



COMUNICACIÓN DE PROGRESO **2018**

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS
Y REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL



COMUNICACIÓN DE PROGRESO **2018**

PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS
Y REPORTE DE SOSTENIBILIDAD





Mensaje de la presidente

Es el tercer año que estamos al frente de la empresa y la sostenibilidad es una preocupación constante en nuestro equipo y en nuestras decisiones, para el equilibrio del balance que conjuga de la mejor manera posible objetivos económicos, sociales y medioambientales, siempre priorizando la seguridad de las personas.

Una vez más, con la presente Comunicación de Progreso correspondiente al año 2018, ratificamos nuestra adhesión y renovamos el compromiso de ANCAP referente a la incorporación y difusión de los Diez Principios del Pacto Global de Naciones Unidas, compromiso que venimos renovando desde el año 2006. Trabajar en estos temas ha facilitado la incorporación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en la gestión de la empresa, aportando al compromiso que tiene el país con los mismos.

La modernización de nuestro negocio actual y la adopción de tecnología nos permite replantearnos los procesos y gestionarlos de una forma económica, segura y confiable, llegando así de diferentes formas a nuestros distintos grupos de interés. La digitalización nos ha permitido una mayor cercanía y una mejor comunicación con nuestros distintos públicos.

Continuamos promoviendo la equidad de género y trabajando en el marco de los 17 ODS planteados por la ONU para la Agenda del Desarrollo Sostenible al 2030. Tengo confianza y entusiasmo en que este nuevo desafío permita que ANCAP pueda impulsar, como empresa emblemática de los uruguayos, el camino de la sostenibilidad.

Todas las comunicaciones e inquietudes relativas a nuestra COP las recibiremos con gusto a través de nuestro sitio web www.ancap.com.uy, donde también se encuentra información sobre ANCAP.

Marta Gabriela Jara Otero
Ingeniera Química
PRESIDENTE DE ANCAP

Índice

CAP 1: MARCO DE ACCIÓN	4
CAP 2: PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	5
CAP 3: DERECHOS HUMANOS	22
Principio 1	22
Principio 2	22
CAP 4: RELACIONES LABORALES	49
Principio 3	49
Principio 4	49
Principio 5	49
Principio 6	49
CAP 5: MEDIO AMBIENTE	59
Principio 7	59
Principio 8	59
Principio 9	59
CAP 6: TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCIÓN	63
Principio 10	63

01.

Marco de acción

Proceso de elaboración de la COP (Comunicación de Progreso al Pacto Global de Naciones Unidas)

La Comunicación de Progreso 2018 (COP), se organiza en grandes capítulos, donde se agrupan las distintas temáticas de los 10 Principios del Pacto Global: Derechos Humanos, Prácticas Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

Para elaborar este informe, se definieron los siguientes pasos:

- **Área responsable**

La coordinación con las distintas áreas y relevamiento del material corresponde al Área Responsabilidad Social, Gerencia Comunicación Institucional.

- **Relevamiento de información e indicadores**

Se recolectó y analizó información consensuada por el Equipo de Reportes e Indicadores de Sustentabilidad, integrado por las siguientes áreas: Responsabilidad Social, Comunicaciones Internas, Gobernanza, Económico Financiera, Medio Ambiente, Recursos Humanos, Abastecimiento, Comercialización, Auditoría, FANCAP (Agrupación ex Federación ANCAP) y un Asesor del Directorio.

- **Redacción de la COP**

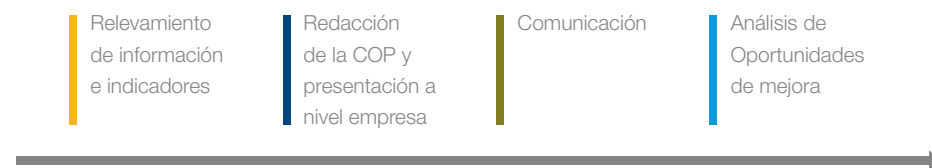
Con la información procesada y analizada, la Gerencia de Comunicación Institucional confecciona el documento final.

- **Comunicación**

Una vez aprobado por Directorio, se comunica a los distintos grupos de interés, se sube a la web de Naciones Unidas y a la página web de ANCAP, también se comunica en el Portal interno de la empresa.

- **Oportunidades de mejora**

Una vez publicados los documentos, se toman como base para realizar un análisis de las brechas detectadas y oportunidades de mejora.



02.

Presentación de la empresa

Perfil de la empresa

La Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland (ANCAP) es una empresa estatal uruguaya, fundada el 15 de octubre de 1931, que se dedica a la producción y distribución de Combustibles, Alcoholes, Lubricantes y Portland.

Misión, visión

Visión

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, 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

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, promovimos el desarrollo integral y la participación del personal, actuamos con responsabilidad social y ambiental y estamos comprometidos con la confianza que genera nuestra empresa

Valores de ANCAP

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 quien 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 empleadas y empleados.

Datos

Actualizados al 31 de diciembre de 2018:

2422
personas

1735
funcionarios ♂

687
funcionarias ♀



15.851.767

barriles de crudo procesados en el año



278.748

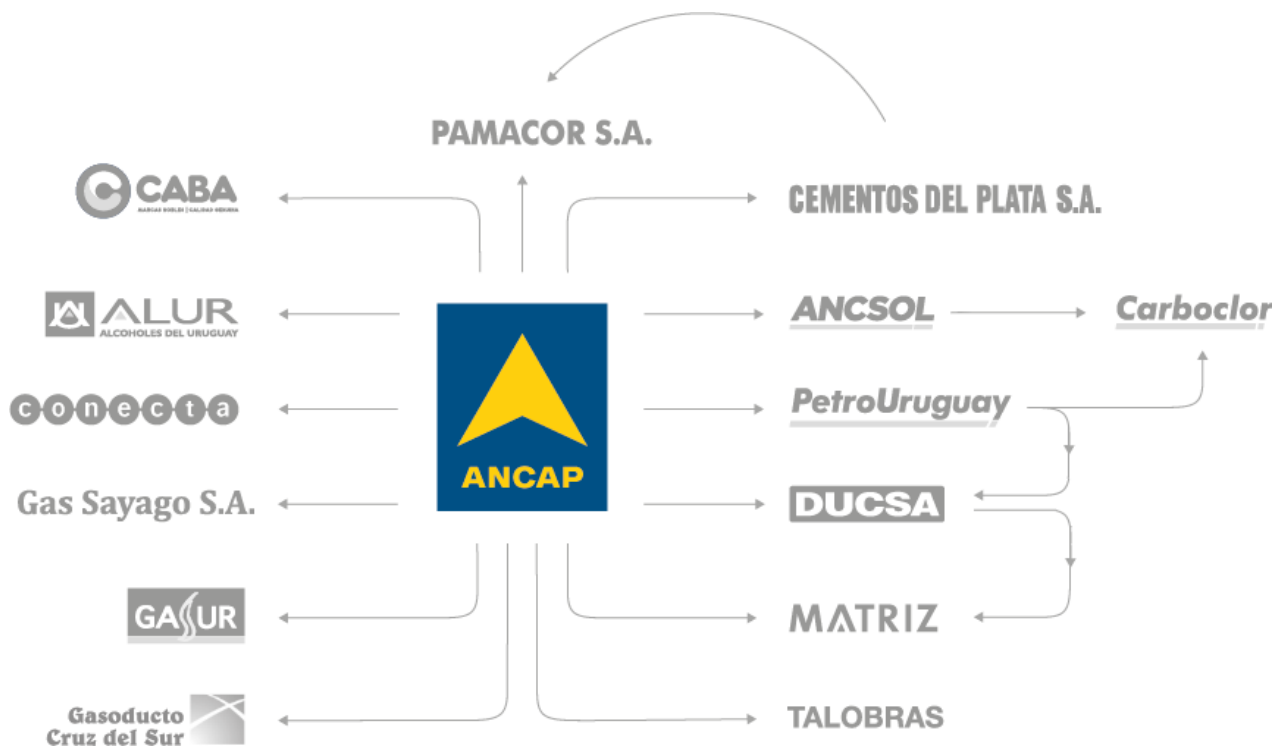
toneladas de cemento pórtland producidas

\$ 94.696.447.112

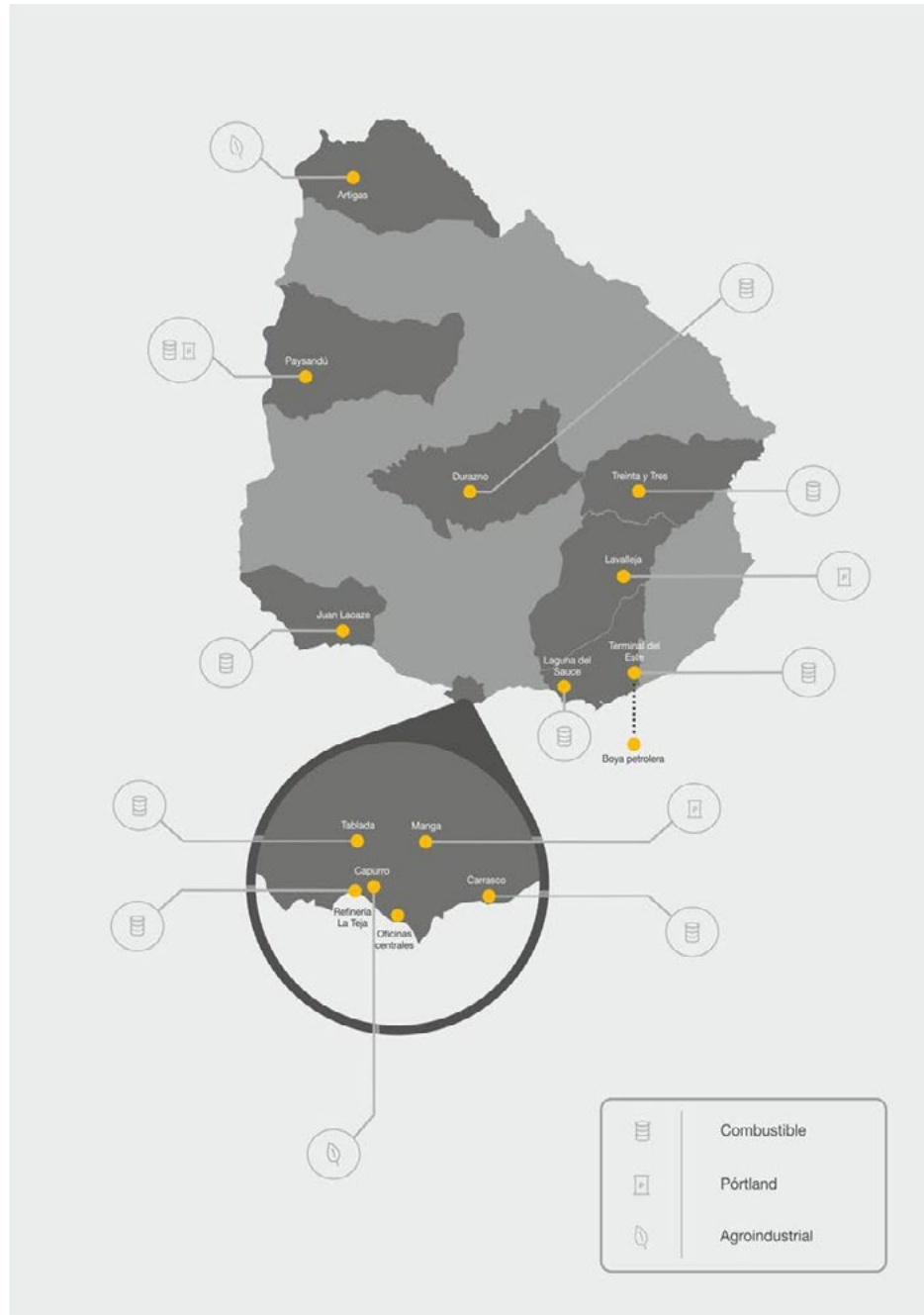
Facturación (al 31 de diciembre de 2018)

Empresas vinculadas del Grupo ANCAP

ANCAP cuenta con un grupo de empresas vinculadas, que se manejan bajo el derecho privado, que son las Empresas del Grupo ANCAP, cuyo detalle puede visualizarse en informes anteriores y en la página web (<https://www.ancap.com.uy/>).



Nuestras Plantas



Planificación estratégica

Estrategia de la organización

Las actividades de ANCAP relacionadas con la refinación de petróleo, tienen un peso de aproximadamente un 1% en el PBI del país. Su distribución geográfica abarca todo el territorio nacional. Su influencia en el desarrollo económico de Uruguay es relevante, tanto por su rol en la cadena de suministro, como por el personal que emplea, los vínculos con organizaciones e instituciones del medio y su aporte al patrimonio estatal.

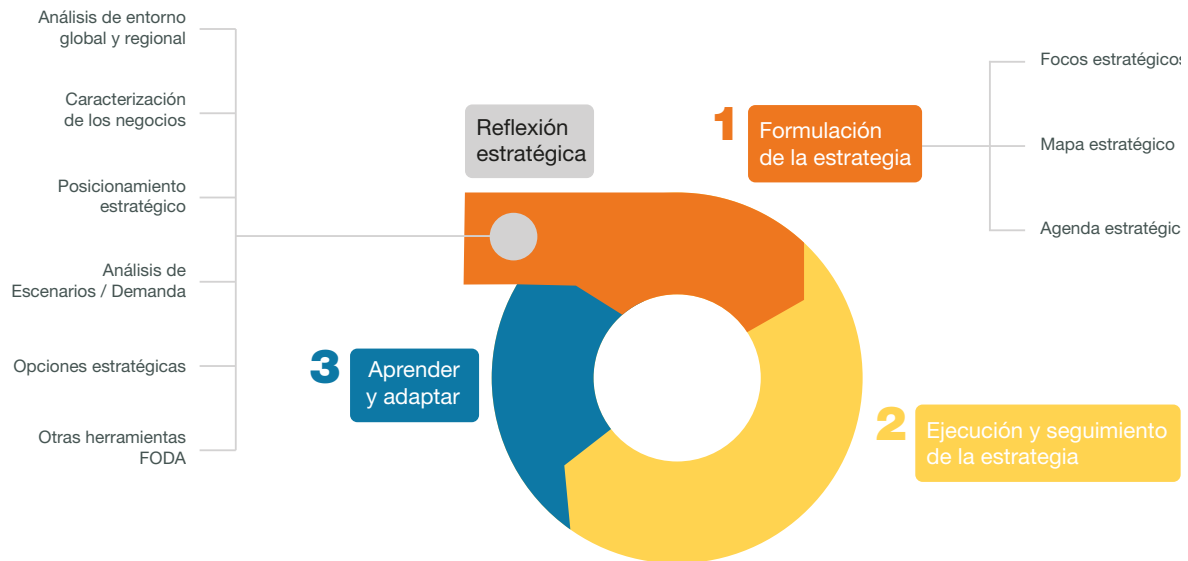
ANCAP ha explicitado en su estrategia y ha comunicado su compromiso con la sustentabilidad desde la creación de su Mapa Estratégico Corporativo en 2009, que tiene como objetivo estratégico de más alto nivel “generar valor en forma sustentable y socialmente responsable, contribuyendo al desarrollo productivo y social del país”.

