



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD **2019**



Reporte de Sostenibilidad 2019

Este Reporte está basado en los tres pilares fundamentales para el Desarrollo Sostenible de la empresa: económico, medioambiental y social.

La información presentada comprende el periodo enero a diciembre de 2019 y su contenido es de tipo cuantitativo y cualitativo.

Para el relevamiento de la información se consultó con las áreas competentes haciendo foco en las acciones y avances relativos a las dimensiones antes mencionadas.

Por consultas sobre el Reporte, comunicarse por mail a rse@ancap.com.uy

Nuestra empresa

Misión, visión y valores

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, 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

Valores y principios de ANCAP

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 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.

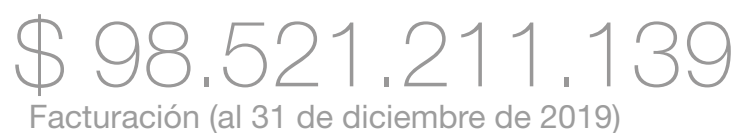
Desarrollo Integral del Personal

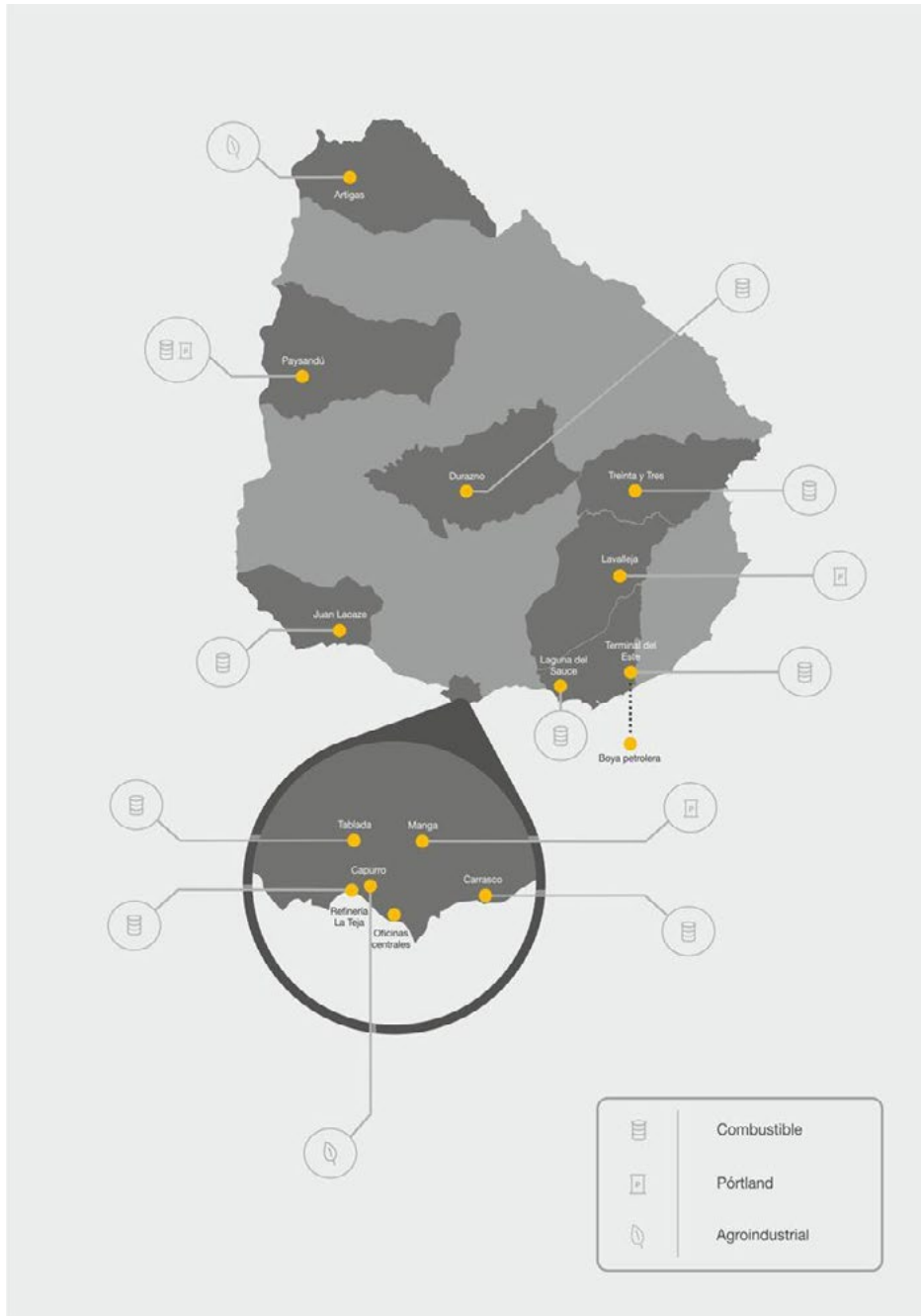
Potenciar el desarrollo y la formación integral de las personas que conforman la empresa, estableciendo y fortaleciendo un ambiente laboral de confianza y compromiso, que promueva y facilite la participación, el trabajo en equipo y el respeto, así como la igualdad de oportunidades, la no discriminación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

La empresa en números





La agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

Es el fruto de un acuerdo político entre todos los Estados Miembros de Naciones Unidas, para replantear el progreso desde una visión de desarrollo sostenible.

Plantea 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental.

Se adoptaron por los Estados Miembros como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad para 2030.

Es un proceso de trabajo a nivel territorial para desarrollar una estrategia de localización de la Agenda 2030 a nivel local y de apropiación por parte de los actores locales.

A pesar de que los ODS no son jurídicamente obligatorios, se espera que los gobiernos los adopten como propios y establezcan marcos nacionales para su logro.

En este marco ANCAP se comprometió a identificar y materializar los objetivos en su gestión.

Actividades 2019:

- Taller de sensibilización con Gerentes y referentes junto con PNUD
- Vinculación de Agenda Estratégica con ODS
- Incorporación de ODS en el Reporte de Sostenibilidad
- Presentación de prácticas y proyectos a premios DERES
- En proceso proyecto de identificación de materialidad y contribución de ANCAP a la Agenda Desarrollo Sostenible junto con PNUD
- Conformación grupo con PNUD
- Taller con Gerentes y Taller Agenda Estratégica
- Capurro - Espacio de difusión de los ODS en el marco de la actividad de cierre de Agenda Estretégica.

ODS

La primer actividad realizada en el año 2019 referente a los ODS consistió en un Taller de sensibilización al equipo gerencial a cargo de la Gerenta del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en el mes de abril.

La segunda actividad fue el Taller “CONTRIBUCIÓN DE LA AGENDA ESTRATÉGICA A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE”, realizada el 30/10/2019 y estuvo dirigido a líderes de los proyectos de la Agenda Estratégica y sus patrocinadores.

Objetivo:

El objetivo del taller fue la sensibilización en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas y el análisis de la contribución de la Agenda Estratégica 2019 de ANCAP a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Metodología:

El taller tuvo una duración de 2 horas y fueron convocados los líderes de los proyectos de la Agenda Estratégica y sus patrocinadores. La primera parte se enfocó en la presentación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sus metas, el compromiso de Uruguay con la misma y los Informes Nacionales Voluntarios, y algunos ejemplos de cómo otras empresas vienen abordando la temática. En la segunda parte, a través de un ejercicio práctico desarrollado en grupos, se identificó para cada iniciativa de la Agenda Estratégica, a cuál de los 17 ODS contribuye en mayor medida y las metas asociadas.

Vinculación de los proyectos de la Agenda Estratégica con los ODS

EJERCICIO DE VINCULACIÓN DE LOS PROYECTOS DE LA AGENDA ESTRATÉGICA CON LOS ODS

El ejercicio consistió en:

- 1- Identificar para cada proyecto de la Agenda Estratégica, a cuál de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible contribuye en mayor medida.
- 2- Determinar cuál/es metas de los ODS están asociadas con el proyecto.
- 3- ANÁLISIS Y RESULTADO

El resultado fue un mapa de contribución de la Agenda Estratégica de ANCAP a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Se identificó el ODS principal y en algunos casos ODS secundarios a donde impacta cada iniciativa.

