la Asociación que incluye compromisos relacionados con la Responsabilidad Social, Ambiente, seguridad y Salud Ocupacional, Integración Energética, Comunicaciones y Mejora Continua.

En el mes de junio de 2006 se conformó un Equipo de Responsabilidad Social dando los primeros pasos en el camino de establecer un sistema de gestión de la Responsabilidad Social y en el mes de octubre, por Resolución de Directorio, se resolvió adherir al Pacto Mundial de Naciones Unidas. Dicha adhesión se concretó con fecha 19 de diciembre de 2006.
De acuerdo con los compromisos asumidos hemos elaborado nuestra primera Comunicación de Progresos (COP) correspondiente a los años 2007/2008.

Los años 2007-2008 han sido especialmente importantes para ANCAP. Nuestra empresa, como ente del dominio industrial y comercial del Estado, es uno de los pilares fundamentales para el proceso de desarrollo económico y social del Uruguay y tenemos plena conciencia de la importancia de nuestro rol en ese proceso.
Ninguna compañía puede desarrollarse y crecer si permanece alejada de las expectativas de la sociedad y no tiene un camino trazado con una visión de largo plazo.
En el período correspondiente a esta comunicación, se avanzó y se culminaron etapas importantes del proceso de Planificación Estratégica. Se definieron y aprobaron, luego de una amplia participación de todos los colaboradores de la empresa, los Valores y Principios, la Visión y la Misión de ANCAP.

Siendo proactivos en la protección del medio ambiente se ha avanzado y concretado en los dos últimos años en proyectos que mejoran nuestra posición al respecto. Cabe destacar la adjudicación del Proyecto de Nuevas Unidades de Hidrodesulfurización de Gasoil, Hidrodesulfurización de Gasolina de Cracking y Recuperación de Azufre.
Asimismo se destacan las inversiones realizadas para concretar la producción de biocombustibles a través de una de las empresas subsidiarias de ANCAP, ALUR S.A., que también significan un gran compromiso con el desarrollo social de una importante zona de nuestro país.

En lo relativo a la interacción con la sociedad, teniendo como criterio básico la priorización de las acciones relacionadas con la infancia, la adolescencia y la juventud en situaciones críticas, fundamentalmente en las zonas de influencia de las instalaciones de nuestra empresa, se concretaron convenios con varios Ministerios y Consejos Desconcentrados de la Administración Nacional de Enseñanza Pública que significaron una importante contribución de ANCAP al desarrollo de acciones que permitieron una promoción y avance en la situación de derechos humanos fundamentales, de calidad de vida, en materia de educación, vivienda, salud, seguridad, calidad ambiental, cultura y esparcimiento a través de actividades deportivas.

Como consecuencia del trabajo realizado en la Red de Empresas Públicas de Uruguay en coordinación con la Junta Nacional de Drogas de la Presidencia de la república se comenzó a ejecutar en ANCAP el año 2008 el Programa de Prevención del Consumo de Alcohol y drogas en el ámbito laboral y de la familia.

También se inició en este año 2008 la ejecución del Proyecto “Calidad con Equidad” a través de un Convenio con el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social que procura avanzar en la equidad de género, no discriminación e igualdad de oportunidades.
Como integrantes de DERES (Desarrollo de la Responsabilidad Social), institución sin fines de lucro que promueve el desarrollo de la Responsabilidad Social en el Uruguay, de la cual somos socios fundadores, en los años 2007 /2008 hemos participado, como empresa grande “madrina”, del Proyecto “Implementación de Acciones de Responsabilidad Social en las PYMES integrantes de la Cadena de Valor de las grandes empresas” que ha tenido una evaluación sumamente positiva.
Con el avance que hemos tenido esperamos emitir en el próximo ejercicio nuestro primer reporte de sostenibilidad con una mejor medición de los resultados, utilizando indicadores como los de Global Reporting Initiative (GRI). Al no tener implementado el mismo hasta el presente, ponemos esta primer comunicación de progresos a disposición de todas nuestras partes interesadas en nuestra Página WEB, poniéndolo en conocimiento a través de medios masivos de comunicación.
Por Resolución de Directorio de fecha 26 de octubre de 2006 ANCAP declara el apoyo y la continuidad de la adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas procurando lograr avances concretos con respecto a los 10 principios del mismo.
Asumiendo el compromiso de una mejora continua de la calidad del reporte en los próximos ejercicios los invitamos a la lectura de esta primera Comunicación de Progresos.

Cordiales saludos,

Lic. Raúl Sendic, Presidente

PERFIL Y DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

A los efectos de la presentación de la empresa se adjunta la Memoria y Balance 2007, de donde surgen las diferentes áreas en las cuales la misma se desempeña, a saber:

1. Energía comprendiendo combustibles, gas natural, exploración y producción, exploración de hidrocarburos en el Uruguay, exploración y explotación de hidrocarburos en el exterior, fuentes energéticas alternativas, recursos minerales energéticos fósiles, materias primas para la industria del cemento.
2. Pórtland incluyendo comercialización y producción
3. Información general
4. Estados contables.

VALORES Y PRINCIPIOS DE ANCAP

Aprobados por Resolución de Directorio de fecha 12 de setiembre de 2007.

Los siguientes valores y principios institucionales nos caracterizan como Servidores Públicos y son los que guían nuestras actitudes y conductas, constituyendo la base fundamental de todas nuestras acciones y decisiones en el quehacer de la empresa.

* Integridad y Respeto
  Actuar con rectitud, probidad y honestidad, manteniendo un comportamiento ético incuestionable y promoviendo una rigurosa coherencia entre nuestras acciones y valores.
  Reconocer la dignidad y los derechos de los demás, evitando toda clase de discriminación.

* Transparencia
  Compromiso y disposición de actuar en forma clara, sin ambigüedades, de acuerdo con reglas conocidas, difundiendo oportunamente los datos e información adecuada en forma fiel y verificable facilitando las instancias de control, tanto interna como externamente y de acuerdo con las normas internas y la legislación vigente.