En el corto plazo, la sustentabilidad se enfoca en la eficiencia de los negocios que la empresa lleva adelante y en el largo plazo, se enriquece abarcando la contribución al desarrollo del país como empresa pública de energía y el cuidado del medio ambiente y la seguridad y salud de sus trabajadores y trabajadoras.

Durante el año 2018, a partir de un proceso de reflexión estratégica, ANCAP llevó adelante un nuevo ciclo de formulación de la estrategia, con participación de unas 180 personas de la organización y empresas vinculadas.

El proceso de **Formulación de la Estrategia** abarcó la realización de las siguientes actividades y resultados:

Gestión estratégica



En el Análisis de Entorno global y regional, se identificaron las siguientes **tendencias**, con influencia sobre las prioridades estratégicas:

- Demanda global de energía aumentaría 1,2%-1,3% anual hacia 2040
- Demanda global de petróleo se enlentece
- Gas natural como “energía de transición”, tiene espacio para seguir creciendo
- Pico en la demanda de petróleo hacia fines de los ‘30
- Los renovables aportarán más del 40% de la energía incremental al 2035
- Crecimiento de demanda de petróleo para petroquímica y reducción en industria y transporte
- Cambio de especificaciones para el Fuel Oil marino hacia 2020
- Más productos livianos y menos residuales

- El impulso del precio del Brent de los últimos meses no se visualiza como una tendencia de largo plazo
- Se profundizan nuevas tendencias en políticas, tecnología y preferencias del consumidor
- Los costos de las energías renovables aceleran su caída, volviéndose más competitivos con las fósiles

A su vez, los principales **desafíos estratégicos** que se identificaron fueron:

- Contribuir con la Política Energética Nacional, en particular con la diversificación de la matriz energética y el acceso a fuentes de energía competitivas
- Obtener y/o asegurar reservas y suministro de fuentes de energía propias
- Sostener en el tiempo una sólida situación económico - financiera
- Fomentar el desarrollo sostenible en equilibrio con el medio ambiente, garantizando la seguridad de las operaciones y las personas
- Continuar desarrollando el negocio de refinación, adaptando los productos a las exigencias ambientales y del mercado, para aumentar su competitividad
- Lograr la sostenibilidad del negocio de Pórtland.
- Desarrollar alternativas de reconversión de los negocios atendiendo a las nuevas tendencias globales (cambios en movilidad, conectividad, biotecnología, etc.)
- Introducir las tecnologías digitales en las actividades de la empresa para potenciar el desarrollo de la estrategia
- Continuar con el proceso de transformación de ANCAP: gestión con mayor foco en el cliente final, eficiencia, agilidad, innovación, gestión de riesgo, participación y desarrollo de las personas, cultura y consolidación de la gestión estratégica, atendiendo las tendencias a futuro





A partir de éstos y otros insumos de análisis interno y externo, se formuló la estrategia de la empresa. Para ello se realizaron entrevistas con la alta dirección, reuniones de trabajo en equipo, talleres de priorización de iniciativas.

Los principales resultados de este nuevo ciclo son:

- 4 Focos Estratégicos
- 18 Lineamientos Estratégicos derivados de esos focos
- Una Agenda Estratégica de 28 proyectos distribuidos en los 4 focos

Los **4 Focos Estratégicos** orientan el accionar de la empresa y sus colaboradores para los próximos años:



-  Debemos acercarnos a los clientes para satisfacer sus necesidades y expectativas
-  Continuamos buscando la eficiencia en todos nuestros procesos
-  Debemos acompañar los cambios en los mercados
-  Impulsamos una cultura donde las interacciones y la confianza entre colaboradores sea el motor para la consecución de los objetivos de la organización

Los Focos deben ser apoyados por la incorporación de **nuevas tecnologías** con visión transversal a toda la organización.

Asociados a cada foco están los 18 **Lineamientos Estratégicos Corporativos**:

Cliente:

- Generar mayor conocimiento y comunicación con los clientes finales
- Ampliar propuesta de valor, generando una oferta competitiva e innovadora de productos y servicios
- Fortalecer imagen y marca ANCAP, generando reputación positiva y valor

Eficiencia:

- Optimizar costos
- Lograr una adecuada configuración de los negocios contribuyendo a su sostenibilidad
- Rediseñar y automatizar procesos
- Impulsar la flexibilidad y agilidad en la toma de decisiones
- Disponer de información confiable y oportuna
- Fortalecer la Gestión de Proyectos con foco en la ejecución

Evolución de negocios:

- Adaptar y reconvertir los negocios atendiendo a las nuevas tendencias
- Desarrollar nuevos negocios y acompañar las necesidades del país con actitud proactiva
- Incorporar vigilancia tecnológica de productos y servicios de última generación
- Contribuir a la diversificación de la matriz energética

Capital Humano:

- Promover una cultura que fomente la confianza, cooperación, flexibilidad, empoderamiento, mayor orientación a resultados y foco en el cliente
- Propiciar el desarrollo integral de las personas y la gestión del talento
- Promover y desarrollar buenas relaciones laborales
- Capacitar para acompañar la evolución de los negocios
- Garantizar la seguridad y salud de las personas

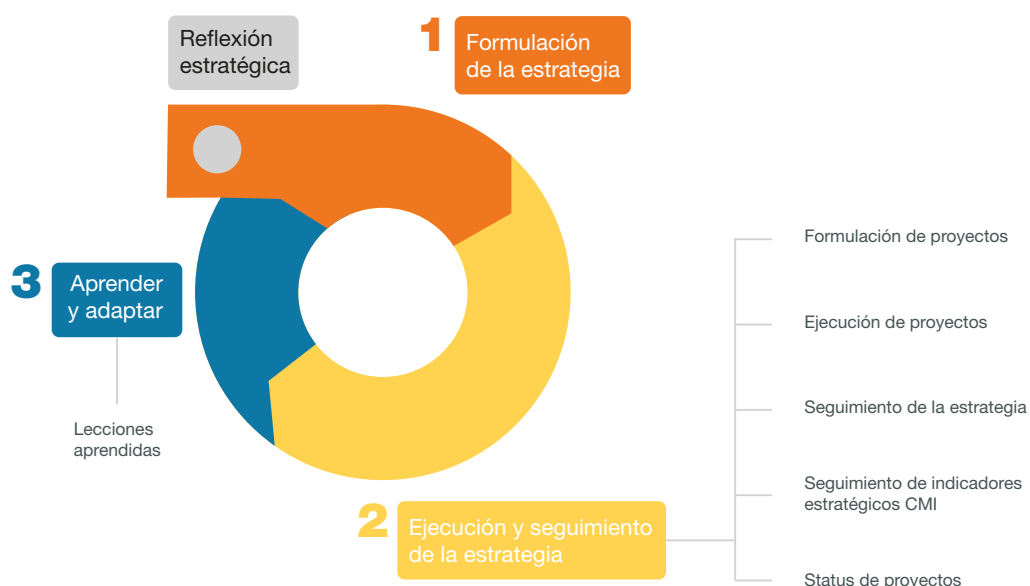
A partir de los lineamientos se construyó la **Agenda Estratégica**, un conjunto de 28 proyectos/iniciativas que se agruparon en seis grandes temas:



Este ciclo desarrollado en 2018, permitió un involucramiento del personal a todo nivel en la construcción de la Agenda Estratégica, desde la alta dirección, pasando por los niveles gerenciales hasta los niveles profesionales y administrativos. El proceso fue acompañado por una estrategia de comunicación enfocada en la difusión interna de las prioridades estratégicas, para facilitar la alineación de la organización y motivar la participación en los proyectos de la Agenda.

Durante el año 2019 el proceso continuará con la **Ejecución y Seguimiento de la Estrategia**:

Gestión estratégica



Como se trata de un proceso continuo, la ejecución y seguimiento de la estrategia se realiza en el marco de los lineamientos estratégicos anteriores. Por lo cual, en el año 2019 requerirá una actualización y adaptación (revisión de mapas estratégicos e indicadores, formulación y seguimiento de nuevos proyectos).

Durante 2018, un 79% de los indicadores estratégicos corporativos cumplieron sus metas o estuvieron dentro del rango de cumplimiento.

Se requiere un esfuerzo importante de toda la organización para cumplir metas:

1. Medioambientales y de seguridad
2. Lograr sustentabilidad del negocio pórtland
3. Mantener/recuperar participación en algunos mercados
4. Mejorar modelos de atención al cliente para aumentar su satisfacción

En 2019 y a partir de la nueva Agenda Estratégica, se incorporará en la Formulación de cada Proyecto, el análisis de su contribución a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible y en particular, a sus metas.**

Principales logros y hechos relevantes de 2018

A nivel de los negocios:

- Las operaciones de la Refinería se retomaron a comienzos de 2018 luego del paro programado, al mismo tiempo que se realizó una remodelación en la unidad de destilación de crudo que permitió incrementar el caudal sostenible de refinación
- Gracias a ello, ANCAP procesó cifras récord de crudo que permitieron abastecer la totalidad del mercado interno, mercado bunker y exportaciones a empresas en Zona Franca
- Se mantuvo el contenido de bioetanol en gasolinas (8% en Gasolina Super y 10% en Premium) y el contenido de biodiesel en Gasoil (5%) – promedios anuales
- Se optimizó el suministro de crudo y derivados al país a través de la diversificación y ampliación de mercados
- Los volúmenes totales comercializados en el mercado interno se mantuvieron prácticamente estables (0,5% de aumento respecto a 2017), mientras que en el mercado bunker las ventas aumentaron 18% y en Lubricantes cayeron acompañando las tendencias del mercado
- Se mejoraron las especificaciones de muchos productos teniendo en cuenta consideraciones ambientales y las nuevas exigencias y tendencias del mercado. Se comenzó un estudio para adecuar la calidad de las gasolinas a los requisitos de las normas Euro V
- ANCAP lideró la creación de un grupo interinstitucional para el estudio de la incorporación de Hidrógeno en la matriz energética (“Proyecto Verne”)

- ANCAP comenzó a participar en el Proyecto Interinstitucional Bahía Limpia, que tiene por objetivo que la Bahía de Montevideo y su entorno alcancen condiciones de adecuada calidad ambiental, con énfasis en valorización de aspectos paisajísticos y de patrimonio en su entorno
- En las actividades de Exploración, ANCAP perforó el pozo estratigráfico LA PALOMA E-2 en el bloque Clara y se suscribió contrato con CGG Services (U.S.) para la caracterización de las rocas generadoras de la Cuenca Norte de Uruguay
- En el marco de la Ronda Uruguay 3 lanzada en 2017, las empresas que habían manifestado interés en participar no presentaron ofertas, declarándose desierta la licitación, lo cual motivó la elaboración de una propuesta de Bases y Modelo de Contrato para un sistema abierto de forma continua (“Ronda Uruguay Abierta”)
- En Argentina, PetroUruguay (100% de ANCAP), decidió la salida del área E-1 (Cuenca Colorado Marina)
- El proyecto Evaluación preliminar del potencial hidrocarburífero de la Cuenca Laguna Merín resultó seleccionado por la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) para su financiación
- Se desarrolló y liberó una aplicación móvil para las distribuidoras de GLP, que permite a personas beneficiarias de planes sociales, acceder a la garrafa de GLP a una tarifa preferencial
- En el marco de la Semana de la Ciencia y la Tecnología, referentes de ANCAP visitaron distintos liceos públicos para impartir conocimiento y dialogar con los estudiantes
- DUCSA, la empresa del grupo ANCAP que lleva adelante la distribución de combustibles y lubricantes, fue reconocida con el primer premio de la institución Petroleum Economist como proyecto del año por su iniciativa “Ruta Eléctrica en Estaciones de Servicio”
- En el mercado de cemento, las ventas de ANCAP cayeron un 8% con respecto al año 2017, atendiendo con producción propia un 90% de la demanda recibida. Se mantuvo la certificación de calidad UNIT para los distintos cementos comercializados
- ANCAP tomó algunas decisiones con respecto a su participación en diversos negocios: venta de acciones de Gas Sayago (luego de cancelado el proyecto de instalación de una planta regasificadora), disolución y liquidación de CABA S.A.(alcoholes y solventes, bebidas alcohólicas y otros productos de consumo masivo), redefinición del plan de negocios de Carbochlor
- Presentación de nueva línea de Morteros cementicios en conjunto con Cementos del Plata (CDP) y la empresa Parex. Los productos lanzados son ADHEFIX, FLEXICRETE y PROBLOCK.