Los ODS que se identificaron como estratégicos son:

- ODS 6 - Agua Limpia y Saneamiento
- ODS 7 - Energía asequible y no contaminante
- ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 9 - Industria, Innovación e infraestructuras
- ODS 12 - Producción y consumo responsables
- ODS 15 - Vida de ecosistemas terrestres
- ODS 16 - Paz Justicia e instituciones sólidas.

Mapa de Contribución de la Agenda Estratégica a los ODS



Nube de palabras según cantidad de menciones de cada ODS



De los mencionados anteriormente, los ODS identificados en más proyectos fueron los siguientes:

- ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico
- ODS 9 - Industria, Innovación e infraestructuras
- ODS 12 - Producción y consumo responsables.

Además de los ODS estratégicos, se identificaron otros ODS donde impactan las distintas iniciativas aunque en menor medida:

- ODS 3 - Salud y bienestar
- ODS 4 - Educación de calidad
- ODS 5 - Igualdad de género
- ODS 11 - Ciudades y comunidades sostenibles
- ODS 13 - Acción por el clima
- ODS 14 - Vida submarina
- ODS 17 - Alianzas para lograr los objetivos.

Cuadro de vinculación proyectos ANCAP - ODS

INICIATIVA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	METAS
Programa para mejora operativa en Pórtland													
Bottom Loading		•		•	•	•	•						9.1, 9.4
Descarga fluvial de combustibles en Paysandú													9.1, 9.4
Servicio de descarga de combustible para RLT													9.4
Optimización distribución de combustibles					•					•	•		12.1, 12.2
Substitución función barco ANCAP II y Remolcador II					•					•	•		6.3, 6.6
Optimización del negocio GUP						•	•						7.1, 7.6, 9.1, 9.4, 9.5, 9.6
Nuevo modelo negocio de distribución de Jet A1 - Aeropuerto de Carrasco						•	•						7.6, 9.4
Planta Desasfaltado de fondos (SDA) en RLT								•					8.2
Estudio de coprocesamiento de materias primas renovables en RLT								•					7.2
Valorización de corriente residual Slurry													8.2
Nuevas propuestas de valor para el cliente del Grupo ANCAP													8.2
Ampliar conocimiento clientes y adaptar propuesta de valor (APP EESS)													9.3, 9.5, 9.6
Fortalecimiento de comunicación interna y externa		•								•	•	•	16.6, 16.7, 16.10, 16.8
Identificación, rediseño y automatización de procesos													12.7, 16.6, 16.10
Rediseño de Sistemas de Información - Fase I													
Venir - fase I													7.2, 7.3, 7.6
Producción de urea automotriz						•							12.4, 12.5, 7.3, 7.6
Cal hidratada para segmento vial y construcción										•	•	•	12.2, 12.4, 12.5
Caliza fina para encalado de suelos													12.2, 12.4, 15.1, 15.3, 15.5
Emisiones esféricas para segmento vial y construcción													9.1, 9.4, 9.6
Ampliar propuesta de valor de las EESS													8.2, 8.4
Piloto EESS modular													9.1, 9.6, 11.6, 11.3, 7.1
Programa de eficiencia industrial en RLT:													
Ahorro energética (ESCO)													12.2, 7.3, 9.4
Optimización del uso de agua													12.3, 12.4, 9.4, 6.4
Adecuación de offsites para automatización del blending													
IoT en ALUR - piloto													8.2, 8.3, 8.4, 8.8, 9.1, 9.4, 9.5, 9.6
Valorización de Residuos													12.4, 12.5, 9.4, 7.3, 7.6, 13.3, 13.6
Gestión del Talento													8.3, 8.5, 8.8
Fortalecimiento clima laboral e integración		•	•	•									8.3, 8.5, 8.8, 10.2, 10.3

El Mapa de iniciativas de la Agenda Estratégica y ODS, permite visualizar el foco en ciertos objetivos, cuáles fueron señalados como principales y cuáles como secundarios.

Consideraciones y conclusiones

- El taller realizado el 30 de octubre de 2019, forma parte del proceso de sensibilización e incorporación de la temática de Sostenibilidad en la empresa, a través de los ODS.
- El ejercicio de vinculación con los ODS, permite visualizar los proyectos desde un enfoque de sostenibilidad, considerando la dimensión social, económica y ambiental.
- El resultado de este análisis es el mapa de la contribución de la Agenda Estratégica de ANCAP a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- El mapa debe dialogar con el mapa global de la empresa respecto a su contribución a los ODS desde su Plan Estratégico y proyectos no abarcados en la Agenda.
- Dicho mapa también permite visualizar donde hay mayor oportunidad de contribuir desde el negocio.
- Tener identificados los ODS y metas prioritarias resulta un insumo para la información

que ANCAP debe suministrar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto para la confección de los Informes Nacionales Voluntarios que realiza Uruguay.

- El cruzamiento de los proyectos, ODS y metas permite realizar benchmarking con otras empresas y el sector respecto a los temas estratégicos que se abordan, metas e indicadores.



Conformación grupo con PNUD

Luego de la realización del taller de sensibilización se conformó un grupo de trabajo con referentes de ANCAP y PNUD que comenzó a trabajar en una hoja de ruta para la identificación de materialidad y contribución de ANCAP a la Agenda de Desarrollo Sostenible. Dicho grupo lleva adelante las capacitaciones y desarrollo de actividades a la interna de la empresa.

A partir de esta experiencia, PNUD se propone el desarrollo de una metodología que pueda ser replicada en otras empresas.

GOBERNANZA

En 2019 se continuó trabajando en el desarrollo de Políticas Corporativas para el Grupo ANCAP, con el objetivo de establecer un marco de referencia para la gobernanza corporativa del Grupo, desarrollando instrumentos que permitan un mejor control y coordinación de las empresas vinculadas.

Se estableció desarrollar mecanismos de mayor transparencia, que habiliten una más eficiente coordinación de las actividades de las empresas vinculadas con ANCAP.

En función de lo antes mencionado el Directorio aprobó las siguientes Políticas Corporativas:

- 1. Actualización del CÓDIGO DE CONDUCTA** (Aprobado por Res(D) 425/5/2018 y modificado por Res(D) 772/10/2019).
- 2. POLÍTICA AMBIENTAL CORPORATIVA** (Aprobada por Res (D) 132/02/19).
- 3. POLÍTICA CORPORATIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO** (aprobada por RES(D) 775/10/2019).
- 4. POLITICA CORPORATIVA DE CALIDAD** (aprobada por Res (D) 375/5/2019)
- 5. POLÍTICA CORPORATIVA DE COMUNICACIÓN** (aprobada por Res(D) 238/3/2019).
- 6. POLITICA CORPORATIVA DE GESTION DEL CAMBIO** (aprobada por Res(D) 889/11/19).
- 7. POLÍTICA CORPORATIVA DE I+D** (aprobada por Res (D) 889/11/2019)
- 8. POLÍTICA CORPORATIVA DE RELACIONAMIENTO COMUNITARIO** (aprobada por Res. (D) 246/03/2019).
- 9. POLÍTICA CORPORATIVA DE INNOVACION Y GESTION DEL CONOCIMIENTO** (aprobada por Res (D) 889/11/19).
- 10. POLÍTICA CORPORATIVA TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN** (aprobada por Res (D) 889/11/19).

Asimismo, se creó un procedimiento para la recepción y trámite de los asuntos que tienen que ver con solicitudes de las empresas controladas por ANCAP.

Se continuará en la línea de instrumentar mecanismos de reporte y cumplimiento para el Grupo ANCAP, en busca de la efectiva rendición de cuentas y transparencia.

Transparencia

Como principio fundamental, ANCAP basa su comunicación institucional en la transparencia, promoviendo un modelo de excelencia en la aplicación de las mejores prácticas en el ámbito de la información y comunicación.

- Se favorece una comunicación proactiva, incluyente y oportuna, que promueve la información de calidad.
- Es compromiso de ANCAP promover una comunicación basada en la transparencia, precisión y claridad.
- ANCAP respeta la libertad de prensa y de opinión y colabora en dar respuesta a solicitudes de acceso a información pública.
- ANCAP asegura una gestión profesional de los medios de comunicación disponibles.
- ANCAP propiciará la comunicación en diferentes niveles: descendente, ascendente, horizontal y participativo.