* Honestidad
  Actuar siempre basados en la verdad y en la justicia, dando a cada cual lo que le corresponde, incluido uno mismo, con honradez y rectitud.

* Responsabilidad
  Actuar diligentemente y con conocimiento en la realización de las funciones, deberes y obligaciones encomendadas, previendo y asumiendo las consecuencias de las acciones y decisiones adoptadas, comprometiendo todas nuestras capacidades.

* Eficiencia y Eficacia
  Cumplir con los objetivos fijados mediante el uso optimizado en tiempo y forma de los recursos disponibles, de manera de obtener el mejor resultado para los dueños, clientes y empleados.

* Desarrollo integral del personal
  Potenciar el desarrollo y la formación integral de las personas que conforman la empresa, estableciendo y fortaleciendo un ambiente laboral de confianza y compromiso, que promueva y facilite la participación, el trabajo en equipo y el respeto, así como la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

* Compromiso con la seguridad, con la salud y con la preservación del medio ambiente
  Orientar la gestión de la empresa de modo que sus actividades se realicen en condiciones de seguridad para las personas y los bienes materiales bajo su responsabilidad.
  Asegurar altos estándares de salud para todos los trabajadores.
  Orientar los planes, programas, actividades y operaciones de la empresa en todas sus etapas, por las mejores prácticas disponibles en materia de conservación y protección ambiental.

VISIÓN

Aprobada por Resolución de Directorio No. 820/09/07 de fecha 12 de setiembre de 2007.

Ser 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 y proyección internacional, 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.

MISIÓN

Aprobada por Resolución de Directorio No. 820/09/07 de fecha 12 de setiembre de 2007.

Aseguramos al país el abastecimiento de nuestros productos energéticos y proveemos cementos pórtland y alcoholes, todo ello conforme a estándares regionales de calidad y a las necesidades de los clientes/usuarios.
Estamos orientados al mejoramiento continuo de la eficiencia y competitividad, propiciamos el desarrollo integral y la participación del personal, actuamos con responsabilidad social y ambiental y estamos comprometidos con la confianza que genera nuestra empresa.

COMPROMISOS

Aprobados por Resolución de Directorio No. 820/09/07 de fecha 12 de setiembre de 2007.

Compromisos con el dueño, el cliente/usuario, el trabajador y la comunidad:

ANCAP asume como compromisos prioritarios de la empresa: maximizar el valor para sus dueños, gestionar con enfoque en el cliente/usuario, suministrar productos y servicios conformes a estándares regionales de calidad, contribuir al desarrollo productivo y social del país, propiciar el desarrollo integral y la participación de sus trabajadores y actuar con respeto por el medio ambiente y en el marco de una política de responsabilidad social empresaria.

Compromisos con el dueño:

Maximizar el valor de la empresa, buscando como meta permanente la excelencia de gestión y actuando al servicio del país y su gente, propiciando que sus funcionarios actúen como Servidores Públicos.

Compromisos con el cliente/usuario:

Satisfacer adecuadamente las expectativas de nuestros clientes/usuarios, anticipándose a sus necesidades, brindando productos y servicios conformes a estándares regionales de calidad y a precios competitivos.

Compromisos con el trabajador:

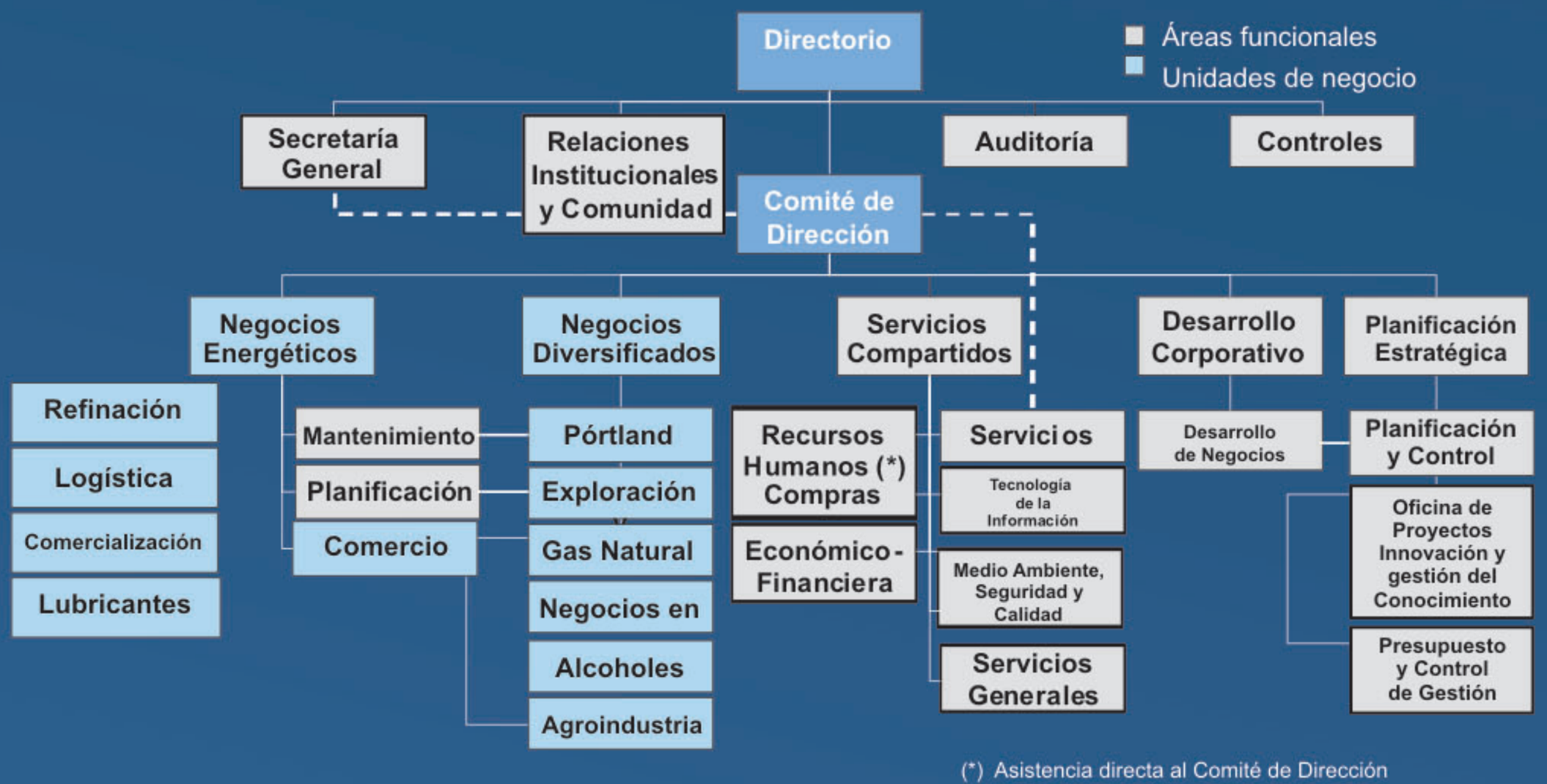
Propiciar el desarrollo integral de los trabajadores en un ambiente humano, motivador y participativo, preservando la salud y la seguridad y con un sistema de remuneraciones justo y adecuado.