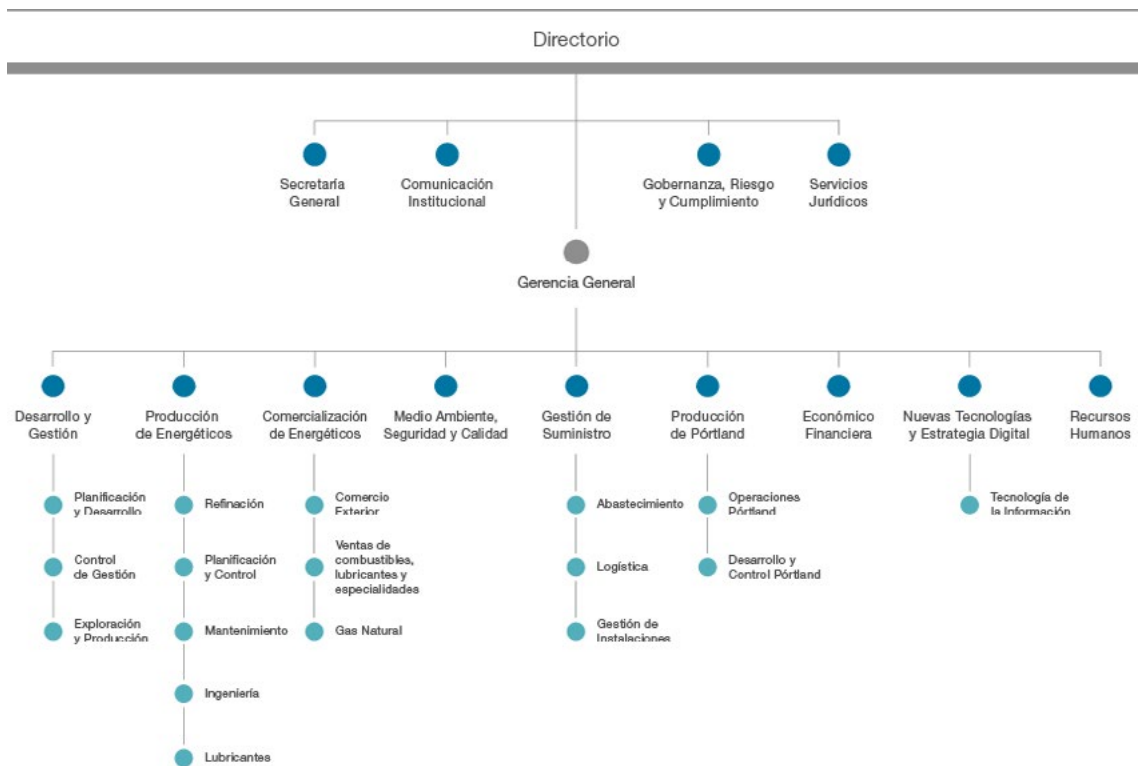
A nivel de los procesos internos:

- Se realizaron algunos ajustes en la Estructura Organizacional, que tendrán su mayor impacto a partir de 2019, con la creación de la Gerencia Gobernanza, Riesgo y Cumplimiento
- Se realizó el evento Desafío 5.0, que permitió plantear temáticas que se están desarrollando en el mundo, nuevas tecnologías e ideas disruptivas. Contó con la presencia de 500 invitados, constituyéndose en el puntapié inicial del proceso de reflexión estratégica mencionado más arriba
- Se logró en 2018 la mejor cobertura de medición de objetivos estratégicos con indicadores, a la vez que se comenzaron a realizar reuniones trimestrales de seguimiento del desempeño de KPIs (Key Performance Indicator o Indicadores Claves de Rendimiento) y avance de proyectos por parte del equipo gerencial y la Dirección de ANCAP
- Se alcanzó un nivel de cumplimiento de los Compromisos de Gestión del 53%
- Se realizaron acciones preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de campañas internas de comunicación y diseño de módulos de capacitación
- Se lograron avances destacables en construcción de plantas y mejoras operativas en sistemas de tratamiento de efluentes líquidos en diversas plantas
- Se registraron 52 accidentes con lesiones de personal propio en las distintas instalaciones de ANCAP, en los cuales se incluye un incidente fatal ocurrido en Terminal del Este
- Se aprobó el Protocolo de actuación en caso de mal relacionamiento laboral, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual y el Código de Conducta de la organización. Para difundir dicho Protocolo, se prepararon 25 promotores y se realizan talleres
- Se alcanzó a realizar un 80% de la capacitación planificada para el año, con un promedio de 20 horas anuales de capacitación por persona. Se implementó la plataforma Moodle para desarrollar cursos de difusión transversal
- A pesar del cese de actividades del Servicio Médico propio, se logró mantener la asistencia médica y odontológica a los funcionarios de ANCAP a través de un convenio celebrado con una institución médica del medio, cuyos beneficios alcanzan también a familiares de funcionarios y al personal jubilado
- Dado que no se obtuvieron los resultados esperados de la implementación de módulos SAP HCM vinculados con la gestión de personal, se fijó como prioridad para 2019 realizar los ajustes necesarios para optimizar su uso y maximizar la calidad de la información resultante
- Se incursionó en la robótica de procesos automatizando tareas informáticas de bajo valor agregado como piloto para pasar a una escala mayor
- En 2018 ANCAP realizó su primera Hackatón, una competencia de innovación en la cual los equipos participantes debían presentar en el correr de la jornada, un prototipo funcionando que atendiera una problemática de la organización

Estructura

Está constituida por un Directorio, una Gerencia General, Unidades de Negocio y áreas de Servicios.

Organigrama de la empresa 2018:



EC 1**VALOR ECONÓMICO DIRECTO GENERADO Y DISTRIBUIDO**

I. Estado de demostración del valor agregado

	Año 2018 (en \$)	Variación año anterior	Año 2017
	81.150.027.696	14%	71.035.312.028
Costos Directos			
Nacionales	8.179.958.714	-22%	10.464.714.505
Regionales (MERCOSUR)	974.483.776	53%	635.515.162
Extranjeros	36.786.843.709	25%	29.447.057.029
Valor Agregado Generado	35.208.741.497	15%	30.488.025.332
Distribución por Grupos de Interés			
Estado	24.297.310.207	6%	22.861.410.905
Funcionarios	4.039.770.331	-6%	4.301.017.821
Comunidad	1.236.052	-93%	18.552.428
Reinversión en la em- presa	4.217.132.996	71%	2.469.866.900
Financistas	2.653.291.911	323%	627.904.535
Valor Agregado Distribuido	35.208.741.497		30.488.025.332

03.

Derechos humanos

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

PRINCIPIO 2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos



Responsabilidad Social

Alianzas con la comunidad

Con respecto a la política de Relacionamiento Comunitario y criterios de Inversión Social, se ayuda a mejorar la calidad de vida de todas las personas que viven en el territorio nacional. Se realizaron aportes de diferente índole, priorizando las solicitudes de quienes se encuentran ubicados cercanos a alguna de nuestras Plantas. Se trabajó para tener una Política que establezca los lineamientos generales para la actuación en todas las actividades del Grupo ANCAP, con igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres que se desempeñan en su ámbito laboral, la que se aprobará en 2019.

Fundación Celeste

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

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

En el transcurso del año 2018 se iniciaron las gestiones interinstitucionales para desarrollar otra cancha polideportiva en cercanías de Planta La Teja. Esto conllevó en primera instancia delimitar la zona del proyecto entre las calles Curuzú y Martín Berinduague, posteriormente se generaron instancias de intercambio con los vecinos de La Isla, con el objetivo de fortalecer el vínculo y conocer sus inquietudes y propuestas para la intervención en el espacio.

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

Inversión social

En 2018 se recibieron 79 solicitudes de colaboración de diversas organizaciones, de las cuales 28 contaron con el apoyo de la empresa. El monto total de las colaboraciones que se hicieron en el marco de la inversión social de ANCAP en 2018, asciende a \$ 1.014.539 y U\$S 15.000.

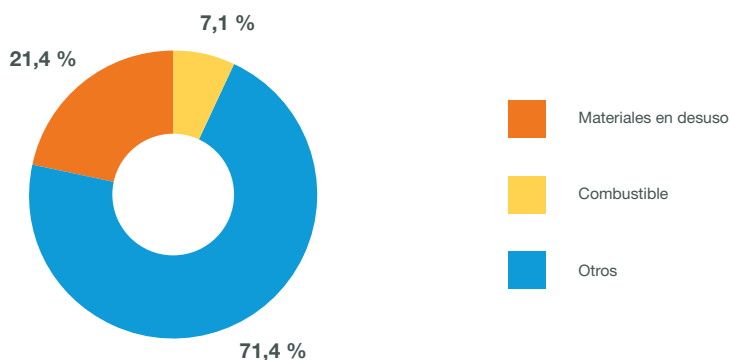
Se apoyó con material de infraestructura y combustible a diferentes instituciones que brindan un apoyo integral a personas con discapacidad, fundamentalmente niños, niñas y jóvenes de contextos desfavorecidos que necesitan desplazarse para recibir sus tratamientos en forma adecuada.

En 2018 las instituciones que recibieron apoyo fueron: la Asociación Nacional Para El Niño Lisiado - Escuela Roosevelt, la Asociación Pro Ayuda Centro Recuperación de Paralíticos Cerebrales - Escuela Horizonte, el Centro Dr. Jacobo Zibil, Centro Educativo Retardo Mental Uruguay (C.E.R.M.U) y la Asociación Civil Creciendo Juntos.

Se apoyó al Sistema Nacional De Emergencia (SINAE). ANCAP, como empresa que trabaja alineada con la Visión País, colaborando de forma permanente y brindando apoyo al Sistema Nacional de Emergencias, el cual tiene como objetivo proteger a las personas, los bienes de significación y el medio ambiente, de fenómenos adversos que deriven, o puedan derivar en situaciones de emergencia o desastre, generando las condiciones para un desarrollo sostenible.

En este sentido, durante el 2018 ANCAP aportó al SINAE 1.000 bolsas de pórtland, con la finalidad de atender las situaciones de emergencia y/o alerta climatológica, que crecieron en los últimos años en Uruguay, así como también 2.200 litros de Gasoil 50-S y 250 litros de Gasoil 10-S destinado a la campaña de prevención y combate contra el mosquito vector del Dengue, Aedes Aegypti.

Donaciones



Donaciones 2018

Organización	Producto
Club Sportivo Nuevo Paysandú	Materiales en desuso para construcción
Co.Vi.Tex. De Juan Lacaze	12 chapas de metal en desuso
Intendencia Municipal de Montevideo	Equipamiento y material odontológico
Escuela Horizonte	1100 Lts. gasolina 2750 Lts. de gasoil
Instituto de Rehabilitación (Unidad N° 16) Paysandú	5640 Kgs. de chatarra 75 pallets
Asociación Civil Creciendo Juntos	2 contenedores de 12 mts. 1 contenedor de 6 mts.
Sistema Nacional de Emergencia (SINAE)	1000 bolsas de cemento portland (25Kgs. cada una) 2200 Lts. de gasoil 50-S 250 Lts. de gasoil 10-
Club de Amigos Maluco	5 recortes de durmientes
Intendencia Municipal de Maldonado	25 manguerotes en desuso
Club Atlético Juventud Unida	5 rieles de 12 Mts. de largo en desuso
Municipios de Río Negro	50 pallets
Centro Educativo Retardo Mental Uruguay (CERMU)	1650 Lts. de gasoil 50-S
Batallón "General Leandro Gómez"	123 pallets
de I. Mec, N° 8	50 Mts. de cinta transportadora
Escuela F.D. Roosevelt	9900 Lts. de combustible
C.E.T.P. (U.T.U.) - "Arq. Leonardo Bulanti Ríos"	Equipamiento de carpintería
FPB Comunitario-Movimiento TACURÚ	20 Lts. de trelub AD-68 (fluido hidráulico)
Hospital Centro Geriátrico-Piñeyro del Campo	Mobiliario Cañerías de hierro y madera en desuso
Federación ANCAP (Minas)	Sillón odontológico con accesorios
Centro de Barrio N° 1 "Dr. Alberto Reyes Terra" Minas	50 columnas de hormigón
Centro "Doctor Jacobo Zibil"	3000 Lts. de combustible
Hospital de Clínicas - Cátedra de Rehabilitación y Medicina Física - UDELAR	Equipamiento de fisioterapia en desuso
Brig. Gral. J. Antonio Lavalleja Ejército Nacional - Batallón de I. N° 11	6030 Kgs. de hierro
C.E.T.P. (U.T.U.) Minas	2 contenedores
Club Atlético Reformers de Juan Lacaze	19 artefactos con portalámparas y soporte de 400 W 14 balasto o reactores
Liceo N° 50 "Profesor Jorge Chebataroff"	Mobiliario en desuso
Intendencia de Paysandú	2 cisternas en desuso
Intendencia de Paysandú	10 caños de hormigón
Intendencia de Paysandú	U\$S 15.000

Comodatos con Progreso y Uruguay Montevideo

ANCAP dentro de su plan de relacionamiento comunitario mantiene un fuerte vínculo con las instituciones ubicadas en sus zonas de influencia directas y en este sentido ha renovado la cesión de predios en calidad comodato, la cual permite que las categorías formativas y de fútbol Infantil del Club Atlético Progreso y de Uruguay Montevideo Fútbol Club cuenten con un espacio para el desarrollo de sus actividades deportivas. Dichas instituciones cumplen una importante función social en las zonas de La Teja y Capurro, integrando a una gran cantidad de niños, niñas y jóvenes que allí se reúnen para poder practicar actividades físicas.

Programa de visitas a Planta y Laboratorio de Lubricantes 2018

El área de Marketing, de la Gerencia Ventas de Combustibles, Lubricantes y Especialidades, viene desarrollando desde el año 2015 un “Programa de Visitas a Planta y Laboratorio de Lubricantes” con el objetivo de generar valor a la marca Lubricantes ANCAP, negocio que se encuentra en libre competencia en el mercado uruguayo.

La intención del programa es impulsar una instancia de intercambio y acercamiento entre grupos de interés y ANCAP. Es nuestro especial interés continuarlo en el tiempo, como una forma de que nuestros clientes tengan la posibilidad de conocer cómo se elaboran y envasan nuestros productos y por otra parte, conocer el equipamiento del Laboratorio, que es uno de los mejores de la región. Esta instancia es un insumo muy importante para tener clientes satisfechos, que se convierten en promotores de nuestros productos y servicios.

En 2018 participaron de las visitas: Dueños, encargados y personal de pista de Estaciones de Servicio ANCAP en el marco del Programa de Desarrollo de Red de DUCSA (PDR).

Encuesta de Satisfacción de la Actividad

Para tener indicadores que permitan medir estas actividades, una vez finalizada la visita se realiza vía telefónica una encuesta anónima, a través de nuestro Servicio de Atención al Cliente, de la que se recogen datos, que además de ser cuantificables permiten conocer la opinión de la actividad sobre temas a corregir.

Resultados

En el año 2018, se realizaron visitas a la Planta y al Laboratorio de LUBRICANTES ANCAP.

A partir de 2017, el área de Marketing comenzó a implementar un proyecto denominado “Programa de Acercamiento a Centros de Estudio”, con la participación del área de Asistencia Comercial, que se continuó en 2018. El mismo consiste en brindar charlas en los Centros de Estudio (carreras técnico-profesional mecánica automotriz, electro-mecánica y otros) y complementarlas con visitas a Planta y Laboratorio de Lubricantes.