Medio Ambiente

Planificación de contingencias ante derrames de hidrocarburos

Objetivo: Optimizar la planificación de contingencias ante derrames de hidrocarburos

Actividades:

- Capacitación del personal involucrado – Cursos OMI realizados en marzo/2019.
- Presentación de propuesta a DINAMA para Impulsar aprobación de política de aplicación de dispersantes.
- Actualización del documento Plan de Contingencias de ANCAP ante Derrames de Hidrocarburos.
- Difusión de Mapas de Sensibilidad elaborados en soporte GIS. Actividad realizada el día Mundial del Medio Ambiente con participación de actores involucrados de la comunidad.

Gestión de pasivos ambientales

Objetivo: Avanzar en proyecto de remediación ambiental de sitio en Planta La Teja

Actividades:

- Elaboración de plan de remediación de suelos contaminados en Planta La Teja.
- Caracterización de niveles de contaminación de sedimentos en la cantera.
- Definición de soluciones para tratamiento y reúso de tierras contaminadas extraídas en trabajos de mantenimiento.
- Desarrollo de actividades de Proyecto Bahía Limpia.
- Trabajos de remediación de aguas subterráneas contaminadas en Planta La Teja.

Valorización de residuos y combustibles alternativos

Objetivo: Avanzar en la implementación de proyectos de valorización de residuos

Actividades:

- Avances en Proyecto de Planta de Blending de residuos para dar solución permanente a residuos oleosos generados en operaciones de Producción de Energéticos y Logística, y obtención de combustible alternativo líquido para producción de Portland.
- Coordinación de implementación de proyecto de inyección de catalizador agotado de unidad de cracking de refinería en Planta Minas.
- Gestión autorizaciones ambientales requeridas para nuevos combustibles alternativos a utilizar en Planta Minas.

Gestión de Autorización Ambiental Especial ante DINAMA para Planta La Teja

Objetivo: Completar presentación de información para obtención de AAE para Planta La Teja

Actividades:

- Medio físico: Modelado de la descarga de efluentes y modelado de emisiones gaseosas; implementación de herramienta para establecer el área de influencia. Convenio con el IMFIA de UDELAR.
- Emisiones atmosféricas:
- Evaluar aseguramiento de la calidad de los datos obtenidos en monitoreos continuos, considerando alguna norma de referencia internacional.
- Identificar medidas de adecuación a implementar en cada foco emisor.
- Ocurrencia ante contingencias: Definición de medidas adicionales de prevención y respuesta.
- Análisis de la operación actual en referencia a buenas prácticas internacionales: Plan de adecuación con cronograma que contemple implementación de medidas a corto, mediano y largo plazo.
- Contaminación atmosférica:
 - Modelado de calidad de aire y uso de resultados para eventual diseño de red de monitoreo.
 - Realización de campaña de monitoreo de olores.
- Contaminación de las aguas subterráneas:
 - Elaboración de nuevo mapa que incluya equipotenciales para la zona del depósito de residuos y la ubicación del colector ovoide.
 - Evaluar pertinencia de implementar medidas adicionales de mitigación sobre las fuentes que pudieran generar afectación al agua subterránea en base a resultados del monitoreo.
- Operativa de la planta en condición fuera de régimen: Definición de acciones a implementar, de modo de reducir la ocurrencia de las salidas de régimen y los consecuentes impactos ambientales que de ellas se deriven.

Eficiencia energética

Objetivo: Avanzar en implementación Política de eficiencia energética aprobada por Directorio e acciones

Actividades:

- Coordinación la realización de auditorías de eficiencia energética.

Gestión del agua

Objetivo: Optimizar la gestión del agua y efluentes líquidos, contemplando requerimientos legales y necesidades de adecuación.

Actividades:

- Coordinación de desarrollo de proyectos de instalación de plantas de tratamiento adicionales en Plantas Durazno y Treinta y Tres.
- Asesoramiento para la optimización de la operación de planta de tratamiento La Tablada.
- Apoyo en desarrollo de proyectos de plantas de tratamiento de efluentes (Juan Lacaze, Paysandú).
- Participación en proyecto de reúso de aguas en Refinería La Teja.

Seguridad Industrial

Sistema de administración de riesgos de procesos (SARP)

- En planta La Teja se efectuaron las siguientes actividades, en el marco del grupo de implementación del SARP en Refinería:
 - En base a la auditoría realizada en 2018, se eligió como elemento a mejorar “Integridad Mecánica”:
 - Definición de equipos críticos.
 - Reuniones semanales de definición de ventanas operativas para éstos, usando la metodología presentada por CTI Solari.
 - Se realizó una evaluación de elementos críticos, usando la herramienta de autoevaluación en seguridad de procesos desarrollada en ARPEL.
- En las plantas de Logística se efectuó un estudio diagnóstico de SARP. Éste incluyó las instalaciones de Acodike.

Análisis cuantitativo de riesgos (QRA)

- Se efectuaron en las plantas de La Teja y La Tablada Análisis Cuantitativo de Riesgos, con asesoramiento de las consultoras LEA y SSE respectivamente.
- Los escenarios analizados en cada una de las plantas fueron los siguientes:
 - La Teja: explosión (BLEVE) de buque gasero, explosión (BLEVE) de esfera de propano, pérdida en torre desbutanizadora 403-E, pérdida en torre de destilación 101-E, escape de sulfhídrico en colector de Fuel Gas, pérdida en colector de antorcha 601-L.
 - La Tablada: explosión (BLEVE) de esfera de G.L.P., incendio en tanque de líquido inflamable, rotura de cañería de G.L.P. a la planta.

Documentos

Se generaron revisiones de los siguientes documentos, las cuales se encuentran en proceso de aprobación:

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de ANCAP
- Norma de Comités SST
- Norma de seguridad industrial para empresas contratadas
- Norma de uso de EPP
- Procedimiento de reporte e investigación de incidentes
- Procedimiento de actuación en caso de emergencia en Edificio de Oficinas Centrales

- Procedimiento de evacuación de Planta La Teja
- Procedimiento de permisos de trabajo
- Procedimiento de revisión por la Dirección
- Guía para la clasificación de incidentes de seguridad de procesos

Se crearon los siguientes documentos (en proceso de aprobación):

- Norma de trabajo seguro en operación y mantenimiento de equipos e instalaciones eléctricas
- Procedimiento de auditorías de seguridad de procesos
- Procedimiento de actuación en caso de alerta meteorológica
- Procedimiento desactivación de elementos de seguridad
- Plan general de Prevención de Riesgos en Portland
- Instructivo de participación de ambulancia en emergencias en La Teja
- Instructivo de evacuación del muro sur del Terminal Marítimo de La Teja
- Instructivo de autorización de ingreso a la sala de interconexiones (vagón) de La Teja
- Instructivo de autorización de ingreso a recintos eléctricos (subestaciones y otros) de La Teja

Capacitación

Se destacan las siguientes capacitaciones brindadas por instructores externos:

- Seminario de Gestión y Operación Segura en Instalaciones de GLP (Ing. Jorge Boneto)
- Curso sobre trabajos sin tensión en instalaciones de media tensión; norma NS1D (Electrosistemas)
- Curso de Formación de Delegados integrantes de las comisiones bipartitas de Seguridad y Salud en el Trabajo (Téc. Prev. Robert Landó)
- Talleres de capacitación y sensibilización en materia de SST (Dr. Ignacio López Viana)
- Curso de Manejo defensivo para choferes de vehículos livianos (Banco de Seguros del Estado)

Proyecto de acreditación del personal

Se dio inicio a este proyecto, cuyo objetivo es determinar la capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo requerida para el correcto desempeño de las tareas de todos los trabajadores en ANCAP, las brechas existentes y la elaboración de un plan para eliminarlas.

Las acciones previstas permitirán determinar para cada trabajador si cuenta con los conocimientos en materia de seguridad necesarios para realizar una tarea.