Compromisos con la comunidad:

Velar por el respeto del medio ambiente, propiciando el cultivo de relaciones con el entorno, en el marco de una política de responsabilidad social empresaria, contribuyendo al desarrollo productivo y social del país, sobre bases sólidas y sustentables y generando empleo genuino.

Los Valores y Principios, Visión, Misión y Compromisos de ANCAP fueron y son permanentemente comunicados a través de talleres, visitas de las autoridades de la empresa a los diferentes lugares de trabajo, publicaciones en la Revista Ancapeana, cds, folletos, en la red interna de ANCAP (intranet), en la página web

ORGANIGRAMA



(*) Asistencia directa al Comité de Dirección

PRINCIPIO 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

* Programa de prevención del uso de alcohol y drogas en el ámbito del trabajo y la familia ONUDD- JND
* Se imprimirá próximamente un librillo de la declaración universal de los derechos humanos para todos los funcionarios de la empresa.
* Han intervenido en el proyecto "1000 promotores en Derechos Humanos", 3 funcionarios, con la intención de que éstos repliquen la experiencia entre sus compañeros.

Beneficios:

* Prima por nacimiento
* Acceso a guardería ANCAP o pago de privada hasta inicio escuela
* Becas para menores con problemas (sicólogo, maestra especializada, fonoaudiólogo, etc.)
* Becas para menores del Interior que deben trasladarse por estudios terciarios
* Canasta anual de útiles para escolares y liceales
* Canasta navideña
* Préstamos sociales para determinados casos
* Seguro de vida
* Internación en Casa de Salud o acompañante domiciliario

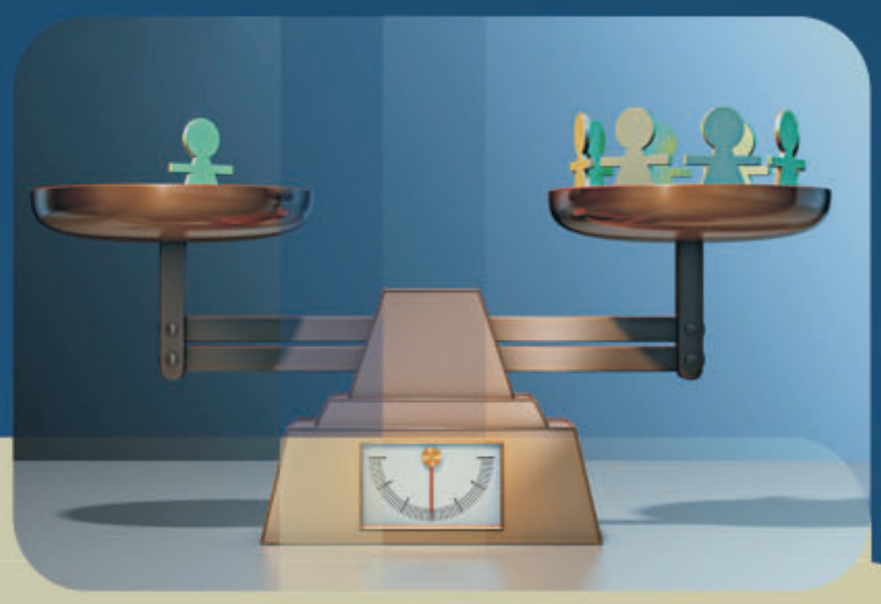
Salud y Seguridad

* Asistencia médica y odontológica integral
* Enfermería en Plantas y área protegida para emergencias
* Carné de Salud cada dos años
* Controles específicos según área de actividad
* Entrega de vestuario para el desempeño de funciones
* Entrega de equipo de trabajo para protección
* Normas que establecen condiciones seguras para el cumplimiento

Organización

* Organigrama con funciones asignadas a las distintas dependencias
* Descripción de tareas para cada cargo
* Planes de Carrera
* Convenios Colectivos
* Capacitación

Compensaciones por desempeño de tareas



PRINCIPIO 2. Las empresas deben asegurarse de que no están siendo cómplices en abusos y violaciones de los derechos humanos.

Se incluyen cláusulas que obligan a las empresas tercerizadas a respetar los derechos de sus trabajadores, en cuanto al laudo, derechos de sindicalización, aportes a la seguridad social y se realizan controles en cuanto a:

- el cumplimiento de los laudos salariales
- la inscripción y aportes a la seguridad social
- el cumplimiento de obligaciones laborales y sociales
- el control cumplimiento normas de seguridad industrial

Se promueve la continuidad de trabajadores en caso de cambio de empresas.

Se extiende al personal de empresas tercerizadas el beneficio de las canastas de las fiestas de fin de año.

Se imprimirá próximamente un librillo de la declaración universal de los derechos humanos para todos los funcionarios de la empresa.