ODS 4



Los objetivos planteados para esta actividad son:

- Que los alumnos que además de la instrucción curricular recibida en el centro educativo, se nutran con información y situaciones prácticas relacionadas con el estudio que llevan a cabo.
- Capacitar a los estudiantes a través de charlas, visitas a planta y otros, que les permitan involucrarse y tomar acciones prácticas para una mejor performance en su trabajo basado en el aprovechamiento de los lubricantes y una mayor protección de los equipos.
- Estos futuros Técnicos en Mecánica, se transformarán en posibles “Aliados” y recomendarán la Marca Lubricantes ANCAP.
- Debido a que este programa se encuentra en un período de prueba, no contamos con una medición de satisfacción de la actividad, situación que se revertirá en los próximos años.



RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA

Programa Calidad de Vida

En el marco del Programa Calidad de Vida, que se desarrolla en la empresa desde el año 2008, se continúa con el trabajo en diferentes actividades. Este Programa ha permitido una mejor integración de las personas en la empresa y ha generado diferentes inquietudes que se realizan fuera del horario laboral, pero que inciden directamente en el trabajo diario de los diferentes grupos y de la valoración de la empresa, que se preocupa por el crecimiento personal y el cuidado, que va más allá de lo estrictamente laboral. Este Programa, está alineado con algunos de los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) promovidos por Naciones Unidas: ODS 3, ODS 4, ODS 5, ODS 8, ODS 9, ODS 16.



Se continúa el proceso de trabajo en un convenio, por medio del cual se brindan diferentes prestaciones a los funcionarios de ANCAP, como el acceso a diversos espectáculos culturales y deportivos.



También se brindan 10 becas anuales para “Talleres de Introducción al Teatro”. En este sentido, favorecemos el compromiso con el ODS 16 y el ODS 4, con soluciones innovadoras de accesibilidad a la cultura y a la oportunidad de otro tipo de aprendizaje.

En 2018 renovamos el convenio que hace posible la continuación de los grupos de Teatro y Coro. El grupo de Teatro estuvo integrado por 14 personas estables. A finales del mes de noviembre y principios de diciembre, se realizaron dos muestras de trabajo junto al Coro ANCAP.

El Coro ANCAP está integrado por 24 personas, que participaron en diferentes actividades que se planificaron al comienzo de 2018 y a fin de año, realizaron la muestra de cierre del año junto al grupo de Teatro.

Por otro lado, comenzó a funcionar el “Club de Lectura”, que tiene como fin escoger un texto y realizar la lectura en grupo, analizarla e intercambiar en conjunto. Hasta el momento se conforma por 12 personas que se reúnen dos veces por mes.

Estas actividades ayudan al relacionamiento interpersonal y nacen de motivaciones comunes que la empresa fomenta y apoya.

Concurso fotográfico

En el marco del 87° aniversario, ANCAP realizó su décimo concurso fotográfico bajo la consigna “Identidad”. En esta oportunidad, la propuesta fue exponer en imágenes, el rico y amplio universo de la identidad ancapeana. Las personas que participaron, debieron inspirarse en captar momentos, lugares, objetos, situaciones, interacciones entre los trabajadores y su entorno, poniendo de manifiesto la cotidianeidad, la naturaleza o cultura, dentro o fuera del ámbito de trabajo.

Se presentaron 42 obras de 22 personas, pertenecientes a distintas Plantas y se realizó una exposición en el hall del edificio central durante el mes de noviembre. En un evento de cierre de año, el directorio entregó los premios a las obras ganadoras y se reconoció a todos los participantes.



GÉNERO



Este tema tiene especial relevancia en la empresa.

En Diciembre de 2007, ANCAP fue la primer Empresa Pública en firmar un Convenio de Cooperación Interinstitucional con el Instituto Nacional de las Mujeres (MIDES) para trabajar en el Modelo de Calidad con Equidad de Género y en 2016 renovó el convenio para trabajar con el mismo Modelo actualizado: Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG). En ese marco, se reestructuró el Equipo de Género y se incorporaron nuevas personas para fortalecerlo. El nuevo equipo se denomina Comité de Calidad con Equidad de Género.

ODS 5- El objetivo aspira a proporcionar acceso igualitario a formación técnica y eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad y garantizar el fin de la discriminación a mujeres y niñas en todo el mundo.

De las diferentes actividades que se desarrollaron en 2018, destacamos:

- Durante el año 2018 continuamos participando en el Ciclo de talleres WEPs, organizados por el equipo de ONU Mujeres Uruguay.
- En el transcurso del año 2018 se inauguraron cinco salas de lactancia ubicadas en las siguientes Plantas:
 - Planta Minas
 - Planta Paysandú Combustible
 - Planta Paysandú Portland
 - Planta Manga
 - Planta La Tablada
 - Planta La Teja
 - Guardería La Teja

En el último año fueron 21 mujeres las que hicieron uso de las instalaciones en licencias y medio horario por lactancia:

- 11 de Oficinas Centrales
- 5 de Planta La Teja
- 2 de Planta Paysandú
- 2 de Planta Juan Lacaze
- 1 de Planta Manga

Asimismo, se amplió la cantidad de días para lactancia, siendo 90 días más que el resto de las empresas, así como también el medio horario, que llega hasta el año del bebe.

- Se creó un Centro de Costos a efectos de poder agrupar todos los gastos o inversiones que se realicen al respecto, lo que permite tener información en forma oportuna sobre los recursos asignados y su utilización.
- Se trabaja para cumplir con Certificación en el Nivel 1 de toda la empresa en el modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género, que se hará en el correr de este año.

Otros datos: la empresa en la actualidad tiene en su plantilla una Presidente, una Directora, una Asesora, 10 Gerentas, 51 Jefas, 39 Supervisoras, 113 Profesionales mujeres (ODS 5 – 5.2, 5.5).

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

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

5.5.2 - Proporción de mujeres en cargos directivos.

687 funcionarias trabajan en ANCAP, lo que representa un 28% del total del personal de la empresa. En Montevideo, las mujeres ancapeanas son 605, mientras que en el interior son 82.

El promedio de edad de las mujeres que trabajan en ANCAP es de 43 años.

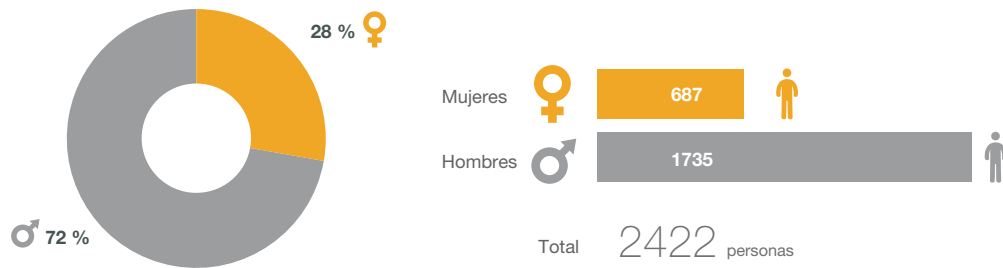
En Terminal del Este se desempeña una funcionaria que es la primera mujer de Latam que trabaja suministrando combustible a los aviones de Laguna del Sauce.

En La Refinería de la Teja se encuentra a la primera mujer del país que trabaja como Operaria de Refinación.

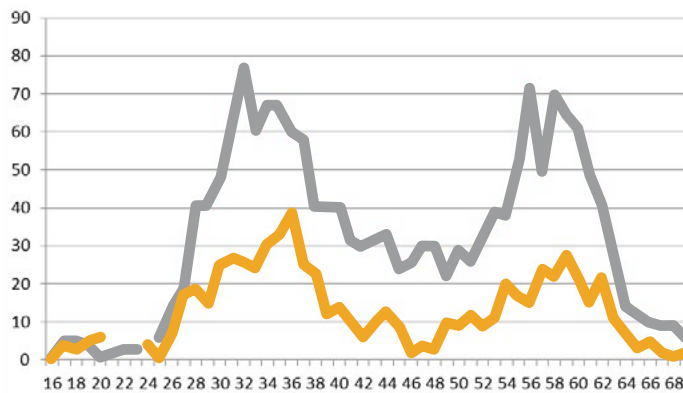
	Femenino	Masculino
Total 1er NIVEL DIRECCION	9	22
Total ADMINISTRATIVO	110	78
Total ASESORES	2	11
Total BECARIOS Y PASANTES	22	22
Total CONTRATADOS DIRECTORIO	4	8
Total DIRECTORES	2	3
Total JEFATURAS	53	89
Total OBRERO	76	871
Total PERSONAL EN COMISION	3	1
Total PROFESIONAL	121	152
Total SERVICIOS	12	60
Total SUPERVISORES	41	157
Total TÉCNICO	233	263
Total General	687	1735
	28,37%	71,63%

Como cada 8 de marzo, ANCAP realiza diferentes actividades por el Día Internacional de la Mujer. En 2018, se realizó un video institucional con el mensaje de algunas mujeres de diferentes Plantas de la empresa. Nos importa mejorar los derechos y oportunidades de todas las mujeres que trabajan en el organismo.

1) SOCIO-DEMOGRÁFICO - Distribución del funcionariado según SEXO



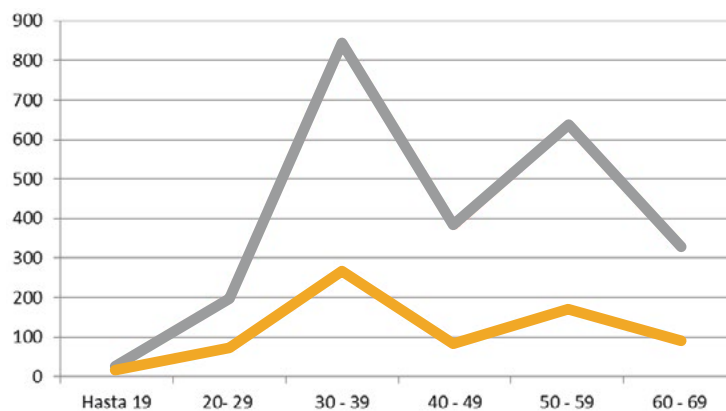
2) SOCIO - DEMOGRÁFICO - Distribución del funcionariado según EDAD Y SEXO

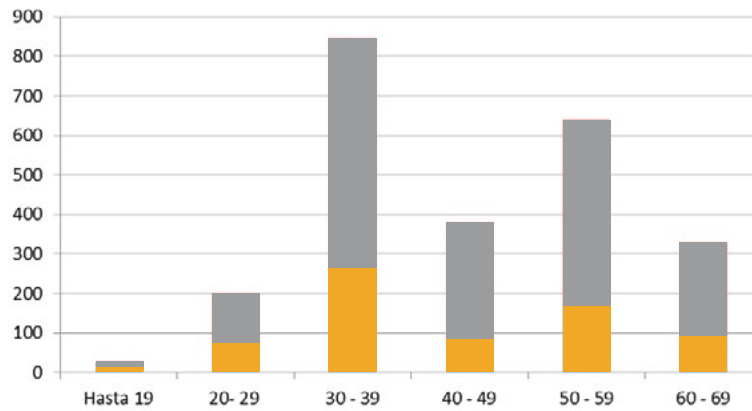


	MUJERES	VARONES	TOTAL
Promedio de EDAD	43	45	44

3) SOCIO – DEMOGRÁFICO - Distribución del funcionariado por RANGOS DE EDAD Y SEXO

	MUJERES		VARONES		Total
Hasta 19	13	2%	15	1%	28
20-29	72	10%	130	7%	202
30-39	264	38%	582	34%	846
40-49	81	12%	298	17%	379
50-59	167	24%	472	27%	639
60-69	90	13%	238	14%	328
Total	687	100%	1735	100%	2422





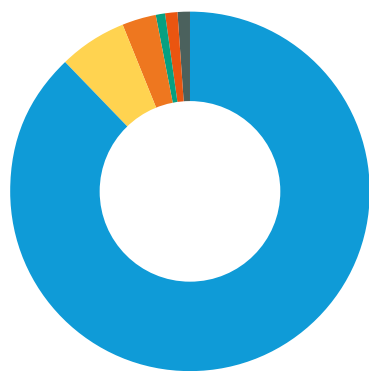
4) PUESTO DE TRABAJO - Distribución del funcionariado por ZONA GEOGRÁFICA, según sexo

Lugar de trabajo	Mujeres	Varones	Total
Aeropuerto Carrasco	2	14	16
Cantera Queguay	1	8	9
Capurro	2	5	7
Combustible Paysandú	12	36	48
Durazno	4	14	18
Juan Lacaze	10	14	24
La Teja	272	967	1239
Laguna del Sauce	1	3	4
Oficinas Centrales	314	315	629
Planta La Tablada	10	31	41
Planta Manga	7	26	33
Pórtland Minas	19	100	119
Pórtland Paysandú	25	125	150
Terminal del Este	5	59	64
Treinta y Tres	3	18	21
Total general	687	1735	2422

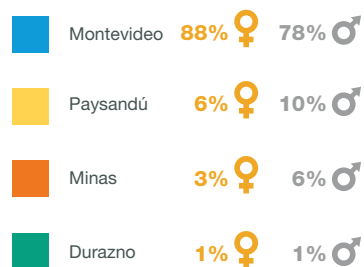
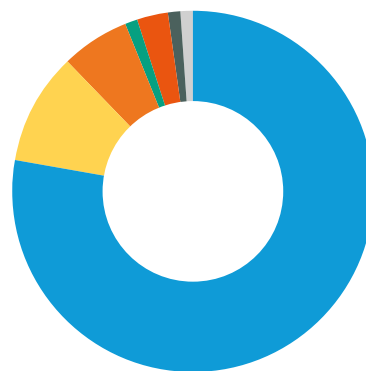
	Mujeres	%	Varones	%	Total
Montevideo	607	88%	1358	78%	1965
Paysandú	38	6%	169	10%	207
Minas	19	3%	100	6%	119
Durazno	4	1%	14	1%	18
Terminal del Este	6	1%	62	4%	68
Juan Lacaze	10	1%	14	1%	24
Treinta y Tres	3	0%	18	1%	21

Total general	687	100	1735	100%	2422
----------------------	-----	-----	------	------	------