Proyectos relevantes asociados a la mitigación de riesgos altos

De los diferentes proyectos en curso para el control de los principales riesgos detectados, cabe señalar los avances que se produjeron en los siguientes:

- Adquisición de bombas Protección Contra Incendio (PCI) estacionarias –plantas Terminal del Este, Paysandú Combustibles y Durazno–. Recepción de bombas, instalación de bombas de Terminal del Este.
- Sistema de purgas, pileta de contención de derrames, traslado de bombas –parque de esferas, planta La Teja–. Inicio del proyecto mediante la elaboración de las bases técnicas.
- Refrigeración de esferas y cilindros –parque de esferas, planta La Teja– Adjudicado por Directorio.
- Instalación de líneas de vida en escaleras verticales mayor a 6 metros –planta La Teja–.
- Instalación de escaleras de acceso a vallados –parque de tanques, planta La Teja–.
- Proyecto de iluminación de emergencia en Unidades –planta La Teja–. Se iniciaron estudios y relevamientos.
- Actualización de instalación eléctrica y de control –planta La Tablada–. Se inició el proyecto mediante la elaboración de las bases técnicas.

Seguridad contra incendios

- Adquisición de elementos de protección contra incendios: monitores tele-comandados en Muro Sur Muelle de La Teja, monitores portátiles, camión de apoyo logístico, rápida respuesta y extinción con polvo químico para el Destacamento de Bomberos de La Teja, concentrados de espuma, equipos de protección personal para bomberos.
- Avances en el proyecto hidráulico para certificación por parte de la Dirección Nacional de Bomberos de planta La Teja.
- Ingreso de información al sistema Prometeo para certificación con Dirección Nacional de Bomberos.
- Avances en proyecto para certificación de Edificio de Oficinas Centrales.
- Contratación en proceso de Consultoría para Proyectos e Instalaciones contra Incendios en Plantas (La Teja, Terminal del Este y Edificio Oficinas Centrales).

Plan de difusión

- Entrega cuaderno de Seguridad Industrial
- Difusión del día Mundial de la Seguridad Industrial (primera etapa de la campaña corporativa de sensibilización y concientización en Seguridad Industrial: “Hoy tenés un plan”).
- Elaboración del manual de Medidas Preventivas para la Ejecución de Tareas Seguras.
- Avances en las siguientes acciones: diseño del plan de difusión, Lecciones Aprendidas

en ANCAP y en la industria, Ludo prevención (segunda etapa de la campaña corporativa de sensibilización y concientización en Seguridad Industrial), instalación en áreas de uso común de televisores proyectando materiales y videos específicos de Seguridad Industrial, difusión concreta de temática seleccionada en el Portal,

Pórtland

- Entrega para aprobación a la Gerencia de Pórtland el Plan de Gestión de la Prevención, en el marco de la Norma ISO 45000.
- Ajuste al SGA en Laboratorio y Depósito.
- Asesoramiento en la gestión de AST.



Finalmente, cabe destacar que en 2019 no se registraron accidentes de consecuencias reales graves.

RELACIONAMIENTO COMUNITARIO

Política corporativa de Relacionamento Comunitario

ANCAP cuenta con una política de Relacionamento Comunitario desde el año 2015, ratificada en febrero del 2019, la misma establece los lineamientos generales de relacionamiento comunitario del Grupo ANCAP, como un elemento de gestión del impacto social y para contribuir a la sostenibilidad de las empresas del Grupo. Se definen criterios claros de inversión social para actuar en el marco de alianzas o apoyando acciones concretas.

Formulación de la Política

El Grupo ANCAP se compromete a:

- Desarrollar las acciones de acuerdo con los principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas.
- Construir relaciones de confianza con la comunidad a través del dialogo, la transparencia y la participación, generando espacios y canales de comunicación accesibles, con información oportuna, cercana y confiable sobre la base de la escucha e intercambio abierto de la información.
- Identificar los impactos de nuestras operaciones, así como los grupos de interés en las comunidades con las que nos relacionamos, especialmente los sectores vulnerables.
- Definir los proyectos y acciones teniendo en cuenta a los actores locales, sus planes de desarrollo y tomando como base los estudios de impacto socio ambiental en las situaciones que así lo requieran.
- Sensibilizar y capacitar al personal en materia de Relacionamento Comunitario y Derechos Humanos, así como potenciar y motivar la participación del personal en voluntariado corporativo.

- Elaborar planes de Relacionamento Comunitario siguiendo los lineamientos de ésta Política y según las prioridades que surjan de los ejes de acción determinados.
- Aplicar criterios transparentes de inversión social para la asignación equitativa de recursos

Criterios de Inversión Social

- La inversión social será destinada al apoyo de proyectos sustentables, ya sean de carácter nacional como también focalizados en las comunidades ubicadas en las zonas de influencia directa, para las cuales se consideran tanto las instalaciones como los espacios donde se desarrollen emprendimientos del Grupo.
- Principales ejes acción: medioambiente, ciencia e innovación, seguridad vial, equidad de género, educación y deporte
- Se priorizarán las colaboraciones en productos de las empresas del Grupo, destinadas a infraestructura y movilidad y materiales en desuso de la empresa.
- Se actuará de manera activa ante situaciones de emergencia declaradas por el Gobierno Nacional.
- Se limitarán las inversiones y/o donaciones al plan anual que se formule, excepto las que resulten de situaciones de emergencia o excepcionales debidamente fundadas.

Identificación grupos de Interés - Relaciones Comunitarias (RRCC)

En marzo de 2019 se inició el proceso de definición de las correspondientes zonas de influencia directa e indirecta.

Se consideró que las zonas de influencias directas permiten la delimitación del espacio físico en el cual se desarrolla el relacionamiento empresa - comunidad con el objetivo de focalizar las iniciativas y/o acciones en las comunidades o Stakeholders que se consideran claves para la sostenibilidad de la empresa desde un punto de vista socioambiental.

Este análisis fue llevado adelante por el equipo del Responsabilidad Social Empresaria en coordinación e intercambio con referentes de cada una de las plantas de ANCAP. Se realizó además trabajo de campo en cada territorio donde se relevaron diversos grupos de interés, identificando instituciones cercanas a las plantas de ANCAP.

Para este análisis se tomaron como referencia documentos elaborados por la Asociación Regional de Empresas de Petróleo y Gas Natural en Latinoamérica y El Caribe (ARPEL), que define la zona de influencia directa como el espacio geográfico y socioambiental donde se producen los impactos (directos o indirectos) por las actividades llevadas a cabo por la empresa. En dicho espacio geográfico se ubican los recursos naturales, la biodiversidad y los poblados humanos.

Para la definición de las zonas de influencia directa se analizan cuatro categorías:

Categoría de áreas de influencia		Tipos y caracterización de impactos
1	Espacio físico y socioambiental	Es el área geográfica en donde las operaciones afectan componentes ambientales, como suelo, agua, aire, flora, fauna y sociales, como impactos en la salud, las rutas de transporte, etc.
2	Espacio sociocultural	Es el área en que se producen cambios demográficos y sociales, como estilos y calidad de vida, estructura de las familias, formas de organización, de relación, representación de intereses, conflictos, etc.
3	Espacio socioeconómico	Es el área en que se verifican cambios asociados al empleo, las actividades económicas, el ingreso de las familias, el emprendimiento, desarrollo de proveedores y precios locales por efectos de la presencia de la empresa.
4	Espacio sociopolítico	Es el ámbito en el cual el gobierno local y las organizaciones comunes tienen la facultad de influir mediante sus decisiones en las actividades o la comunidad de la operación, como a través del otorgamiento de permisos ambientales y sectoriales, la fiscalización de actividades y la implementación de planes y programas que afectan al desarrollo de la comunidad.

Detrás de las mencionadas categorías se procura generar un estudio que considere los aspectos bióticos, abióticos y sociales en cada una de sus variantes.

En este contexto, cabe realizar dos precisiones. En primer lugar, que la definición de zonas de influencias en el marco de la Política de Relacionamiento Comunitario nos proporciona un marco para analizar las particularidades que poseen las solicitudes desde las comunidades de las diversas Plantas ANCAP. En segundo lugar, en la definición antedicha debemos considerar los antecedentes en materia de relacionamiento y acciones de Responsabilidad Social que posee la empresa con las diferentes comunidades.