Han intervenido en el proyecto 1000 promotores en Derechos Humanos, tres funcionarios, con la intención de que éstos repliquen la experiencia entre sus compañeros.

No se han reportado incidentes de discriminación en la empresa.

Seguridad y Salud Ocupacional

En materia de Política de Seguridad y Salud Ocupacional se destaca la aprobación de la misma por Resolución del Directorio Res (D) Nº 662/8/2007. (Ver Anexo ….)

Asimismo, por Res (D) Nº 716/8/2008 se aprobó la Norma sobre Comités de Seguridad y Salud Ocupacional (Ver Anexo ….)

En 2007 el Directorio de ANCAP aprobó la nueva Política de Seguridad y Salud Ocupacional.

Además, fueron aprobados por Gerencia General y publicados en el Portal de ANCAP los siguientes documentos:

- Norma para el uso de equipos de protección personal (aprobada por Res (GG) 132/007).
- Procedimiento para casos de emergencia en Planta La Tablada (aprobado por Res.(GG) 166/006, vigente desde el 12/11/2007).
- Procedimiento para casos de emergencia en Gas Natural Paysandú (aprobado por Res.(GG) 028/2007).
- Procedimiento de reporte de accidentes y elaboración de indicadores (aprobado por Res.(GG) 101/2007).

En 2007 se realizaron las siguientes actividades de capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional:

- Conceptos básicos de seguridad industrial para becarios y pasantes de Gerencia Técnica – División Industrialización de Combustibles y Lubricantes (45 asistentes).
- Manejo de extintores (74 asistentes).
- Manejo seguro de productos químicos para personal de Laboratorio (9 asistentes).
- Transporte de mercancías peligrosas (11 asistentes).
- Manejo seguro de productos químicos para personal de Laboratorio (9 asistentes)
- Uso de protectores respiratorios 3M (5 asistentes).
- Áreas clasificadas en la industria petrolera (57 asistentes).
- Revisión del sistema de permisos de trabajo en Negocios Energéticos (89 asistentes)
- Sistema de extinción de incendios de Sala de Control de Refinería (13 asistentes)
- Módulo de Seguridad y Salud Ocupacional para aspirantes a Operadores "C" de Refinería (28 asistentes).

También se dictaron cursos a cargo de instructores externos (22 asistentes):

- Formación de auditores en seguridad e higiene en el trabajo.
- Observaciones planeadas de seguridad.
- Investigación de accidentes e incidentes.

Otras actividades en que participo personal de área:

- Master de Seguridad Contra Incendios en el Instituto Argentino de seguridad

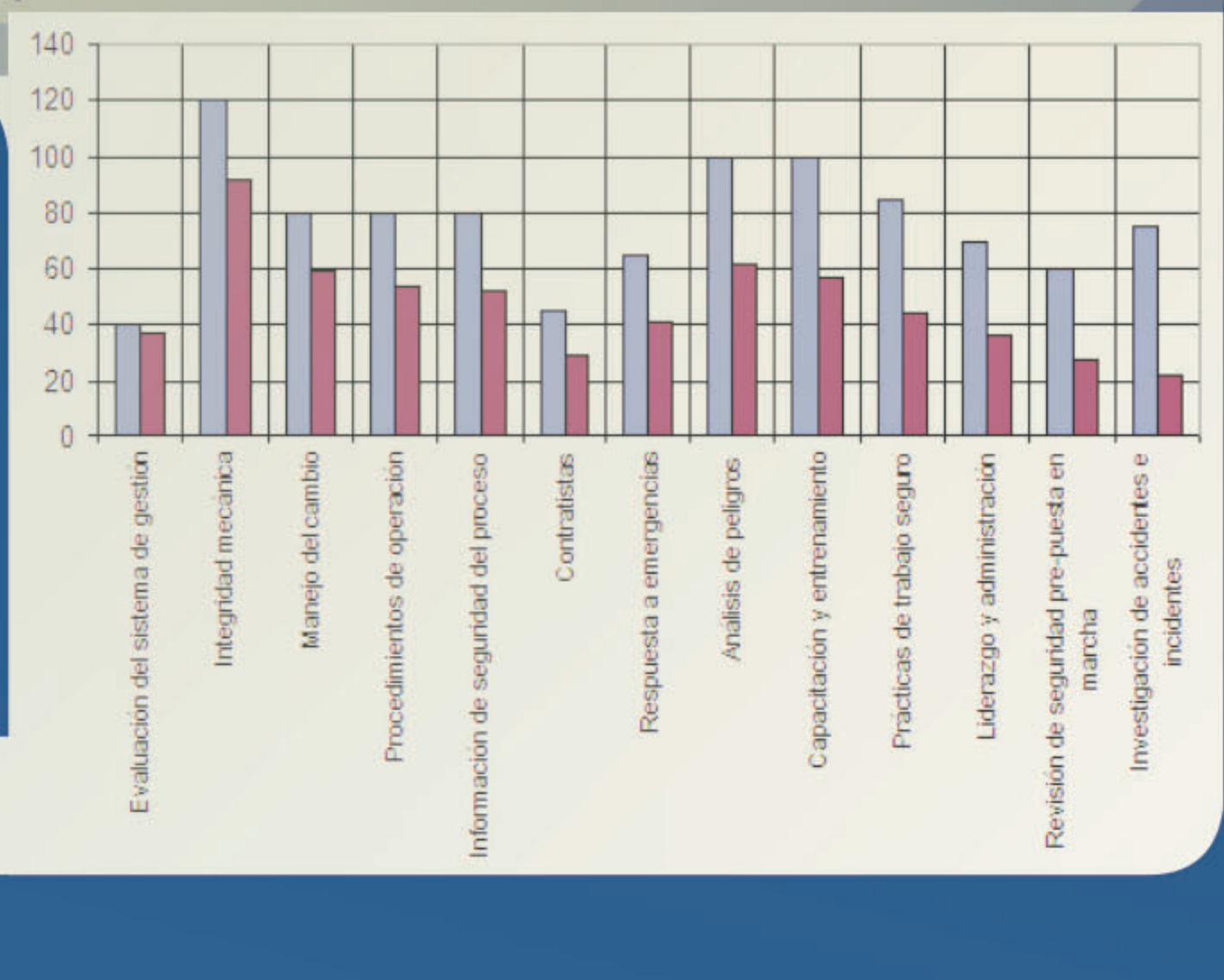
También se dictaron cursos a cargo de instructores externos (22 asistentes):

- Formación de auditores en seguridad e higiene en el trabajo
- Observaciones planeadas de seguridad
- Investigación de accidentes e incidentes.