Mujeres ♀

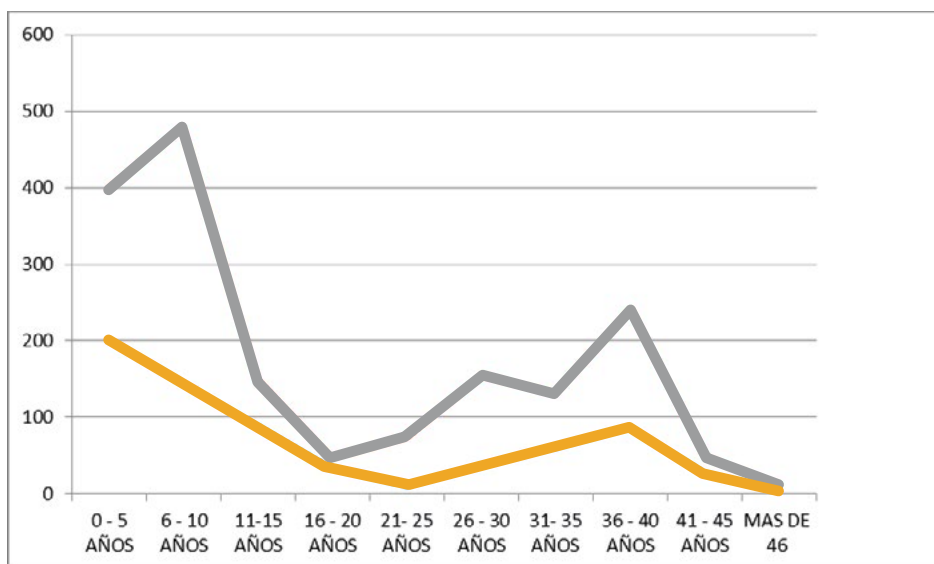


Hombres ♂



5) PUESTO DE TRABAJO - Distribución del funcionariado por ANTIGÜEDAD, según sexo

Antigüedad	Mujeres		Varones	
0 - 5 AÑOS	201	29%	402	23%
6-10 AÑOS	143	21%	479	28%
11-15 AÑOS	89	13%	150	9%
16-20 AÑOS	33	5%	46	3%
21-25 AÑOS	9	1%	72	4%
26-30 AÑOS	38	6%	153	9%
31-35 AÑOS	59	9%	131	8%
36-40 AÑOS	85	12%	242	14%
41-45 AÑOS	28	4%	51	3%
MÁS DE 46	2	0%	9	1%
Total general	687	100%	1735	100%



Ingresos de los últimos 10 años	Mujeres	Varones	Total
0	30	45	75
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	19	13	32
CONTRATADO LEY17556	1		1
DIRECCION NIVEL SUPERIOR	1	4	5
OBREROS CON OFICIO	7	19	26
OBREROS SIN OFICIO	2	3	5
PASANTES Y BECARIOS		5	5
PERSONAL DE SERVICIO Y VIGILANCIA		1	1
1	6	10	16
ADMINISTRATIVOS CON BASE TECNICA	1		1
AYUDANTE DE PROFESIONAL	2		2
CONTRATADO LEY17556	2	2	4
OBREROS CON OFICIO		3	3
OBREROS DE PRODUCCION		2	2
OBREROS SIN OFICIO	1	3	4
2	7	20	27
ALTA GERENCIA		1	1
CONTRATADO LEY17556	1	6	7
DIRECCION NIVEL SUPERIOR		1	1
DIRECTORIO	2	2	4
OBREROS CON OFICIO		3	3
OBREROS DE PRODUCCION	2	6	8
PERSONAL OTRO ORGANISMO EN COMISION	2	1	3
3	12	29	41
DIRECTORIO		1	1
OBREROS CON OFICIO	2	18	20
OBREROS DE PRODUCCION	8	10	18
OBREROS SIN OFICIO	1		1
PERSONAL OTRO ORGANISMO EN COMISION	1		1
4	63	132	195
ADMINISTRATIVOS CON BASE TECNICA	3	7	10
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	21	9	30
AYUDANTE DE PROFESIONAL	9	5	14
OBREROS CON OFICIO	1	72	73
OBREROS DE PRODUCCION	3	4	7
OBREROS SIN OFICIO	1	4	5
PARATECNICOS	11	7	18
PERSONAL DE SERVICIO Y VIGILANCIA	3	13	16
PROFESIONALES	10	5	15
SUPERVISION	1	6	7

5	83	166	249
ADMINISTRATIVOS CON BASE TECNICA	20	10	30
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	38	32	70
AYUDANTE DE PROFESIONAL	4	4	8
JEFATURAS		2	2
OBREROS CON OFICIO	2	53	55
OBREROS DE PRODUCCION	12	40	52
OBREROS SIN OFICIO	2	19	21
PROFESIONALES	4	5	9
SUPERVISION	1	1	2
6	25	134	159
ADMINISTRATIVOS CON BASE TECNICA		6	6
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	2	2	4
AYUDANTE DE PROFESIONAL	4	3	7
JEFATURAS	1	1	2
OBREROS CON OFICIO	4	56	60
OBREROS DE PRODUCCION	8	41	49
OBREROS SIN OFICIO	1	12	13
PERSONAL DE SERVICIO Y VIGILANCIA	1	6	7
PROFESIONALES	2	2	4
SUPERVISION	2	5	7
7	27	92	119
ADMINISTRATIVOS CON BASE TECNICA	7	4	11
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	6	5	11
AYUDANTE DE PROFESIONAL	5	5	10
OBREROS CON OFICIO		19	19
OBREROS DE PRODUCCION	4	46	50
OBREROS SIN OFICIO	1	4	5
PARATECNICOS		1	1
PROFESIONALES	3	4	7
SUPERVISION	1	4	5
8	4	7	11
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	1		1
JEFATURAS		1	1
OBREROS CON OFICIO		3	3
OBREROS SIN OFICIO		2	2
PARATECNICOS		1	1
PROFESIONALES	2		2
SUPERVISION	1		1

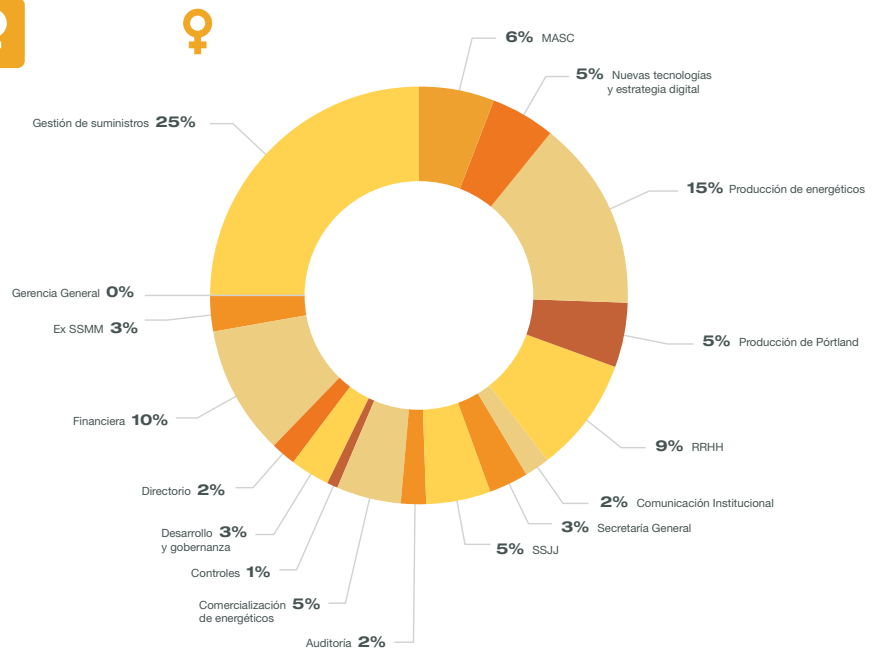
9	51	145	196
ADMINISTRATIVOS CON BASE TECNICA	5	7	12
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	5	7	12
AYUDANTE DE PROFESIONAL	14	20	34
JEFATURAS	2		2
OBREROS CON OFICIO	1	32	33
OBREROS DE PRODUCCION	2	22	24
OBREROS SIN OFICIO		3	3
PERSONAL DE SERVICIO Y VIGILANCIA	2	16	18
PROFESIONALES	18	21	39
SUPERVISION	2	17	19
10	36	101	137
ADMINISTRATIVOS CON BASE TECNICA	2	4	6
ADMINISTRATIVOS SIN BASE TECNICA	5	6	11
AYUDANTE DE PROFESIONAL	2	4	6
JEFATURAS	5	2	7
OBREROS CON OFICIO	2	24	26
OBREROS DE PRODUCCION	4	19	23
OBREROS SIN OFICIO		12	12
PARATECNICOS		1	1
PERSONAL DE SERVICIO Y VIGILANCIA		2	2
PROFESIONALES	13	20	33
SUPERVISION	3	7	10

6) PUESTO DE TRABAJO - Distribución del funcionariado por ÁREA , según sexo

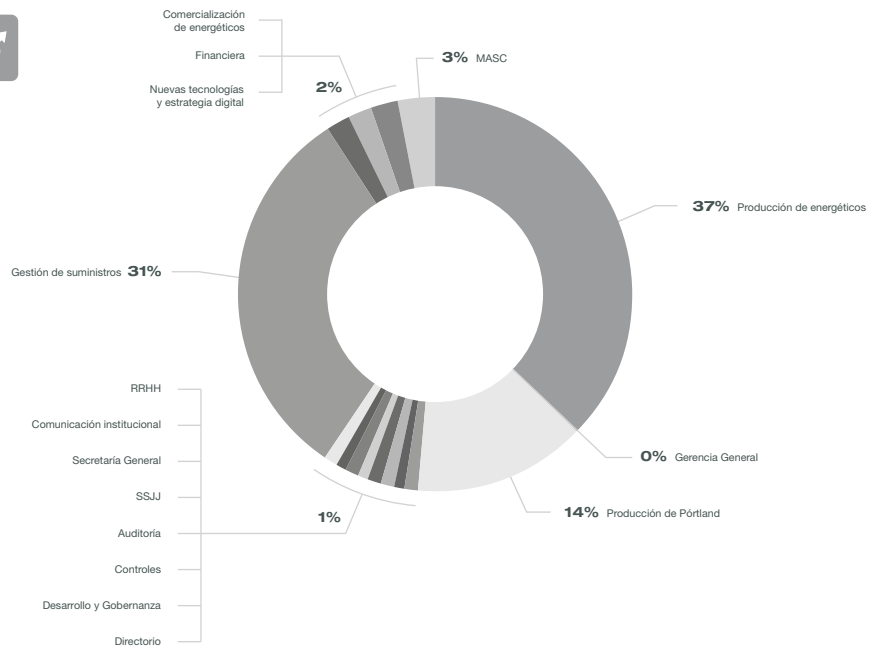
GERENCIAS	MU	VA	Total
AUDITORIA	11	13	24
COMERCIALIZACION DE ENERGETICOS	37	28	65
COMERCIAL.ENERG		1	1
COMERCIO EXT.	4	4	8
GAS NATURAL	5	10	15
VENTAS COMB.	28	13	41
CONTROLES	8	13	21
DESARROLLO Y GOBERNANZA	18	22	40
DESARR.Y GOBERN	10	13	23
EXP. Y PRODUC.	6	8	14

PLANIFIC.Y DESA	2	1	3
DIRECTORIO	11	16	27
EC.FINANCIERA	68	37	105
ex SSMM	18	15	33
GERENCIA GRAL	1	4	5
GESTION DE SUMINISTROS	173	540	713
ABASTECIMIENTO	50	50	100
GESTION INSTAL.	50	148	198
LOGISTICA	72	342	414
(en blanco)	1		1
MASC	41	47	88
NUEVAS TECNOLOGIAS Y ESTRATEGIA DIGITAL	31	43	74
NVAS.TEC.ES.DIG	1	3	4
TI	30	40	70
PRODUCCION DE ENERGETICOS	105	647	752
INGENIERIA	3	29	32
LUBRICANTES	10	31	41
MANTENIMIENTO	13	296	309
PLANIF.Y CTRL.	4	9	13
PRODUC.ENERG.	1	1	2
REFINACION	74	281	355
PRODUCCION DE PORTLAND	36	235	271
RRHH	59	23	82
RRIC	13	18	31
SECRETARIA GRAL	23	18	41
SSJJ	34	16	50
Total	687	1735	2422

Mujeres ♀

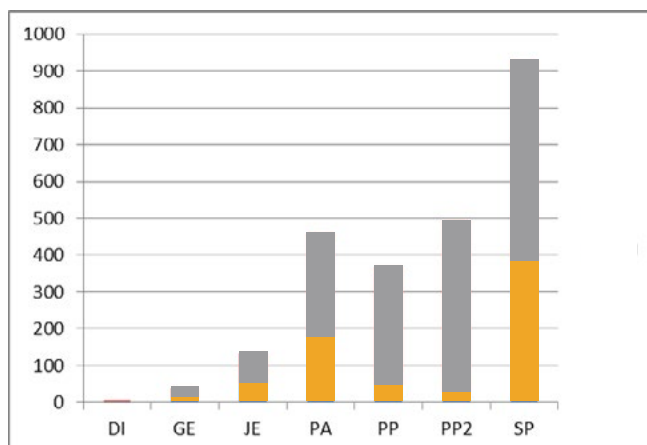


Hombres ♂

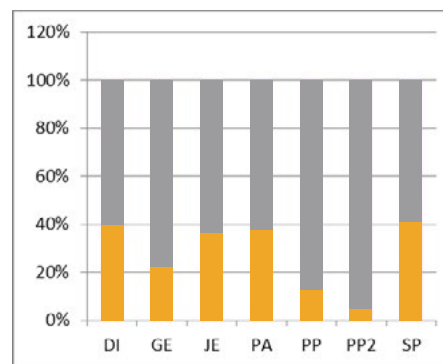


7) PUESTO DE TRABAJO – Distribución del funcionariado por TIPO DE CARGO, según sexo

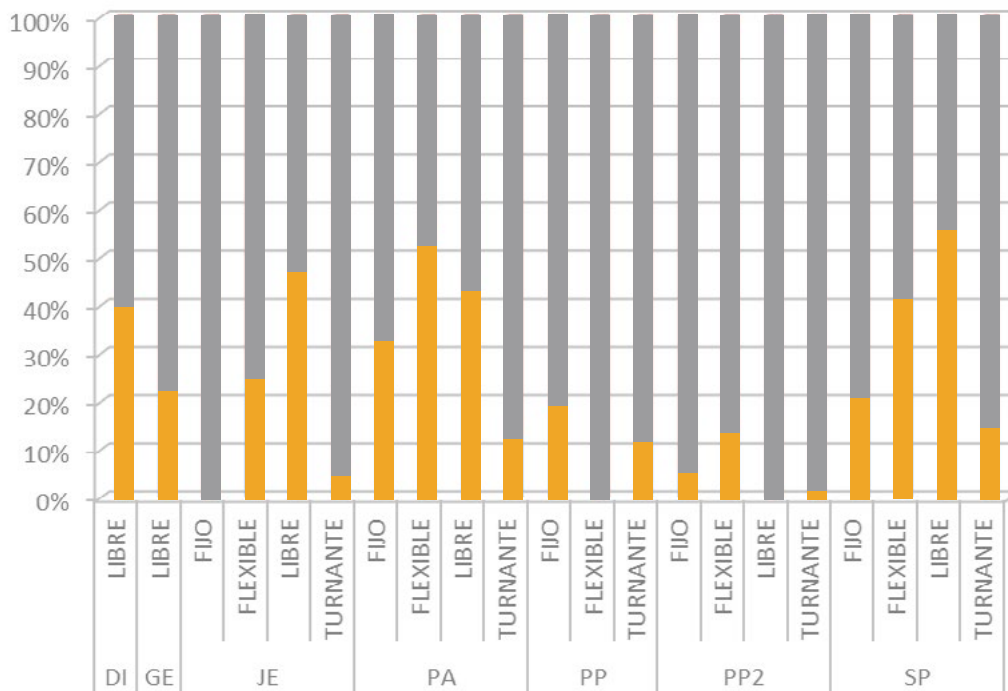
Tipo de cargo	Mujeres	%	Varones	%	Total
DI	2	0%	3	0%	5
GE	9	1%	31	2%	40
JE	49	7%	83	5%	132
PA	175	25%	284	16%	459
PP	46	7%	323	19%	369
PP2	24	4%	466	27%	490
SP	382	56%	545	31%	927
Total general	687	100%	1735	100%	2422



CARGO	MUJERES	VARONES
DI	40%	60%
GE	23%	78%
JE	37%	63%
PA	38%	62%
PP	12%	88%
PP2	5%	95%
SP	41%	59%
Total general	28%	72%



8) PUESTO DE TRABAJO – Distribución del funcionariado por CARGO Y TIPO DE HORARIO, según sexo



9) PUESTO DE TRABAJO - Distribución del funcionariado por TIPO DE CONTRATO, según sexo

El 93 % del personal es permanente.