Proyecto con la comunidad en La Teja - La Isla

El enclave de la Refinería de ANCAP en el barrio de La Teja, es propicio para realizar acciones con la comunidad lindante, vecinos de la planta, alguno de ellos vinculados laboralmente con la empresa y otros muy comprometidos con el barrio.

En este sentido se trabajó con otros actores sociales (Fundación Celeste, Municipio A, Comisión de Vecinos) a fin de encaminar un programa que aporte a la mejor convivencia y a la recreación de las personas de la zona.

Se realizaron además tres proyectos en otras zonas de Uruguay, donde ANCAP desarrolla actividades, Treinta y tres, Paysandú y Colonia.

ANCAP y Fundación Celeste

En 2019 se inauguró la cuarta cancha polideportiva en el barrio La Teja, 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”, cuyo objetivo es la generación de espacios de convivencia, aprendizaje y práctica deportiva para niños, niñas y adolescentes.

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.



La cuarta cancha polideportiva, fue construida en un predio propiedad de ANCAP, ubicada entre las calles Curuzú y Martín Berinduagüe, permitirá a los niños, jóvenes y vecinos de la zona, practicar fútbol, básquetbol y voleibol, además de constituir un punto de encuentro para el barrio. En este sentido se ha generado una articulación institucional con diferentes actores locales con el objetivo de asegurar la sostenibilidad del proyecto.

Enmarcado dentro del mismo proyecto, ANCAP suscribió un acuerdo con el Municipio A, donde este se compromete a la construcción de un espacio multifuncional en el entorno a la cancha polideportiva, contemplando las necesidades planteadas por los vecinos.

Este espacio contará con plaza de juegos, un anfiteatro para poder realizar actividades culturales, áreas verdes, iluminación, veredas, caminos y rampas para acceso y tránsito de personas.

El impulso de todo este proyecto 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.

Mural en La Isla

El sábado 19 de noviembre se realizó una jornada con los vecinos en el barrio La Isla, junto a la Refinería de La Teja, la misma consistió en una intervención artística en el muro perimetral, actividades recreativas y deportivas.

Es parte del trabajo conjunto que se viene realizando en el barrio junto a Fundación Celeste, Municipio A y la Comisión de Vecinos, y contó con la participación activa de niños /as, jóvenes y vecinos.

La intervención del muro fue llevada a cabo por el colectivo artístico Hemisferio Izquierdo de Cooparte, el cual previamente realizó un taller en la UTU Marítima con los vecinos de la zona para recoger información e insumos para poder plasmar en el mural.

Previamente se trabajó en la búsqueda de propuestas artísticas que mejor se ajustaran a la idea proyectada, en contacto permanente con los vecinos, pensando la actividad y también en la articulación institucional con el objetivo de cubrir todos los detalles de la jornada.

Los vecinos tuvieron una participación activa en el desarrollo de la actividad, siendo muchos de ellos funcionarios de ANCAP, involucrados directamente en las actividades recreativas propuestas y en particular niños/as y jóvenes interviniendo en la pintada del mural.

Fue una jornada intensa, altamente positiva, destacándose la fuerte concurrencia, la participación directa de los vecinos, convirtiéndola en una importante instancia de acercamiento entre ANCAP y el barrio La Teja, con el objetivo de fortalecer los vínculos entre nuestro organismo y las comunidades donde está presente, como parte del Plan de Relacionamiento con la Comunidad.

“Reconocimientos a las Mejores Prácticas Empresariales”

En el mes de octubre de 2019 enmarcado en la octava edición que promueve DERES para los que contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), ANCAP fue distinguida en la Categoría “Compromiso” obteniendo un reconocimiento adicional por “Practica Inspiradora”, contribuyendo a los ODS 10, 11 y 17.

Año a año, DERES destaca en este sentido a empresas que desarrollan acciones vinculadas a estrategias de sus negocios que contribuyen a los ODS, en esta ocasión con miras a 2030.



ANCAP se destacó con el Programa “Crecer Jugando”, proyecto que mantiene junto a Fundación Celeste para el barrio La Teja enmarcado en la Política de Relacionamento Comunitario y que abarca a la comunidad cercana a la Refinería de ANCAP.

Programa: Visite nuestra Empresa

Objetivo

Mostrar las actividades de la empresa y de esta forma fortalecer el vínculo con nuestros grupos de interés y contribuir a su desarrollo.

En este sentido, se planteó como objetivo poder canalizar y atender las diferentes solicitudes de visita que se recibían por distintas vías informales, de esta manera sistematizarlas y poder cuantificarlas. También se propuso contar con una única presentación sobre las actividades de Refinería.

Implementación

En julio de 2019 se conformó un equipo de trabajo integrado por compañeros del área de Responsabilidad Social Empresaria, Comunicación Externa y profesionales del área de Refinación, donde se estableció una dinámica de trabajo acompañado de un cronograma de fechas y horarios, definiendo que las visitas fueran en dos partes, la primera fue una charla con una presentación referente a ANCAP y el proceso de refinación del petróleo y la segunda, una recorrida por La Refinería.

En este sentido se fijó un periodo para la realización de la visita, el cual fue desde marzo a noviembre, los últimos dos miércoles de cada mes en el horario de 9 a 12 hs. (ajustable de acuerdo a las necesidades y disponibilidad del equipo de trabajo y de las instituciones).

También se definió una única vía de ingreso para las solicitudes a través de la web de ANCAP, para la cual se elaboró un formulario de acceso;

<https://www.ancap.com.uy/8290/1/visite-nuestra-empresa.html>

Materiales

A partir del material elaborado por los referentes de Refinería, se trabajó junto a la Gerencia de Comunicación Institucional en una nueva presentación que contiene datos de la empresa con un enfoque en el proceso de refinación del petróleo.

También se adquirieron libretas confeccionadas con material reciclado, con el objetivo de entregarlas a los visitantes.

Evaluación

En los tres meses de implementación del programa (setiembre a noviembre) visitaron la planta 229 personas entre estudiantes y docentes de 6 instituciones diferentes, las mismas fueron Facultad Química, Facultad de Ingeniería, ITS buceo, CETP (UTU)-DICAS Capacitación-personal de UTE, Programa ProCes y la Universidad de Montevideo.

Institución	Cantidad de participantes	Temas de interes
ITS BUCEO	43 ALUMOS Y 3 DOCENTES	REFINACION DEL PETROLEO Y VISITA AL LABORATORIO
FACULTAD DE QUÍMICA	8 ALUMNOS	HIDRÓGENO COMO FUENTE DE ENERGIA
FACULTAD DE INGENIERIA	132 ALUMNOS	TRANSFERENCIA DE CALOR Y MASA I
UNIVERSIDAD DE MONTEVIDEO	24 ALUMNOS	TALLERES DE MANTENIMIENTO
CETP (UTU)	10 ALUMNOS	PROCESO DE REFINACIÓN
ProCES ANTEL	9 ALUMNOS	PROCESO DE REFINACIÓN

Comentarios de los visitantes:

“Quedamos muy agradecidos de haber podido realizar esta visita. Dado que los alumnos son estudiantes de química industrial les resultó muy provechoso ver de cerca la refinería y los procesos que allí se llevan a cabo. Un aporte muy importante fue, también, la visita al laboratorio, y el ver que allí trabajan ex alumnos que estudiaron lo mismo que ellos; les permitió darse cuenta la importancia de seguir estudiando. Posteriormente, al día siguiente, se planteó una evaluación de la visita, la cual resultó muy satisfactoria. Es por esta razón que pensábamos en el próximo año lectivo coordinar una visita, ya que los alumnos serán otros.

¡Muchas gracias por todo y felicidades!!

Marta Lindner

Docente ITS Buceo”

Se evalúa como muy positiva la generación del programa y su implementación, debido a que se lograron canalizar las solicitudes, concretar una instancia donde los visitantes, en su mayoría estudiantes, pudieron incorporar conocimientos sobre el funcionamiento, los procesos industriales y la empresa por dentro.