Otras actividades en que participo personal de área:

- Master de Seguridad Contra Incendios en el Instituto Argentino de seguridad
- Jornadas Latinoamericanas de Seguridad e Higiene en el Trabajo en Chile.
- Curso de Prevención de Riesgos aplicada a la optimización de procesos industriales en el Centro de Producción Más Limpia.
- Jornadas Rioplatenses de Salud Laboral, organizadas por la Asociación Latinoamericana de Seguridad.
- Cursos de Sistema de Gestión SYSO en UNIT.

Se emitió el informe de auditoría realizada en Refinería de La Teja relativa a gestión de seguridad de procesos con materiales peligrosos (cumplimiento del standard OSHA 1910.119), a cargo de auditores de las Divisiones Industrialización Combustibles y Lubricantes y Medio Ambiente, Seguridad Industrial y Gestión Calidad, cuyos resultados se muestran en el siguiente gráfico:



Control Higiénico de Contaminantes

Se continuó con los monitoreos ambientales y los controles biológicos del personal expuesto en coordinación con Departamento Médico – Medicina Preventiva, actualizándose la lista de exposición en marzo. En este aspecto destacamos que se cumplió con lo planificado, logrando cubrir las actividades establecidas en el programa de Monitoreo Higiénico en el Área Energía.

Monitoreos Higiénicos:

Enero - Planta Carrasco
Enero - Planta Treinta y Tres
Enero - Planta Durazno
Febrero - Planta La Teja
Abril - Planta La Teja Octanizing
Octubre - Planta Juan Lacaze
Noviembre – La Teja Parque de Tks 011 y 012.

Equipo de Protección Personal:

Se resumen los EPP suministrados al personal de ANCAP:

Protección de cabeza 332
Protección ocular 1121
Protección de manos 3164
Protección de pies 958
Protección auditiva 1796
Protección respiratoria (incluye todas las clases) 1224

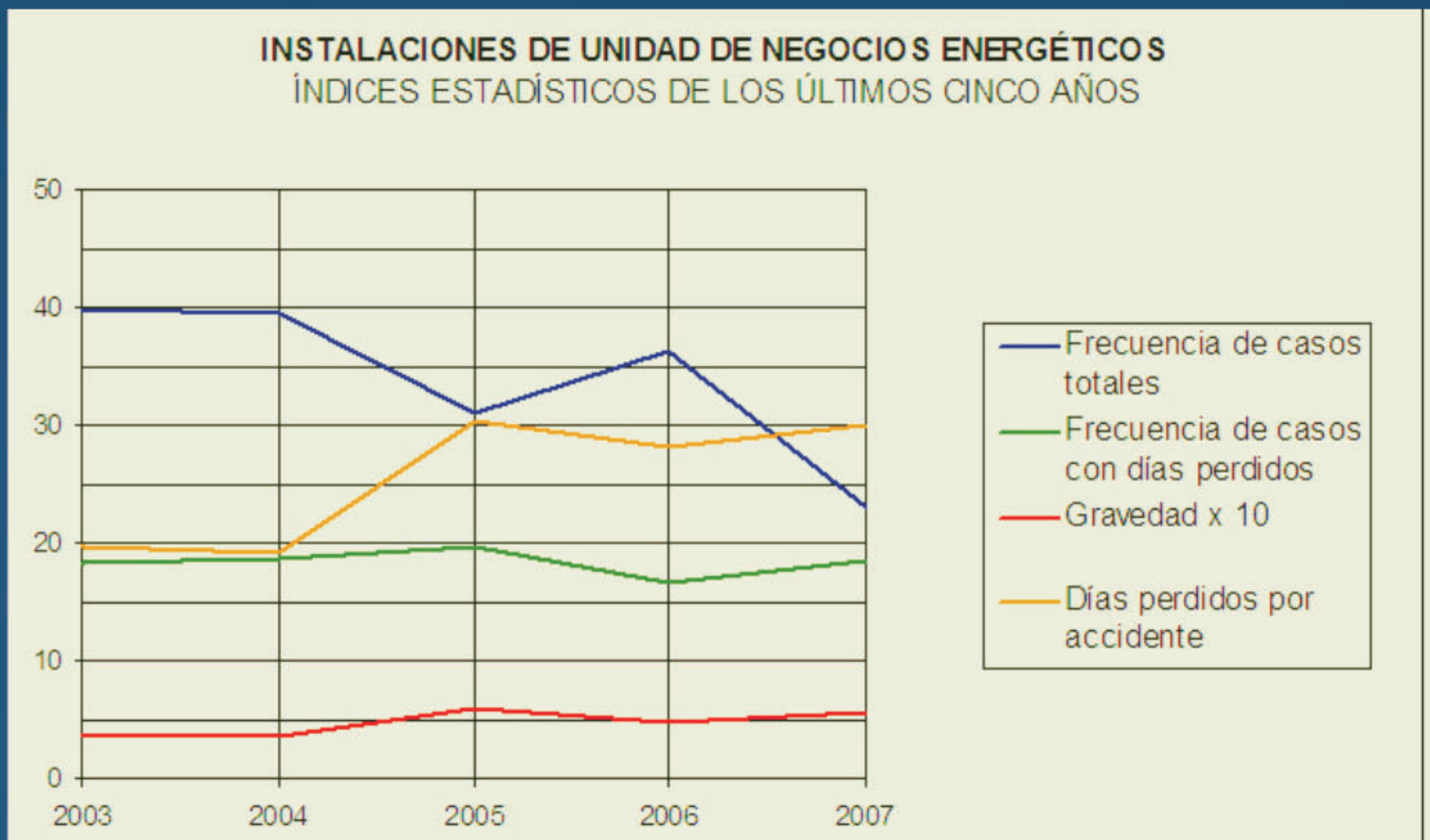
Índices estadísticos

Durante 2007 hubo un total de 66 accidentes con lesiones de personal propio reportados en las instalaciones de la Unidad de Negocios Energéticos de ANCAP. De estas atenciones, 55 demandaron más de un día en su atención, generando 1.648 días perdidos sobre un total aproximado de 2.979.000 horas trabajadas.