10) PERSONAS DEPENDIENTES – Hijos o menores a cargo, por sexo

- 967 hijos entre 6 y 18 años
- 750 son hijos de funcionarios
- 217 son hijos de funcionarias
- 542 hijos menores de 6 años
- 376 son hijos de funcionarios
- 166 son hijos de funcionarias

	MU	VA	Total
N° HIJOS ENTRE 6 y18	217	750	967
N° HIJOS <6AÑOS	166	376	542

11) CAPACITACION – Distribución del funcionariado por HORAS de CAPACITACION , según sexo

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Hs. Capacitación	10501	16056	26557
Personas Capacitadas	446	1062	1508
Promedio horas	23	15	17
Cursos Realizados	1173	2710	3883

El registro de capacitación por temática incluye toda la capacitación realizada en 2018, osea que incluye también las personas que registraron su baja en 2018.

12) BENEFICIO - Centro de Educación Inicial

HORAS CURSO POR TEMÁTICA Y GÉNERO	MUJERES	HOMBRES
Acoso laboral	154	336
Auditoria	275	352
Calidad	932	432
Combustibles	128	32
Desarrollo de competencias	769	1250
Discapacidad	9	0
Economia y finanzas	1050	966
Herramientas y tecnicas de gestion	3100	5819
Informatica	1039	792
Investigacion y desarrollo	249	235
Logistica	127	1576
Mantenimiento	22	227
Normativa y juridica	295	256
Otros	18	65
Seguridad y salud	2431	3994
Total general	10598	16332

- 106 mujeres y 161 varones funcionarios de ANCAP, son beneficiarios
- 267 niños usuarios del beneficio.

	MUJERES	VARONES	TOTAL
Beneficio Educacion Inicial	106	161	267



Violencia basada en género

En lo que respecta a Violencia basada en Género, como acción de prevención se confeccionó un tríptico con información sobre el tema, donde se destaca la definición de violencia doméstica según el Art. 2 de la Ley N° 17.514 y las diversas formas de violencia, los mitos más comunes en torno al tema y los datos de los servicios de apoyo que existen a nivel comunitario en los ocho departamentos donde ANCAP tiene planta física. El folleto se entrega a todo el personal (funcionarios, tercerizados, becarios) en el marco de los talleres de sensibilización por el Protocolo de Actuación en caso de Mal Relacionamento Laboral, Discriminación, Acoso Laboral y/o Acoso Sexual (ODS 5 – 5.2, ODS 16).

Fiesta de reyes

La Comisión de Asuntos Sociales de Agrupación ex Federación ANCAP (FANCAP), RRHH y RSE, organizaron la Fiesta de Reyes como todos los años, de la cual participaron más de 222 niños y niñas en el Velódromo Municipal de Montevideo. Concurrieron además, familias de la Planta de Durazno y Juan Lacaze. Se realizaron actividades lúdicas y se entregaron presentes a todos los niños y niñas que concurrieron.

Políticas Antitabaco



Por Res(D)445/6/2005, se declaró a todas las dependencias de ANCAP en el país, incluidos vehículos y embarcaciones, como ambientes libres de humo de tabaco, sus transgresiones serán pasibles de sanción, por lo que se intensificaron las campañas de información y de apoyo al personal para quienes deseen abandonar el consumo de tabaco. Eso bajó sensiblemente el consumo de tabaco de las personas que trabajan en ANCAP, lo cual aporta al compromiso con el ODS 3.

ODS 3 - Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos, en todas las edades. Los enfoques multisectoriales, basados en derecho y con perspectiva de género son esenciales para abordar las desigualdades relacionadas con la salud, fortalecer la gobernanza inclusiva y construir sistemas de salud resilientes.

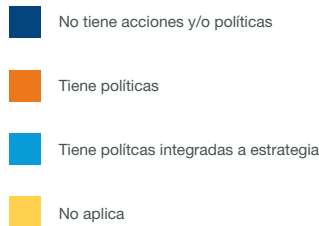
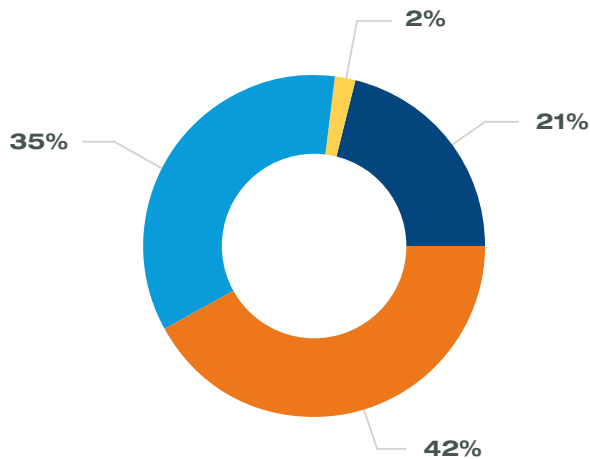
Desde el área Salud Ocupacional de ANCAP, alineado a la OMS, se realiza promoción de salud en el marco del Día Mundial Sin Tabaco, el 31 de mayo de cada año.

Centro de Educación Inicial La Teja

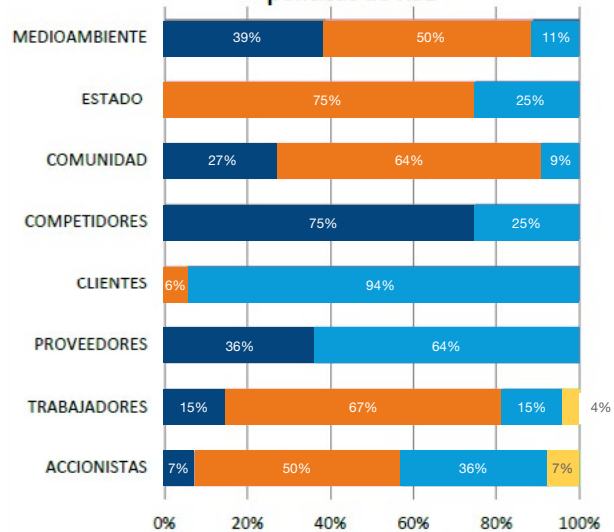
Contamos con un Centro de Educación Inicial próximo a Planta La Teja, que atiende niños y niñas desde los 45 días hasta los 5 años de edad inclusive. A dicho Centro concurren hijos e hijas del funcionariado, de trabajadores de empresas tercerizadas y nietos y nietas del funcionariado. Ante la demanda creciente para inscribir más niños en el Centro Educativo, ANCAP decidió ampliar el mismo, con la construcción de un salón más, lo que permitirá aumentar la cobertura a partir de 2019.

IRSE

En 2018, participamos de la 16ª. Edición de los Indicadores de Responsabilidad Empresarial (IRSE), promovidos por la Comisión de RSE de ACDE (Asociación Cristiana de Dirigentes de Empresas). Esos indicadores, permiten medir la gestión de la Responsabilidad Social en la empresa. Para ello, el IRSE releva 107 indicadores, que reflejan la tenencia de políticas de RSE dentro de la empresa, agrupados en ocho categorías de Stakeholders: Medio Ambiente, Estado, Comunidad, Competidores, Clientes, Proveedores, Trabajadores y Accionistas.



Grafica 7.2 Distribución de los indicadores de cada stakeholder según la existencia de políticas de RSE



1. SITUACIÓN GENERAL POR STAKEHOLDER.

La primera gráfica distribuye los 107 indicadores en función de la autoevaluación asignada a cada uno de ellos. La categoría *no tiene acciones y/o políticas* agrega las respuestas A, B y C. La categoría *tiene políticas* agrega las respuestas D y E. *Tiene políticas integradas a la estrategia* corresponde a la respuesta F.

En la segunda gráfica se distribuyen los indicadores correspondientes a cada stakeholder. Mientras que la primera gráfica aporta un panorama general de la situación de la empresa, la segunda gráfica permite ver la situación relativa de la RSE hacia cada uno de los ocho stakeholders incluidos en el cuestionario.

04. Relaciones Laborales

Con respecto a los Principios 3, 4 y 5 del Pacto Global, ANCAP vela por el cumplimiento de las normas vigentes, en lo que respecta al personal.

Principio 3

Las empresas deben sostener la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a celebrar contratos colectivos de trabajo.

Principio 4

Las empresas deben sostener la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

Principio 5

Las empresas deben sustentar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6

Las empresas deben sostener la eliminación de discriminación respecto del empleo y la ocupación.



Normas laborales

ANCAP mantiene una negociación colectiva permanente, en el marco del principio 3, del Convenio Colectivo vigente del año 2000 y de la Ley N° 18.508 de Negociación Colectiva en el Sector Público.



Código de conducta

Aprobado por Res. (D) N° 766/9/2018, tiene por objetivo establecer las pautas generales para orientar la conducta de todos quienes cumplen tareas en ANCAP, cualquiera sea su posición en la estructura jerárquica; así como promover el conocimiento y adhesión a estándares equivalentes en las sociedades controladas y vinculadas, contribuyendo así con el ODS 16. Se entrega junto con el Protocolo de actuación en caso de mal relacionamiento laboral, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual. Se está estudiando un plan de capacitación para todo el personal por parte de RRHH y un plan de divulgación por parte de Comunicación Institucional.



Oportunidad laboral a jóvenes

ANCAP otorga y promueve oportunidades laborales a jóvenes bajo distintas modalidades de contratación. A través del programa “Yo estudio y trabajo”, jóvenes estudiantes desarrollan una primera experiencia laboral en el organismo. En 2018 se dispusieron 40 plazas laborales (ODS 8).

ODS 8 - Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.
ODS 9 - Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. Reducir esta brecha digital es crucial para garantizar el acceso igualitario a la información y el conocimiento, y promover la innovación y el emprendimiento.

Mediante el convenio con el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU – SIR-PA, hoy INISA), cada año jóvenes privados de libertad realizan prácticas laborales con el cometido de fomentar la integración satisfactoria y su reinserción social. En 2018, se otorgaron 5 plazas para prácticas laborales (ODS 8).

En el marco del Protocolo de Actuación para la detección de consumo de alcohol y otras drogas en el trabajo, se cumplió con las disposiciones del Poder Ejecutivo (Decreto 128/2016) aprobado por Res. (D) N°601/7/2018.



Becas para hijos de trabajadores

Desde el año 1970, ANCAP facilita becas de estudio a los hijos de aquellos funcionarios que trabajan y residen en el Interior del país. Los cursos deben corresponderse con la educación media profesional o a nivel terciario y dictarse fuera de la zona de radicación del funcionario.



En virtud de la descentralización que se ha dado en el país en el ámbito de la educación, existen carreras de educación terciaria y media profesional que se imparten solo en el interior del país. Atentos a esta nueva realidad se incorporan funcionarios de Montevideo como potenciales beneficiarios del sistema de becas, siempre que se encuentren a una distancia de 90 km del centro educativo (ODS 4).



ProCES

A través de un Convenio con el Consejo de Educación Secundaria (CES), nos sumamos al programa ProCES, cuya finalidad es facilitar la culminación de los estudios secundarios a trabajadores adultos. Esto permite a quienes no finalizaron bachillerato, estar en condiciones para poder aspirar a estudios superiores y así mejorar sus posibilidades en el ámbito laboral. En el transcurso del 2018 participaron 42 funcionarios, (ODS 4 – 4.b). ODS 4 - Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos. Además de mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación inclusiva y equitativa puede ayudar abastecer a la población local con las herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo.

Carreras horizontales

En el 2018 se realizaron las pruebas de conocimiento que habilitaron el movimiento en la carrera horizontal, significando una mejora salarial para 1040 trabajadores y trabajadoras.