Estas actividades fortalecen los vínculos con los distintos grupos de interés y apuestan a la transparencia.



Donaciones

En el año se recibieron 42 solicitudes de donaciones, de las cuales 11 fueron aprobadas y 31 de ellas fueron denegadas.

Las solicitudes aprobadas fueron para, Federación ANCAP, Club Atlético Progreso, SINAE, Escuela Roosevelt, Asociación Civil Susana Pintos, ACJ, Intendencia de Maldonado, Centro de Educación Inicial “Asociación Civil Susana Pintos”, IPA-ITS Buceo, SINAE y SINAE.

Solicitudes de donaciones

Al Sistema Nacional de Emergencias (SINAE) se le aprobaron tres solicitudes de donaciones (combustibles, lubricante y portland) para ser destinados a la flota náutica y para apoyo a los damnificados en situación de emergencia.

Fueron entregados al SINAE, 20.000 Lts Gas Oil 10-S; 12.000 Lts de Gas Oil 50-S; 9.000 Lts de Nafta Premium 97 30-S; 30 Lts de Aceite Náutico Mineral TCW-3 y 200 bolsas de cemento portland de 25 kg c/u

EQUIDAD DE GÉNERO

Política corporativa de igualdad de género

Esta Política establece 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.

Formulación de la Política

El Grupo ANCAP se compromete a:

- Promover una cultura organizacional que integre la igualdad de género y el principio de no discriminación ante aspectos étnicos raciales y de discapacidad, en las prácticas institucionales.
- Incorporar la equidad de género como un eje transversal en los objetivos, políticas, programas, estrategias y capacitaciones que forman parte de la gestión, con el fin de eliminar las brechas de género, respetando la diversidad.
- Prevenir y eliminar toda clase de actos que generen discriminación o violencia de género, en el lugar de trabajo o en las actividades que se cumplen como producto de la relación laboral.
- Atender aquellas situaciones que requieran protección especializada, como en los casos de acoso laboral o sexual y derivar en forma responsable aquellos casos que no puedan ser atendidos dentro del Grupo.
- Promover el respeto de los derechos laborales y profesionales a través de la eliminación de las inequidades que puedan persistir en el ámbito de la carrera funcional del personal.
- Impulsar medidas y acciones de conciliación⁽¹⁾ para contribuir a corresponsabilidad⁽²⁾.
- Desarrollar y consolidar las capacidades institucionales para el abordaje de la violencia y discriminación por género.
- Fortalecer el ejercicio de los derechos, a través de la sensibilización y capacitación a todo el personal en temas de género y discriminación.

- Incorporar en la agenda la equidad de género e incluir en su planificación presupuestaria los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades que promuevan y garanticen los derechos del personal.
- Coordinar que el enfoque de derechos humanos e igualdad de género sea aplicado y priorizado en las temáticas abordadas en la gestión del Grupo.

La política fue confeccionada por la Gerencia Riesgo y Cumplimiento y aprobada por Res.(D) 775/10/19.

(1) Conciliación refiere a la integración entre la vida laboral y la familiar.

(2) Corresponsabilidad puede concebirse como una nueva forma de pacto social que implica la distribución más equitativa de los trabajos productivos y reproductivos.

Género y certificación



Generación de Equidad

En el marco del trabajo para la certificación al nivel 1 del modelo de Calidad con Equidad de Género se realizó una campaña interna de sensibilización sobre el tema, denominada “Generación de Equidad”. Durante un mes se colocaron intervenciones en los

ingresos de todas las dependencias de ANCAP que llamaban a reflexionar sobre género y cuidados, brecha salarial según género, corresponsabilidad, roles, entre otros puntos.

Este año conseguimos la certificación del nuevo Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género (MGCE) impulsado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). El compromiso de ANCAP en la temática no es nuevo, comenzó hace 12 años cuando en diciembre de 2007 se firmó el convenio de cooperación PGCE (Programa Gestión de Calidad con Equidad) con INMUJERES. En aquel momento se realizaron, entrevistas, talleres de sensibilización y se instruyeron formadores. El trabajo continuó y en 2018 se estableció un nuevo convenio en el que ANCAP comienza el proceso para lograr la certificación de toda la empresa. Cabe aclarar que el Modelo de Gestión de Calidad con Equidad de Género impulsado por INMUJERES cambia en el año 2016, cuando comienza a certificar a las empresas en su totalidad. Otros organismos públicos han logrado este nivel de certificación en años anteriores con el antiguo modelo, que solamente certificaba por áreas.

En 2019, el Comité de Calidad con Equidad de Género de ANCAP redactó un diagnóstico de toda la organización donde incluye inequidades detectadas y aspectos a mejorar. Luego, con un mapa real de la situación, se estableció un plan de acción para disminuir las brechas identificadas y seguir trabajando para lograr a fines de 2020 la certificación en Nivel 2.

Sumado al diagnóstico y plan de acción, fue necesario cumplir con una lista de requisitos como por ejemplo aprobar una Política de Calidad con Equidad de Género y que sea conocida por todas las personas de la empresa, que el Comité cuente con un centro de costos propio, que toda la empresa conozca la integración y responsabilidades de la comisión, entre otros.

Con el objetivo de cumplir los requisitos relacionados a la comunicación, se lanzó la campaña “Generación de Equidad”.

Cada persona que circuló por los ingresos de alguna planta pudo estar en contacto con esta campaña, gracias a las intervenciones instaladas en esos puntos.

Los días 7 y 8 de noviembre, se auditó todo este camino transitado. Se entrevistó a personal de varias plantas, se revisaron procedimientos, políticas, publicaciones y el resultado fue que ANCAP podía obtener la certificación.



Campaña: Generación de Equidad

Bajo esa frase se comunicó a toda la empresa la integración de la Comisión de Calidad con Equidad de Género, la política corporativa en esta temática y algunos medios de denuncia frente a situaciones discriminatorias o de acoso. La campaña tiene un soporte muy fuerte en las intervenciones instaladas en los ingresos de plantas, con mensajes que hacen foco en sensibilizar sobre la temática. También se colocaron afiches con la información referente a concientizar sobre las distintas situaciones y como vehicular las denuncias.

La Política Corporativa de Equidad de Género fue aprobada por el Directorio de ANCAP el 28 de febrero de 2019, según RES. DIRECT. N° 178/02/2019 y modificada por RES. DIRECT. N° 775/10/2019, cambiando a Política Corporativa de Igualdad de Género. Tal como se expresa en la descripción de la misma: “Esta política establece los lineamientos generales para 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 política promueve la no discriminación, en un sentido amplio, incluyendo explícitamente aquellas situaciones de discriminación derivados de los aspectos étnico-raciales y de discapacidad, además de promover la eliminación de las inequidades, en la atención de sus causas y manifestaciones.

Luego de la aprobación de la política comenzó la etapa de comunicación a todas las áreas estratégicas de ANCAP y a través del portal corporativo. Además, se compartió la Política con las empresas controladas que forman el Grupo ANCAP.

Día de la mujer y la niña en la ciencia 11F

El 11 de febrero, en coincidencia con el Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, ANCAP promovió una recorrida por la refinería de la Teja para niños y niñas familiares de funcionarios de la empresa.

Además de visitar los principales puntos del complejo industrial, la jornada hizo foco en derribar mitos de género sobre los distintos roles en la industria y fue acompañada de una charla de reflexión.



GESTIÓN DE PERSONAS

Gestión del talento

Este programa contiene tres proyectos:

a) Evaluación de desempeño por Competencias, para lo cual se ha revisado el diccionario correspondiente con talleres realizados con directorio, gerentes, jefes y supervisores; se instaló la herramienta para llevar adelante la evaluación de competencias. La misma se realizará en el primer semestre del 2020 con el objetivo de desarrollar en las habilidades a las personas de ANCAP.

Se formó a profesionales y técnicos de las distintas áreas de la gerencia en la herramienta informática instalada (Compers).

b) Sistema de Rotación por Proyectos (Pasantías). Se elaboró un proyecto de resolución, que está en proceso de ser aprobado, para que se realicen en forma regulada por este proyecto, pasantías de las distintas áreas en los proyectos que lleva adelante la Empresa.