En base a estos datos, los índices estadísticos de los últimos cinco años fueron:

Año	Frecuencia de casos totales	Frecuencia de casos con días perdidos	Gravedad	Días perdidos por accidente
2003	39,7	18,3	0,36	19,7
2004	39,6	18,7	0,36	19,1
2005	31,0	19,7	0,60	30,3
2006	36,2	16,7	0,47	28,2
2007	23,2	18,5	0,55	29,9

Los índices de los últimos 5 años están representados en el siguiente gráfico:

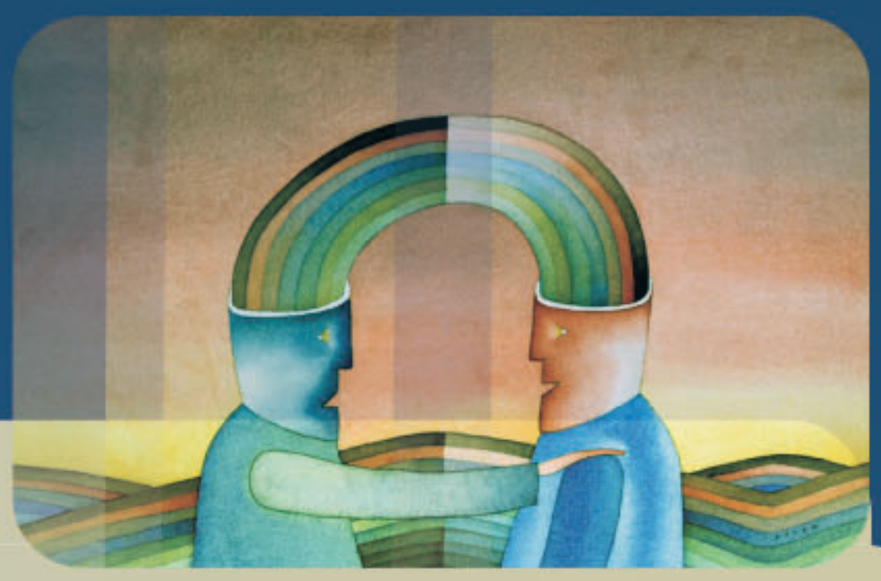


Donde:

·Frecuencia de casos totales = $\frac{\text{Accidentes con lesiones en el año}}{\text{Millones de horas hombre trabajadas}}$

·Frecuencia de casos con días perdidos = $\frac{\text{Accidentes con días perdidos en el año}}{\text{Millones de horas hombre trabajadas}}$

·Gravedad = $\frac{\text{Días perdidos por accidente en el año}}{\text{Miles de horas hombre trabajadas}}$



PRINCIPIO 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

La libertad de afiliación y la negociación colectiva garantizan la representación sindical y el diálogo directo con los representantes de los trabajadores.

Es bajo este principio, que Ancap ha venido desarrollando y mejorando año a año, el relacionamiento con sus trabajadores, desde el advenimiento de la democracia en el año 1985 hasta la fecha. Es en esta dirección que la empresa garantiza en toda su extensión la más absoluta libertad de asociación y afiliación de sus trabajadores a constituirse en asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Esto se manifiesta en la plena libertad que goza el sindicato de discutir sus problemas en los centros de trabajo, sea en reuniones de dirección, como en asambleas por sectores, con el fin de llegar a los acuerdos conjuntamente aceptados. Esta posibilidad está dada también para las empresas tercerizadas, que a través de la "Federación Ancap", mantienen contacto con la empresa.

La negociación colectiva se manifiesta en los múltiples acuerdos que la empresa ha suscripto con sus trabajadores, por citar algunos:
Canasta escolar: se brinda a todos los hijos del personal del organismo en cl mes de marzo de cada año, desde el primer año escolar hasta el cuarto año liceal o secundario.
Canasta de fin de año: se otorga a todo el personal del organismo en el mes de diciembre de cada año y consiste en una serie de productos que conforman una canasta para las celebraciones de fin de año.
Fiesta de Reyes: se celebra en un lugar determinado previamente con el reparto de juguetes para los hijos en edad escolar, de todo el personal del organismo. Los gastos de ésta actividad son compartidos en un 50% con el sindicato, quien además es el encargado de organizarlas.

También están los acuerdos de orden laboral alcanzados, en el presente año, entre el organismo y sus trabajadores, representados por la Federación Ancap. En este marco se encuentra la reciente reestructura del organismo, que abarca desde la Visión, Misión y Valores que la empresa lleva adelante con sus trabajadores hasta la nueva escala salarial, producto de los acuerdos alcanzados en esa dirección.

Es dentro de este marco que se puede dar respuesta a una serie de preguntas que definen este tercer principio:

En los lugares de trabajo:

a) Se garantiza que todos los trabajadores pertenecientes al organismo pueden constituir un sindicato y afiliarse o no, sin temor a sufrir ninguna represalia.
b) Se garantiza la total neutralidad de procedimientos en aspectos concretos como solicitudes de empleo, archivo de información y datos personales, así como decisiones sobre promociones, traslados del personal o bajas.
c) Se facilita los lugares para que los representantes de los trabajadores puedan realizar su labor, proporcionándoles, en acuerdo con las jefaturas del área, las instalaciones del organismo.

d) Se facilita el cobro de las cuotas de afiliación a través del descuento mensual por parte de la empresa, de los haberes de cada trabajador afiliado al sindicato.
e) Se facilita la libre distribución de documentos sindicales y boletines de información que tengan que ver con las actividades normales del gremio.
f) Se facilita el tiempo retribuido dentro del horario laboral, para dedicarlo a las actividades sindicales.