LA 1

NÚMERO Y TASA DE CONTRATACIONES Y ROTACIÓN MEDIA DE EMPLEADOS/AS, DESGLOSADOS POR SEXO Y POR REGIÓN

Cantidad de personas por region y por sexo

ZONA	DEPARTAMENTO	PLANTA	MUJERES	HOMBRES
Interior	Colonia	Juan Lacaze	10	14
Interior	Durazno	Durazno	4	14
Interior	Lavalleja	Portland Minas	19	100
Interior	Maldonado	Laguna del Sauce	1	3
Interior	Maldonado	Terminal del Este	5	59
Interior	Paysandú	Cantera Queguay	1	8
Interior	Paysandú	Combustibles Paysandú	12	36
Interior	Paysandú	Portland Paysandú	25	125
Interior	Treinta y Tres	Treinta y Tres	3	18
Montevideo	Montevideo	Aeropuerto Carrasco	2	14
Montevideo	Montevideo	Capurro	2	5
Montevideo	Montevideo	La Teja	264	953
Montevideo	Montevideo	Oficinas Centrales	314	315
Montevideo	Montevideo	Planta La Tablada	10	31
Montevideo	Montevideo	Planta Manga	7	26
Montevideo	Montevideo	Yañez Pinzon	8	14
Totales por género			687	1.735
Total general				2.422

LA 2

CANTIDAD DE PERSONAS, DESGLOSADO POR SEXO Y POR CATEGORÍA LABORAL

Cantidad de personas por clase de cargo y sexo

CLASE DE CARGO	MUJERES	HOMBRES
Dirección nivel superior	10	26
Dirección nivel medio	49	83
Supervisión	39	151
Asesores y adscriptos	2	10
Profesionales	123	143
Ayudante profesional	76	114
Paratecnicos	23	12
Administrativos con base técnica	121	119
Administrativos sin base técnica	140	111
Obreros de producción	47	331
Obreros con oficio	20	457
Obreros sin oficio	10	95
Personal de servicio y vigilancia	20	69
Becarios y pasantes		5
Contratados ley 17.556	4	8
Personal otro organismo en comisión	3	1
Totales por género	687	1.735
Total general		2.422

Promedios edad y antigüedad por género

	Femenino	Masculino
Promedio edad	43	45
Promedio antigüedad	16	17

LA 11

PROGRAMAS DE GESTIÓN DE HABILIDADES Y DE FORMACIÓN CONTINUA QUE FOMENTAN LA EMPLEABILIDAD DE LOS TRABAJADORES/AS Y LES AYUDAN A GESTIONAR EL FINAL DE SUS CARRERAS PROFESIONALES

HORAS CURSO POR TEMÁTICA	TOTAL
Acoso laboral	490
Auditoria	627
Calidad	1364
Combustibles	160
Desarrollo de competencias	2019
Discapacidad	9
Economía y finanzas	2016
Herramientas y tecnicas de gestion	8919
Informatica	1830
Investigacion y desarrollo	484
Logistica	1703
Mantenimiento	296
Normativa y juridica	551
Otros	83
Seguridad y salud	6379
Total general	26930

HORAS CURSO POR TEMÁTICA Y GÉNERO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Acoso laboral	154	336	490
Auditoria	275	352	627
Calidad	932	432	1364
Combustibles	128	32	160
Desarrollo de competencias	769	1250	2019
Discapacidad	9	0	9
Economía y finanzas	1050	966	2016
Herramientas y técnicas de gestión	3100	5819	8919
Informática	1039	792	1831
Investigación y desarrollo	249	235	484
Logística	127	1576	1703
Mantenimiento	22	227	249
Normativa y jurídica	295	256	551
Otros	18	65	83
Seguridad y salud	2431	3994	6425
Total general	10598	16332	26930

TOTAL DE CURSOS REALIZADOS	MUJERES	HOMBRES
3883	1173	2710

LA 14

RELACIÓN ENTRE SALARIO BASE DE HOMBRES CON RESPECTO AL DE LAS MUJERES, DESGLOSADA POR CATEGORÍA PROFESIONAL Y POR UBICACIONES SIGNIFICATIVAS DE ACTIVIDAD

La escala salarial es independiente de la persona que ocupa el puesto, por lo tanto, no hay segregación de género.



Acoso laboral y acoso sexual

En julio de 2018 se aprobó el “Protocolo de actuación en caso de mal relacionamiento laboral, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual”, que entrará en vigencia el 13 de enero de 2019.

Se contrató a la Facultad de Psicología y se formaron a 25 funcionarios y funcionarias como promotores para la sensibilización en el tema. En primera instancia, participaron de los talleres Directorio, Gerentes y Jefes; alrededor de 328 personas.

El siguiente paso será sensibilizar a todas las personas que trabajan en la empresa, por lo cual, el personal de ANCAP instruido en la temática, desarrolló una serie de jornadas obligatorias, cualquiera sea el vínculo contractual con la empresa. Estos talleres están en marcha y seguirán su curso durante el año 2019 en todas las Plantas de la empresa a lo largo del país.

Hay una Comisión Permanente de Clima Laboral, que se integra con personas de diferentes áreas: RRHH, Servicios Jurídicos, Salud Ocupacional, RSE, FANCAP, que brinda asesoramiento a quienes tengan dudas y que recibe todas las denuncias que se realicen.

En los casos en que la denuncia no se presente en forma directa a la Comisión Permanente de Clima Laboral, deberá ser derivada a la misma, en un plazo no mayor a 5 días hábiles.

Todo el abordaje realizado por la Comisión Permanente de Clima Laboral, será de carácter confidencial. Esta Comisión tiene independencia técnica, trabaja de forma independiente a todas las Gerencias de ANCAP. De comprobarse que la denuncia realizada fue falsa o de mala fe, las actuaciones se tramitarán al jerarca del denunciante, a efectos de aplicar la sanción correspondiente según lo dispuesto en el Reglamento de Sanciones del Organismo.

Se designó un grupo de trabajo para incorporar al borrador de Protocolo de acoso laboral, un capítulo referido al acoso sexual, en concordancia con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

Con esta nueva reglamentación y la conformación de la Comisión Permanente de Clima Laboral, comenzó un proceso de cambio cultural, que implica desnaturalizar prácticas y comportamientos inadecuados en el trabajo, centrándose en la prevención y promoción de espacios libres de violencia. Para los trabajadores y trabajadoras es importante la visibilización y tratamiento de estas problemáticas, dadas las consecuencias que tienen para la salud y para la organización toda, (ODS 5 – 5.1.1 y ODS 16 – 16.a.1 y 16.b.1).

ODS 5 - Lograr igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. El objetivo aspira a proporcionar acceso igualitario a formación técnica asequible y eliminar las disparidades de género e ingresos, además de lograr el acceso universal a educación superior de calidad.

ODS 16 - Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible buscan reducir sustancialmente todas las formas de violencia y trabajan con los gobiernos y las comunidades para encontrar soluciones duraderas a los conflictos e inseguridad.


Gerencia de Abastecimiento

En el año 2018 se incorporó en la Gerencia Abastecimiento, en particular en el área Gestión de Contratos, un Sistema llamado “Contratistas” que consiste en un módulo de Control de Documentación (Módulo Abastecimiento) que permite llevar un seguimiento de los documentos exigidos por las leyes de tercerizaciones.

El valor agregado que aporta a la Administración es referente al tema 3. PACTO GLOBAL: Principios (Normas laborales):

- Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.
- Las empresas deben procurar la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

A los efectos de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, así como las que conciernen a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que correspondan a las empresas contratadas por ANCAP respecto de sus trabajadores, las áreas contratantes (a través de este Sistema Contratistas - Módulo Abastecimiento) deberán recibir documentación por parte de los contratistas, que será verificada por el área Gestión de Contratos.



Asimismo en setiembre del 2018 se incorporó a la Gerencia Abastecimiento la compra de pasajes al exterior.

Esta nueva gestión que se incorporó a la Gerencia Abastecimiento surge de una revisión de políticas y procedimientos que tuvo como consecuencia una reorganización del trabajo en la empresa.

05.

Medio Ambiente

Principio 7

Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

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



Avances en proyectos estratégicos con el fin de desarrollar los ODS asociados a uno de los elementos designados como esenciales: PLANETA.



- Proyecto Bahía Limpia: elaboración de hoja de ruta, bases de convenio interinstitucional y contratación de consultora para proyecto de remediación de la Bahía de Montevideo.



- Remediación ambiental en Planta La Teja mediante extracción de fase libre en agua subterránea.

- Avances en proyectos de mejora de calidad de los efluentes líquidos industriales en Plantas Juan Lacaze y Paysandú Combustibles
- ODS 6 - Garantizar el acceso universal al agua potable y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

ODS 14 - Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible.



Los siguientes Proyectos, contribuyen con el ODS 12: Producción y consumo responsables

- Gestión de AAE (Autorización Ambiental Especial) en Planta La Teja.
- Gestión de AAE para Planta Portland Paysandú.
- Gestión de AAP (Autorización Ambiental Previa) para Planta Paysandú Combustibles para proyecto de nueva instalación de descarga de producto.
- Mantenimiento de certificación ISO 9001 para el área de Medio Ambiente.
- Mantenimiento de acreditación ISO 17025 para Laboratorio de Medio Ambiente.
- Mantenimiento de certificación ISO 14001 para Terminal José Ignacio.
- Iniciación de actividades asociadas a eficiencia energética.

ODS 12 - Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.



ODS 13: Acción por el clima

- Participación en actividades del Sistema Nacional de Respuesta al Cambio Climático y Variabilidad.
- ODS 13 - Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.



ODS 15: Vida de ecosistemas terrestres

- Obtención de Mapas de sensibilidad ambiental en áreas de influencia de plantas de ANCAP, a través de GIS (Sistema de Información Geográfica)
- Monitoreo de calidad de aire en el entorno de Planta Portland Minas utilizando bio-monitoreo con abejas.

- Convenios con las Intendencias de Montevideo, Paysandú y Lavalleja para compartir información generada en las estaciones de monitoreo de calidad de aire propiedad de ANCAP, instaladas en Barrios La Teja, ANCAP Minas y Nuevo Paysandú.

ODS 15 - Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

Indicadores asociados a actividades desarrolladas en el área

Los siguientes indicadores están asociados a: Agua G4-EN8, Emisiones G4-EN18, Efluentes y residuos G4-EN23.

Agua dulce consumida	106	L de agua dulce / bbl de crudo procesado
No. de no conformidades en efluentes respecto al número total de determinaciones mensuales	12%	
No. de No Conformidades en calidad de aire 2018 (Referencia: Gesta Aire 2012 Cotama)	5	
Emisiones específicas de CO2 en refinación de petróleo - Promedio mensual	0,15	t CO2e/m3
Consumo de energía eléctrica en planta la teja - promedio mensual	7,5	kWh/bbl de crudo procesado
Residuos generados 2018	0,2	kg de residuos gestionados/ kg de residuos generados
Fracción de residuos gestionados	0,98	kg de residuos gestionados/ kg de residuos generados
Costo de gestión de residuos 2018	0,30	USD/kg de residuos gestionado
Residuos valorizados	11%	

EN8 CAPTACIÓN TOTAL DE AGUA SEGÚN LA FUENTE EN18 INTESIDAD DE LAS EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO EN23 PESO TOTAL DE LOS RESIDUOS, SEGÚN TIPO Y MÉTODO DE TRATAMIENTO

Gestion de residuos

Desde el año 2005, venimos patrocinando un proyecto con la ONG REPAPEL, con el objetivo de proceder al reciclado de papel y cartón y colaborar con Escuelas de contexto crítico, a través de la donación de ese desecho que se genera en el Organismo. La instrumentación del acopio del papel y cartón, fue asignada a la Gerencia de Servicios Generales en la órbita de Servicios de Intendencia. REPAPEL entrega a ANCAP contenedores de cartón para dicho fin, que están ubicados en las distintas dependencias de la empresa.

En el año 2018, se le entregaron 5.432 kilos papel.

Es una iniciativa que se viene trabajando entre las áreas RSE, Servicios de Intendencia y Medio Ambiente, buscando alternativas de valorización de los diferentes residuos de la empresa, para poder sentar nuevas bases en la gestión de los mismos.

06.

Transparencia y Anticorrupción

Principio 10

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas; incluidas la extorsión y el soborno.



Auditoría

Tiene como objetivo proporcionar una seguridad razonable de forma independiente sobre la efectividad del gobierno corporativo, la gestión de riesgos y el control interno. Representa la tercera línea de defensa en el modelo de las Tres Líneas de Defensa.

Los trabajos cumplidos durante el año, se llevaron a cabo de acuerdo con lo previsto en el Plan de Actividades de Auditoría 2018 aprobado por el Comité de Auditoría y por el Directorio de la empresa. El mismo fue elaborado tomando en cuenta la estrategia, metas y planes de la empresa, los riesgos, las responsabilidades y funciones definidas para la Gerencia. Se incluyeron actividades de aseguramiento con un enfoque independiente y objetivo, procurando agregar valor y apuntando a la eficiencia y eficacia de las operaciones, la confiabilidad en la información financiera y de gestión, el cumplimiento de las normas vigentes y la salvaguarda de los recursos.

Todo ello, alineado con la propia definición de Auditoría Interna y los marcos conceptuales con relación a los Sistemas de Control Interno y Gestión Integral de Riesgos; y a partir de los objetivos y planes definidos en la empresa, tomándose en consideración además, solicitudes del Directorio y Gerencias.

A su vez, como uno de los cometidos, se continuó con la realización de actividades de sindicatura de empresas vinculadas y se prestó apoyo en materia de control interno a los síndicos en casos necesarios, de acuerdo con la normativa vigente.

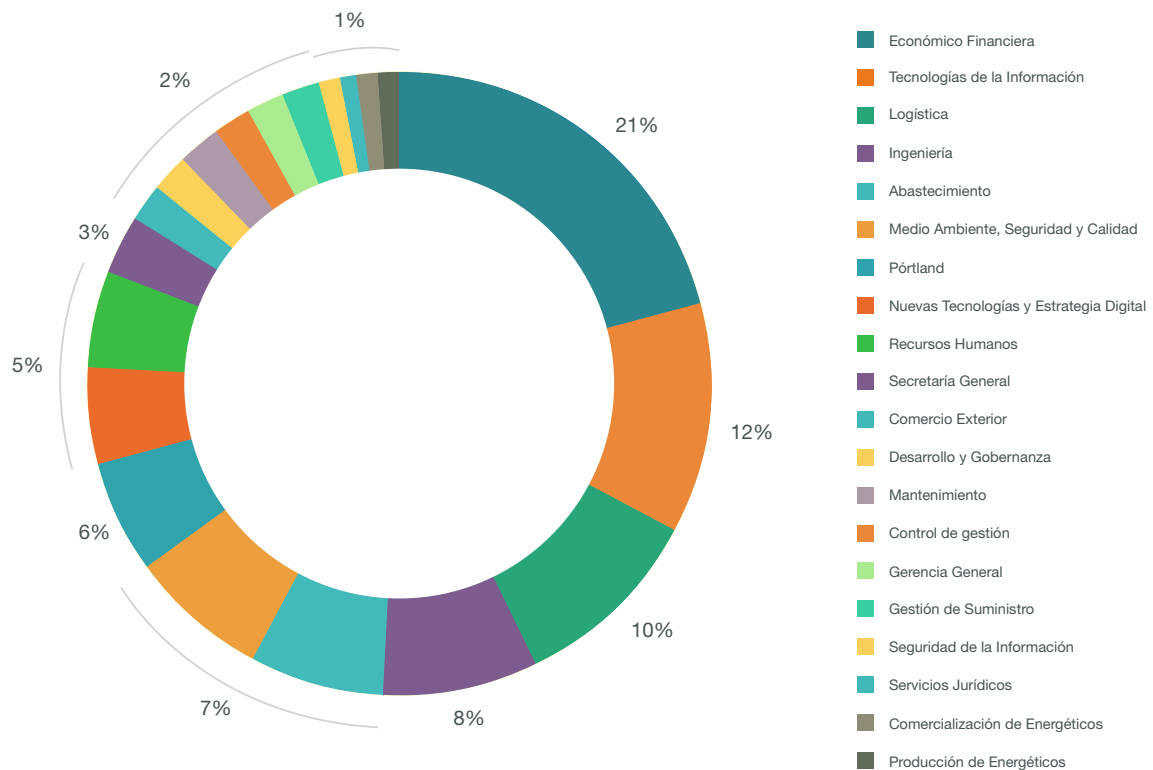
El personal de Auditoría participó en actividades de capacitación para promover la formación continua.