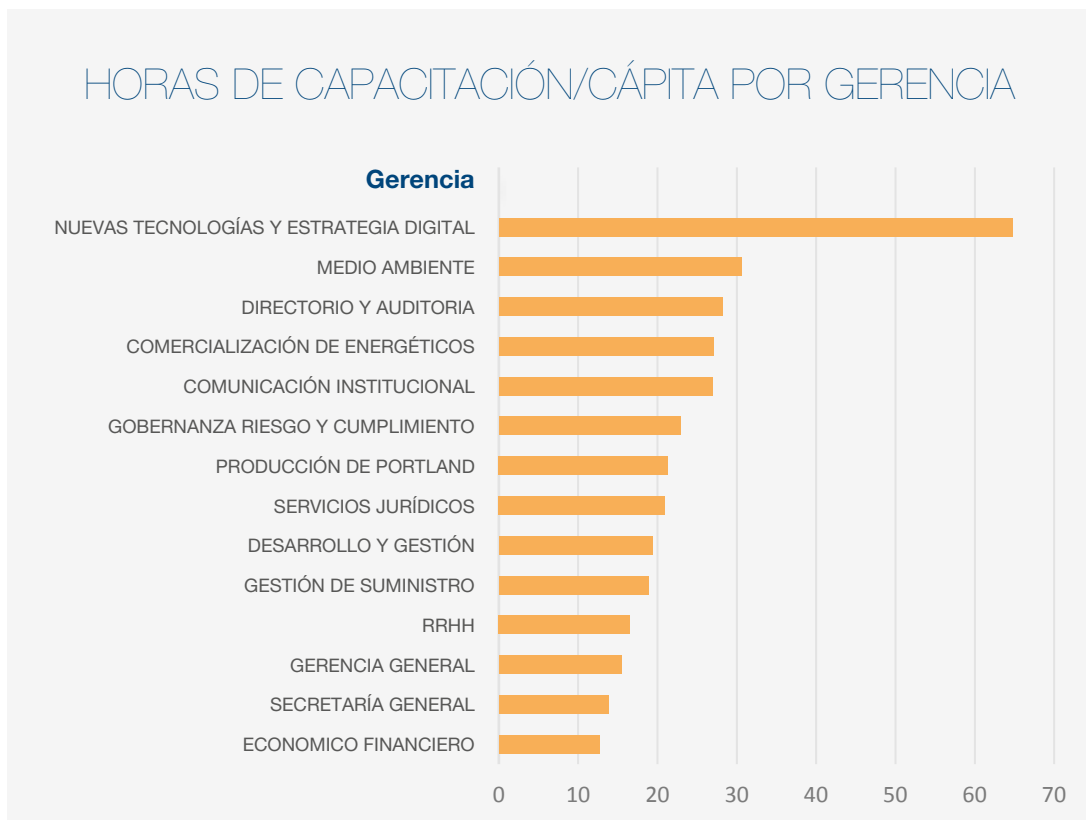


c) Metodología para determinar los puestos críticos y personas claves. En este año se desarrolló un piloto en la gerencia de mantenimiento. El mismo nos permitió calibrar la herramienta. En el año 2020 se extenderá esta aplicación a 2 gerencias más.

Se ha informado al gremio de este proyecto en general y en particular en cada uno de sus componentes. Haciendo foco en el modelo de competencias.

Capacitación al personal

El total de horas de capacitación para el año 2019 fue de 43.508 horas.



Con un equipo integrado por Recursos Humanos y Comunicación Institucional, se realizó una encuesta de clima laboral.

Clima laboral

Se realizó la evaluación de clima laboral, constatándose que:

a) El personal de ANCAP tiene un conjunto de fortalezas a saber.

- Un profundo sentido de pertenencia (67%), orgullo por la empresa (65%)
- El 87% considera que ANCAP es fundamental en la economía del país
- 86% manifiesta interés en trabajar en la mejora de la reputación de ANCAP
- 74% entiende que ANCAP es un buen lugar para trabajar
- Se identifica un clima laboral favorable en el entorno próximo (66%)
- Se identifica la aplicación de liderazgo participativo en el entorno próximo de las personas (64%).

b) identificación de aspectos que requieren nuestra atención

- Fortalecer la percepción de la valoración que tiene ANCAP de sus trabajadores (reconocimiento, experiencia vs formación; carrera funcional (horizontal y vertical), trato equitativo; inducción; coordinación de equipos; SRV; actividades de calidad de vida; voluntariado.

- Liderazgo participativo
- Comunicación y gestión del cambio
- Cultura deseada
- Integración de estrategia a valores preexistentes en la organización (rol social y productivo)

Integración de generación nuevas y viejas, Montevideo e interior

RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA

Programa Calidad de Vida

Actividad del año de los Grupos de Coro y Teatro

En el mes de marzo, al igual que todos los años, se retoma el programa Calidad de Vida con las actividades permanentes del coro y grupo de teatro.

El Coro ensaya en el Anfiteatro, los días martes y jueves de 17:30 a 19:30 hrs. Los participantes del coro son 25, junto al profesor Facundo Luna.

El grupo de teatro ensaya en la sala vidriada del 9° piso, los días martes y jueves de 17:30 a 19:30 hs. Cuenta con 13 integrantes, junto al profesor Christian Zagia.





Actividades y participación:

En junio 2019, se realiza primera jornada de integración, en el club empleados de ANCAP (Atlántida). Actividad que se viene realizando desde hace 3 años, la cual es de suma importancia para la integración y conversar sobre el programa.

En ese mes de junio, el coro participa del encuentro de coros por el 255 Natalicio de Artigas, en el Centro Cultural del Sauce.

En setiembre participa del:

- encuentro de coros e instituciones públicas, en la sala Vaz Ferreira del Sodre y
- XVIII encuentro de coros, Encanto de Mar en el Argentino Hotel de Piriápolis

En octubre, acto por los 88 aniversario de ANCAP, en la sala Hugo Balzo del Sodre.

En noviembre – Muestra – Actuación junto al teatro, en la sala Atahualpa de El Galpón.

En el mes de diciembre – Segunda muestra – Actuación junto al teatro en la sala Atahualpa de El Galpón.

Se realizó la despedida de fin de año del programa Calidad de Vida, que incluye al Teatro y al Coro de ANCAP.

Obras en el Teatro El Galpón en noviembre y diciembre, en el horario de 20 a 22 horas.

- Se realizan los sorteos correspondientes por parte de Comunicación Interna, desde la Gerencia de Comunicación Institucional. Sorteándose 40 entradas dobles para cada obra.

También en diciembre se realizaron reuniones con los referentes del coro y el teatro para dialogar sobre mejoras para el año 2020.

Concurso fotográfico

En el marco del 88° aniversario de ANCAP se realizó el décimo primer concurso fotográfico, el cual tuvo como referencia temas que ANCAP ha venido desarrollando durante el 2019. Surgiendo de esta iniciativa se propuso exponer imágenes que hagan referencia a los siguientes tres ejes temáticos: Género, Reciclaje e Innovación. Los tres temas convocantes están relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) número 5, 12 y 9.

Género



Reciclaje



Innovación



Como cada año contamos con jurados externos especializados en cada categoría; en esta oportunidad se presentaron 12 obras de 5 funcionarios de distintas plantas, se otorgaron los premios a las categorías Reciclaje y Género quedando desierto el premio en Innovación, también se entregó a través del voto de los funcionarios el “Premio Ancapeano”.

Categoría: Reciclaje
Título: “Nada se crea,
nada se destruye,
todo se transforma”





Categoría: Género
Título: "Juntos detrás
de un mismo objetivo"

Categoría:
Premio Ancapeano
Título: "Resistencia"



Campaña: Seguridad vial

En consideración a los ejes de acción establecidos en la “Política Corporativa de Relaciónamiento Comunitario” y con el fin de continuar dotando al personal de ANCAP de herramientas que contribuyan a promover la concientización en el cumplimiento de las normas de tránsito, se llevó adelante la actividad *Por tu seguridad y la de todos*. La misma fue realizada en coordinación con el área de Relaciones Institucionales de ANCAP, Automóvil Club del Uruguay e integrantes de la Federación Internacional de Automovilismo.