En la mesa de negociación:

a) Se reconoce a la organización sindical (Federación Ancap) para sentar las bases de la negociación colectiva.
b) Se utiliza la negociación colectiva como foro constructivo para debatir las condiciones de trabajo entre el organismo y el sindicato.
c) Se aborda, a través de los canales pertinentes, todo tipo de problemas o necesidades de tipo preventivo, teniendo en cuenta el interés de la empresa, tanto como el de los trabajadores, incluyendo reestructuras y necesidades de formación, procedimientos de regulación de seguridad industrial y sanidad, agravios y procedimientos de arbitraje de disputas, reglas disciplinarias y bienestar familiar y comunitario.
d) Se facilita la información necesaria para que una negociación adquiera pleno sentido.
e) Se facilita el trato a través de la Federación Ancap, de sindicatos de trabajadores tercerizados, que prestan sus servicios en las distintas plantas y edificios del organismo.

PRINCIPIO 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzosos o realizado bajo coacción.

Trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Como definición podemos decir que este escenario se da en todo tipo de trabajo o servicio que se obtiene de una persona mediante amenaza o castigo y para el cual dicha persona no se ofreció voluntariamente a realizarlo. Este extremo no tiene una cara visible en el Uruguay, ni en las empresas del estado pues los marcos regulatorios existentes protegen celosamente los derechos individuales, desterrando este tipo de prácticas. Por lo expuesto, la empresa no practica ninguna de las modalidades de esclavismo.

El organismo garantiza a sus empleados contratos de trabajo en los que se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, donde se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparado por procedimientos legales) y de cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.

Existe un convenio con el Patronato de excarcelados, dependientes del Ministerio del Interior, para que trabajen en el organismo ex-reclusos realizando pasantías laborales, garantizando que las cláusulas y las condiciones de trabajo sean similares al resto de los trabajadores y que previamente hayan dado su consentimiento expreso para trabajar en una empresa pública.

Se establecen condiciones laborales siempre a través de la negociación colectiva para garantizar que no se verifique en ninguna de las fases de las inversiones y /o emprendimientos a gran escala en las que participe la empresa la realización de trabajos forzosos.

PRINCIPIO 5. Las empresas deben apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

Trabajo infantil:

El trabajo infantil se produce fundamentalmente, a causa de las presiones que ejercen la pobreza en el seno familiar o la falta de incentivo en la formación escolar, pero también como el resultado de la explotación. Existe tanto en la economía legal como en la ilegal, sin embargo en este último caso es donde se encuentran las peores formas de explotación infantil. Al igual que en el principio cuatro, estos casos no se verifican en Ancap, ni en ningún otro organismo del estado.

En cada contratación a terceros, Ancap obtiene una información detallada del personal que utiliza cada empresa en la ejecución de los trabajos que oportunamente fueron licitados, los que son controlados in situ, por personal del organismo. De esta forma se corrobora, entre otras cosas, que el personal es mayor de edad.

Sin embargo tal como lo establece este principio, el objetivo de la empresa en esta materia, debería ser la abolición del trabajo infantil dentro de su área de influencia, extremo este, que no estamos en condiciones de asegurar.

Por lo expuesto podemos afirmar que:

Ancap cumple con las recomendaciones sobre la mayoría de edad requerida para la contratación de personal en acuerdo con la legislación vigente en todo el territorio nacional.

Se utilizan mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad en los procesos de contratación o sub contratación de personal.

Se trabaja en acuerdo con el sindicato, para garantizar empleo y salario digno a todos los funcionarios, de forma tal que no necesiten enviar a sus hijos al mercado laboral.

Con respecto a la comunidad, se están desarrollando políticas, a través del área de Responsabilidad Social Empresarial, tendientes a desestimular el trabajo infantil. Para ello se están implementando convenios en esa dirección, con instituciones barriales públicas o privadas que potencien las posibilidades de quienes pudieran verse involucrados en tales episodios.

PRINCIPIO 6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

- Llamado a becarios y pasantes sin discriminación, lo que facilitó la entrada de personal de sexo femenino a la Refinería en el año 2006.

- Firma del Convenio PGCE el 20 de diciembre de 2007: El Programa "Gestión de Calidad con Equidad " elaborado a iniciativa del Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y tiene como objetivo contribuir a incorporar en la Administración Pública criterios de calidad de la gestión asociados a equidad de género e igualdad de oportunidades.

El 20 de diciembre del 2007, ANCAP firma un convenio de cooperación con la OPP y el Ministerio de Desarrollo Social –INAMU- cuyo objeto consiste en promover en la gestión organizacional de ANCAP, la integración de la calidad con equidad de género asociada a las competencias del personal, optimizándolas, con miras a incrementar la eficiencia y competitividad de las organizaciones.

Por dicho convenio se comprometen a:

a) Brindar apoyo y seguimiento al proceso de implementación del programa de gestión de calidad con equidad en la fase piloto;
b) Incorporar los aprendizajes de la experiencia desarrollada en ANCAP a la formulación de los planes, programas y políticas nacionales y departamentales;
c) Promover la integración de las buenas prácticas de la experiencia a las iniciativas de transformación democrática del Estado.

La ANCAP, se compromete a:

a) Liderar desde su Dirección una experiencia piloto que promueva la adecuación de la gestión de ANCAP a la igualdad de oportunidades;

b) La revisión, planificación y definición de compromisos con respecto a la equidad de género, a través del establecimiento de una política de equidad y de un Plan de Calidad con Equidad;

c) Definir objetivos y metas para cumplir con lo establecido en el Programa tomando como referencia los resultados del Diagnóstico Organizacional;

d) Difundir los objetivos, metas y acciones afirmativas, tendientes a mejorar las inequidades en todos los niveles de la organización;

e) Dar seguimiento al avance de los objetivos y metas para identificar los beneficios obtenidos, dando difusión de lo actuado a todo el personal, identificar y planificar las actividades que permitan cumplir con el Programa Calidad con Equidad en acuerdo con las líneas estratégicas establecidas por la organización;

f) Asegurar los recursos esenciales (personas, información desagregada por sexo, infraestructura, ambiente de trabajo y recursos financieros) para el logro de los objetivos que han sido identificados y que se encuentran disponibles.