El 4 de mayo del 2018 fue aprobado el manual de “Procedimiento Realización de una Auditoría”, y se continúa en la elaboración y aprobación del “Procedimiento de Seguimiento de una Auditoría”.

A su vez, se destaca el relacionamiento fluido de cooperación, consulta y supervisión en contacto con el Comité de Auditoría.

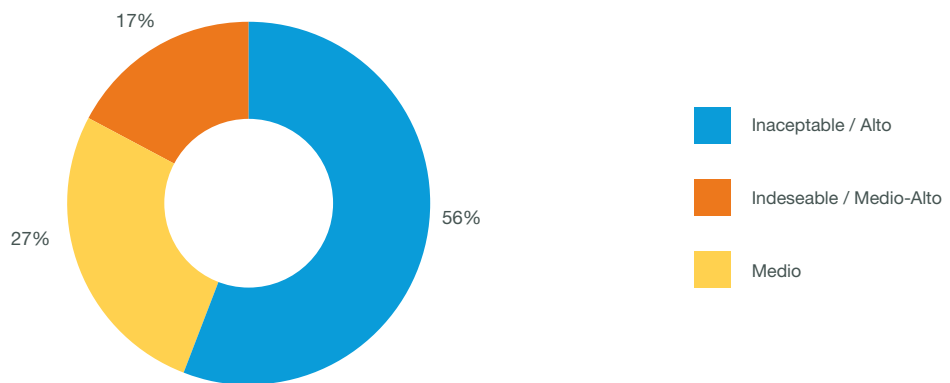
ODS 8 - Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. El objetivo es lograr empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos los hombres y mujeres para 2030.

Recomendaciones por Gerencias



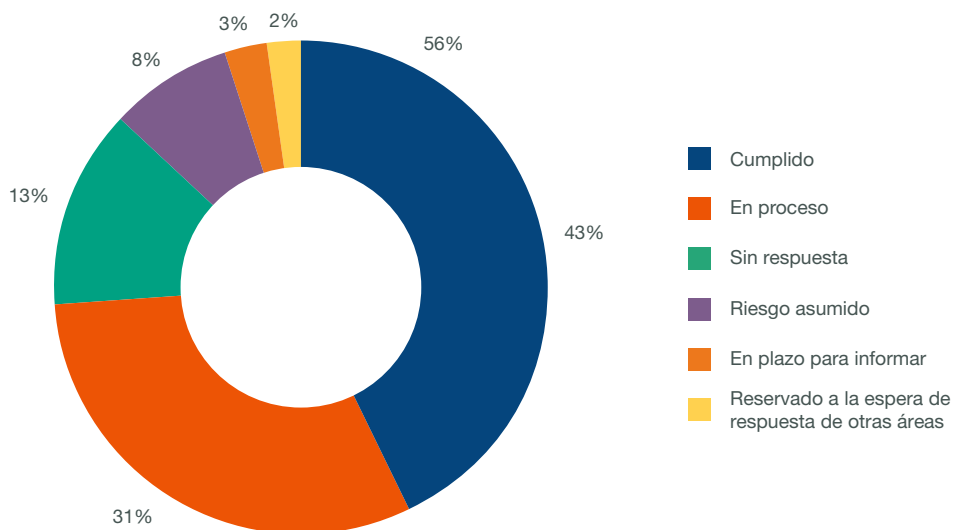
Recomendaciones calificadas por el riesgo de no implementar la misma

Nivel de riesgo por recomendaciones



Recomendaciones por estado de implementación

Recomendaciones por estado



Comité de Auditoría

La Política de Gobierno Corporativo, entendido como el conjunto de directrices que dan conducción a las organizaciones, tiene por objeto proporcionar un contexto para infundir una cultura de gobernanza. Como parte de ello, se integró el Comité de Auditoría de ANCAP que fue creado por Resolución de Directorio N° 833/10/2016, como un órgano asistente de Directorio, con el propósito de contribuir al aseguramiento de la integridad y transparencia de la información corporativa, promoviendo las mejores prácticas de control interno, gestión de riesgos y gobernanza, en un ambiente propicio a los valores éticos, en línea con la misión y objetivos institucionales.

Sus miembros son designados por Directorio y desempeñan sus funciones por períodos de 3 años renovables, a su vez rotarán en forma alterna. A su vez, el Gerente de Auditoría participa como Secretario del Comité y actúa como asesor técnico en temas de su competencia, con voz y sin voto.

En el correr del año 2018 funcionó de acuerdo a lo previsto en el “Reglamento del Comité de Auditoría del Grupo ANCAP”, en el que se regula todo lo relativo a sesiones, convocatorias, quórum, actas, relaciones con el Directorio, funciones y responsabilidades del Secretario.

Pedidos de Informes recibidos en el Año 2018 en el marco de la Ley 18.381

Existe una Comisión Permanente que trabaja con un accionar responsable y fluido, lo que permite a ANCAP cumplir con las exigencias de la Ley que regula el derecho al acceso a la información pública, además de dar cumplimiento dentro de los plazos estipulados a las solicitudes de información que llegan a la Administración.

En el año 2018 se recibieron 31 solicitudes de acceso a la información pública, las cuales se respondieron de forma satisfactoria.

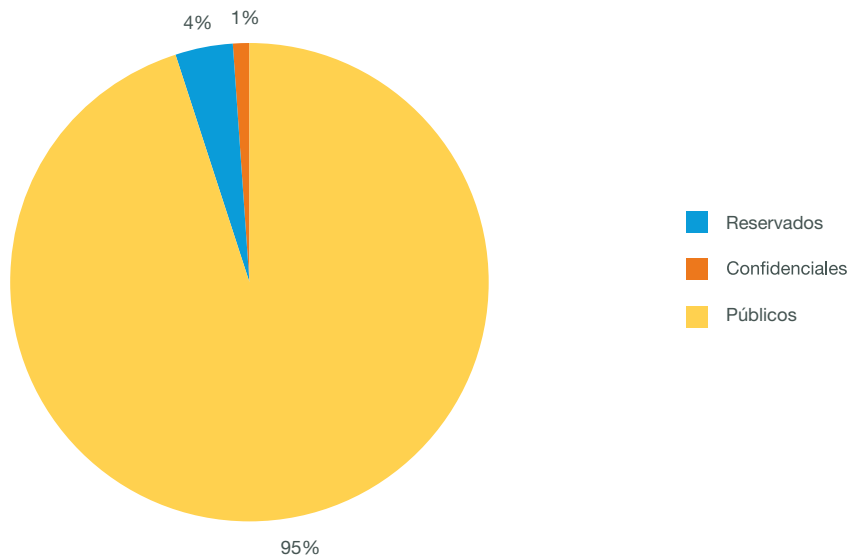
En 27 casos se brindó la información en su totalidad. Las restantes solicitudes, por tratarse de información confidencial, la respuesta fue parcial a una de ellas y en tres casos, fue denegada.

Clasificación de expedientes

Un total de **3013** nuevos expedientes se crearon en ANCAP en 2018:

- 1) Se clasificaron **135** en carácter de reservados, de los cuales:
 - 131 corresponden a clasificaciones automáticas (realizadas por el sistema *Q-Expeditive* para los expedientes de Licitaciones Abreviadas, Licitaciones Públicas, Investigaciones Administrativas, Sumarios, Compra de Crudo o Derivados)
 - 4 expedientes corresponden a clasificaciones reservadas, solicitadas por las áreas de Gas Natural y Sumarios.
- 2) Se clasificaron **19** en carácter de confidencial.
- 3) **2859** contienen información pública.

Calificación de expedientes año 2018



NUEVAS TECNOLOGÍAS



Ciberseguridad industrial

Seguridad de la Información integra un grupo liderado por ARPEL (Asociación Regional de Empresas del sector Petróleo, Gas y Biocombustibles en Latinoamérica y el Caribe) sobre ciberseguridad industrial. Durante el año, este grupo se reúne para discutir sobre los riesgos a los que están expuestas las industrias, muchas consideradas infraestructuras críticas. También forma parte de este grupo el CCI (Centro de Ciberseguridad de España), que orienta y apoya en el tema.

ANCAP, a través de Seguridad de la Información colaboró con ARPEL en la planificación del seminario “La Ciberseguridad en Infraestructuras Críticas”, que se realizó en el mes de octubre en la ciudad de Buenos Aires.

En otra línea, se evaluó la madurez de ANCAP en Ciberseguridad Industrial, para lo que se tomó como base el modelo de madurez propuesto por el CCI, que es reconocido en la industria.

En conjunto con Tecnología de la Información, se realizó un análisis de los principales riesgos de ciberseguridad a los que está expuesta la Refinería de La Teja, cuyo alcance se limitó a la sala de control.

ODS 9 - Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. Reducir esta brecha digital es crucial para garantizar el acceso igualitario a la información y el conocimiento, y promover la innovación y el emprendimiento.



Seguridad en tecnología de la información

Para mejorar los niveles de ciberseguridad, Seguridad de la Información lidera la creación de un CSIRT/SOC y se cumple con las siguientes etapas:

- Se firmó de un Acuerdo Marco y Acuerdo Específico de cooperación interinstitucional entre AGESIC y ANCAP
- Se llevó a cabo la fase de Constitución a través de distintos talleres para la definición de la Misión, Visión, Partes interesadas y Comunidad Objetivo del CSIRT ANCAP
- Se formuló un proyecto para la creación del CSIRT ANCAP
- Se realizó una licitación para un diagnóstico en ciberseguridad de ANCAP, la cual se adjudica a la empresa Tilsor S.A.
- En 2019 comenzarán los relevamientos con dicha empresa.

Capacitaciones

En 2018 se realizó un curso de Seguridad de la Información en formato on-line, por medio de la plataforma Moodle del área de Capacitación de RRHH. El curso se lanzó a todos los funcionarios de ANCAP y del total de inscriptos, 545 lo realizaron. Esto representa el 22% del funcionariado de ANCAP.

En 2019 se continuará trabajando para llegar al resto de los funcionarios (ODS 9). ODS 9 - Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. Reducir esta brecha digital es crucial para garantizar el acceso igualitario a la información y el conocimiento y promover la innovación y el emprendimiento.

Protección de datos personales

Seguridad de la Información es responsable de actualizar el registro de las diferentes bases de datos personales de ANCAP ante la URCDP (Unidad Reguladora de Control de Datos Personales).

En línea con lo establecido en la Ley N° 18331 (Ley de Protección de Datos Personales), se registraron dos nuevas bases de datos a las nueve existentes.

Cumplimiento

En un trabajo conjunto con representantes del Comité de Seguridad de la Información, se realizó la revisión periódica del “Manual de Políticas de Seguridad de la Información”. Este manual es un compendio de las políticas de la empresa en cuanto a la seguridad de la información y está disponible para todos los funcionarios de la empresa en la intranet.

Entre los principales cambios se destacan:

- Adaptación a la nueva versión de la norma de referencia ISO/IEC 27002:2013 lo que implicó la creación de seis nuevas políticas y la reestructura de las existentes.
- Se simplificaron las políticas en busca de una mayor legibilidad y de una reducción del número de páginas.

Sistema Global Armonizado

Somos responsables del diseño, contenido gráfico, fotografía y dimensiones de etiquetas de los productos Lubricantes. Las mismas constan de una contraetiqueta con la descripción de la performance de los productos, incluido los íconos y advertencias de seguridad para el consumidor. Toda la información es relevada por Técnicos especializados.

Los diseños se encuentran dentro del registro del Sistema de Gestión de la Calidad para ser utilizados por las áreas correspondientes para su impresión y colocación en envases.

El Sistema Global Armonizado consiste en:

- El Sistema Globalmente Armonizado (SGA o GHS por sus siglas en inglés) sobre etiquetado de productos aplica a sustancias puras y a mezclas de sustancias o productos químicos.
- Para las Mezclas de sustancias o productos químicos la entrada en vigencia fue el 31/12/17.
- **El SGA informa sobre los peligros.** Si bien el SGA a nivel mundial hace foco en el consumidor, nuestro decreto hace foco en el ámbito de trabajo por lo que es importante que la información de la peligrosidad llegue y esté disponible para el trabajador.
- En Uruguay existen dos decretos:

Decreto 307: establece los contenidos obligatorios de etiquetas y fichas de seguridad según lo establecido en el SGA y que deben entrar en vigencia el 31/12/2017

Decreto 346: establece los contenidos mínimos que deben tener las etiquetas y fichas de seguridad hasta que se aplique el decreto 307

En el caso de ANCAP, aplica a las fichas de seguridad y a las etiquetas de los productos. Según los componentes del producto, se clasifica como peligroso o no peligroso para tres categorías: peligros físicos, peligros para el medio ambiente y peligros para la salud.

En función de los peligros que presente para cada categoría se utilizan los pictogramas, palabras de advertencia y consejos de prudencia que lleva cada producto en su etiqueta y ficha de seguridad. Las fichas deben contener como mínimo 16 puntos obligatorios y estar en formato GHS.



Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.



ANCAP: Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Pórtland
Oficinas Centrales:
Paysandú y Av. Libertador Brigadier Gral Juan Antonio Lavalleja
Telefonos: +598 (2) 1931
www.ancap.com.uy