No se han reportado incidentes de discriminación en la empresa

PRINCIPIO 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ANCAP ha adoptado una política ambiental, comprometiéndose a impulsar y promover programas que contribuyan a que todas sus actividades industriales se desarrollen con el menor impacto negativo posible sobre el medio ambiente.

ANCAP entiende que las acciones tendientes a procurar el desarrollo económico y social del país, pueden y deben ser acompañadas de acciones orientadas a la conservación y protección ambiental, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de la población, sobre bases sólidas y sostenibles.

El enfoque preventivo se refleja en la consideración de la variable ambiental desde la fase de diseño de los proyectos, lo cual comprende la realización de los estudios de impacto ambiental correspondientes, en forma acorde con la legislación ambiental vigente en Uruguay.

Se destacan las siguientes inversiones aprobadas en el período considerado:

- Proyecto de gas oil y gasolinas de bajo azufre U$S 300.000.000

El proyecto consiste en la incorporación de nuevas unidades de hidrodesulfurización de gasoil, hidrodesulfurización de gasolina de cracking y recuperación de azufre. Esta inversión permitirá que la totalidad del gas oil y las gasolinas producidas en Refinería La Teja, tengan un contenido máximo de azufre de 50 ppm y 30 ppm respectivamente.

- Proyecto de mejora de calidad de efluentes líquidos en Terminal del Este (recepción, almacenaje y trasiego de petróleo crudo): U$S 2.500.000

El proyecto consiste en la incorporación de tratamientos fisicoquímicos para la mejor de la calidad de los efluentes líquidos industriales en el Terminal.

- Tratamiento de residuos industriales contaminados con hidrocarburos, optimizando alternativas de reutilización: U$S 1.000.000

El tratamiento comprenderá distintos tipos de residuos contaminados con hidrocarburos. Se aplicarán tecnologías para recuperar la mayor cantidad de hidrocarburos posible, con destino a combustible alternativo en hornos de cemento.

- Instalación de nuevo filtro en horno de cemento Pórtland en Planta Paysandú: U$S 1.000.000

La instalación del nuevo filtro permite optimizar el control de las emisiones de material particulado, redundando en un beneficio para la calidad del aire en el entorno de la planta.

- Inversiones en biocombustibles (etanol y biodiesel): U$$ 28.000.000

Estos proyectos están a cargo de la empresa subsidiaria ALUR S.A., comprendiendo la instalación de una destilería de producción de etanol a partir de caña de azúcar y una planta de producción de biodiesel.

Por otra parte, se destacan las siguientes iniciativas:

- ANCAP ha obtenido la financiación a través del Programa ARPEL/CIDA "Promoviendo la Buena Governanza en la Industria de Petróleo y Gas en América Latina y el Caribe", para el proyecto presentado con el objetivo específico de diseñar un sistema de información sobre emisiones atmosféricas en Refinería La Teja de ANCAP y Calidad de Aire en su entorno.
- Se ha definido dentro del Plan Estratégico de ANCAP la obtención de la certificación ISO 14001 para la Refinería La Teja.
- Se proyecta incorporar tratamientos de efluentes adicionales para la mejora de la calidad de los efluentes industriales de Refinería La Teja.

PRINCIPIO 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Como parte de su política ambiental, ANCAP se compromete a capacitar a sus recursos humanos en los aspectos relacionados con la conservación y protección ambiental, con particular énfasis en la gestión ambientalmente satisfactoria y en la implementación eficaz de medidas preventivas, correctivas y mitigatorias.

ANCAP participa en distintos grupos de trabajo y comités interinstitucionales, que tienen entre sus cometidos sensibilizar y promover la responsabilidad ambiental en la comunidad.

En este punto se destacan:

-Participación en el Grupo Ambiental Montevideo
-Participación en actividades conjuntas con la Comisión de Medio Ambiente del Centro Comunal Zonal 14, en lo vinculado a Refinería La Teja.
- Convenios con SOCOBIOMA – para el rescate de especies afectadas por posibles derrames de hidrocarburos en la costa del Pais
-Convenios con UDELAR para el estudio de diferentes especies –grupo Toninas
- Promocion de voluntariados para la intervención de casos de siniestro por crisis de Derrames o accidentes en la operación con Petroleo
-Convenios con UDELAR para el estudio de especies invasoras en la bahia de Montevideo

PRINCIPIO 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Como parte de su política ambiental, ANCAP asume el compromiso de apoyar y fortalecer continuamente las actividades de investigación, tendientes a mejorar la conservación y protección del medio ambiente en relación con sus operaciones, a desarrollar o adecuar tecnologías apropiadas para mejorar la calidad ambiental de sus productos y procesos industriales.

En este tema se destaca:

- la concreción del proyecto de implementación de utilización de residuos de fondos de tanques de crudo como combustible alternativo en hornos de cemento Pórtland

- la firma de convenio con la Universidad de la República para la realización de proyectos de investigación aplicada a las necesidades de ANCAP. La convocatoria recibió la presentación de 15 proyectos relacionados con biocombustibles y 4 proyectos relativos a manejo ambiental.

PRINCIPIO 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluídas extorsión y soborno.

- Existen principios globales de la empresa y próximamente se comenzará la elaboración de un código de Ética.
- Política de tolerancia cero en la carga de combustible.
- Sistemas de manejo que tienen en cuenta al soborno.
- Criterios definidos sobre donaciones y convenios con organizaciones sociales.
- Se requiere a los proveedores que cuenten con políticas anticorrupción en vigencia.
- Participación de 2 funcionarios en el 1er. Foro de Responsabilidad Social del MERCOSUR, en setiembre del corriente, el cual priorizó la temática de la corrupción.