Se realizó una convocatoria al personal de Oficinas Centrales y de Planta La Teja, para que a la salida de las jornadas laborales, accedieran a la realización de una revisión y un diagnóstico gratuito de los elementos de seguridad y mecánicos tanto de sus motos y/o bicicletas, con información de calidad para contribuir a minimizar riesgos en el tránsito. La actividad referida convocó a más de 70 personas.

Convocatoria:



Por tu seguridad y la de todos

Tomate 5 minutos para chequear tu moto o bici

Este miércoles 13 y jueves 14 de noviembre, Automóvil Club del Uruguay y ANCAP te invitan a participar en un chequeo de los elementos de seguridad de tu moto o bici.

El objetivo es que obtengas un diagnóstico de los elementos de seguridad y de esta manera puedas minimizar los riesgos en el tránsito.

La actividad es gratuita para todo el personal de ANCAP que habitualmente concurre a trabajar utilizando una moto o una bicicleta.

Estará a cargo de técnicos de ACU y de la Federación Internacional de Automóvil.

Tendrá lugar en dos instancias y lugares:


- Miércoles 13 de noviembre entre las 14:30 y las 15:30 h - Estacionamiento de personal de ANCAP (calle Cerro Largo)
- Jueves 14 de noviembre entre las 13:30 y las 15:30 h – Estacionamiento de La Teja.

¡No te pierdas esta oportunidad!



Campaña: Seguridad industrial

Con el objetivo de promover la seguridad y la salud de los trabajadores/as en los procesos y conscientes de la importancia de orientar su gestión de modo que las actividades se realicen en condiciones seguras para las personas, se llevó adelante la campaña “Hoy tenés un Plan”.



BASES

Llegar bien a casa es fundamental; aplicar las medidas de seguridad para poder concretar planes con gente del trabajo, amistades, familia o contigo.

Participantes:
Pueden participar funcionarios, becarios, pasantes y personal de empresas que brindan servicios a la institución de forma tercerizada de carácter permanente.

Modo de participación:
Para participar debes enviar una fotografía de tus planes realizados fuera del ámbito laboral al WhatsApp de Comunicación Interna (098 977 437) indicando nombre, registro y planta.

Premios:
I) Un jurado compuesto por Comunicación Institucional y Federación ANCAP elegirá la foto que será tapa de la próxima revista +VOZ, premiada además con una picada para 15 personas
II) Entre todos los trabajos participantes, se sorteará otra picada para 15 personas, un plan para compartir con compañeras y compañeros de trabajo


Plazo de participación:
Desde el miércoles 20 de noviembre hasta el lunes 9 de diciembre de 2019 inclusive.

Consideraciones:
Todas las fotografías presentadas podrán ser utilizadas por ANCAP para la confección de piezas de comunicación que entienda pertinente.

La organización del concurso se reserva la potestad de excluir fotografías que considere ofensivas o inapropiadas.

Toda cuestión no prevista en las presentes Bases de Participación será resuelta por la organización del concurso y será inapelable.

Ante cualquier consulta, dirigirse vía correo electrónico a comunicacioninterna@ancap.com.uy



Se trató de una campaña interna de comunicación con el objetivo de concientizar en materia de seguridad industrial, para sensibilizar al personal sobre la importancia de la adopción y el respeto a las medidas de seguridad. Se buscó contribuir a que cada trabajadora y trabajador se convirtieran en referentes de la cultura de la seguridad. Se buscó instalar la conciencia sobre el desempeño de sus tareas para realizarlas de manera segura.

La campaña evidenció un incremento en la cantidad de reportes que se registran periódicamente y dado que fue una tarea realizada en conjunto con la Federación ANCAP, estableció un precedente de gran utilidad para el desarrollo del trabajo en los compromisos asumidos en los comités de Seguridad y Salud Ocupacional. Se reflejó en una valoración general positiva de la seguridad que fue evaluada en una encuesta.

Protocolo de actuación en caso de mal relacionamiento laboral, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual

Antecedentes

En el año 2012 un equipo de trabajo multidisciplinario comenzó a trabajar en la elaboración de un Protocolo para atender las situaciones de acoso laboral.

En diciembre de 2013 se emitió la RES. DIRECT. N° 1725/12/2013, afirmando el compromiso en el abordaje del acoso laboral. Se remarcó el rechazo a todo tipo de conducta que pudiera tener efectos negativos sobre un entorno laboral saludable y armonioso en el que deben primar el respeto y la tolerancia en todos los órdenes, sin distinciones de ningún tipo.

En el año 2015 se retomaron los temas de acoso laboral y se trabajaron junto con la Federación ANCAP. El equipo de trabajo se contactó con diferentes Instituciones especializadas en la temática para la contratación de una consultoría, que resultó ser la Facultad de Psicología de la UDELAR y se desarrolló un Plan de acción de la empresa, consistente entre otros en la realización de talleres, con el fin de analizar el Protocolo propuesto y a su vez concientizar sobre el acoso laboral a todo el funcionariado.

Año 2019

El 13/01 entró en vigencia el “Protocolo de actuación en caso de mal relacionamiento laboral, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual”, el que se estableció por RES. DIRECT. N° 600/7/2018. Se encuentra publicado tanto en el Portal interno como en la página web externa de ANCAP (<https://www.ancap.com.uy/innovaportal/file/6085/1/protocolo-aprobado-acoso.pdf>). Su redacción fue producto del trabajo de un grupo designado para la tarea por RES. DIRECT. N° 1257/11/2017, grupo que consideró que

en virtud de la existencia de un marco general común en materia de acoso laboral (mobbing) y acoso sexual era aconsejable contar con un único protocolo, incorporando al proyecto de protocolo de acoso existente un capítulo referido al acoso sexual. Ese trabajo fue puesto a consideración del Directorio quién lo aprobó y se trabaja en forma conjunta con la Agrupación ex-Federación ANCAP.

Dicho Protocolo contempla la actuación de una Comisión Permanente de Clima Laboral, la que en su momento fue conformada por funcionarios/as especializados en Relaciones Laborales, Responsabilidad Social Empresarial, Abogacía, Psicología e Instrucción de Sumarios, provenientes de las gerencias Recursos Humanos, Comunicación Institucional, Servicios Jurídicos y Medio Ambiente, Seguridad y Calidad - Salud Ocupacional, así como por dos integrantes del Sindicato, con un suplente respectivo en cada caso.

Sus funciones son las de recibir consultas o casos que puedan derivar en temas de discriminación, mal relacionamiento o cualquier tipo de acoso y hacer el seguimiento de los mismos. Se encarga de las acciones tendientes a prevenir cualquier situación que altere un clima laboral adecuado y propone acciones que favorezcan ambientes de trabajo saludables.

También tiene a su cargo la documentación y registro de las denuncias y sus resultados, cumpliendo con lo dispuesto por la Ley Nro. 18.331, identificando de ésta manera posibles áreas problemáticas.

Como principio general se establece un compromiso de confidencialidad e imparcialidad de todos quienes intervienen en el proceso. El detalle de las responsabilidades de la Comisión Permanente de Clima Laboral está explicitado en el Capítulo IV del Protocolo de actuación en caso de mal relacionamiento laboral, discriminación, acoso laboral y/o acoso sexual.

En el segundo semestre de 2018, se firmó un convenio entre ANCAP y Facultad de Psicología (UDELAR) con el fin de realizar talleres de sensibilización en la temática con el Directorio del Ente, Gerentes, Jefes y Supervisores, a la vez de capacitar a quienes conforman la Comisión Permanente de Clima Laboral y a un grupo de replicadores a los efectos de realizar talleres con todas las personas que trabajan en la empresa.

En los talleres se brindó información sobre:

- La violencia psicológica en el trabajo (VPT), su definición, cómo se origina, qué actores intervienen, las consecuencias personales y los temas organizaciones que intervienen como el liderazgo, el manejo de conflictos y aspectos relacionados con la seguridad.
- La formación de los estereotipos

- Los sesgos no conscientes y el papel del ambiente y la educación
- La perspectiva de Género
- Protocolo – Principios, alcance
- Definición de Acoso Laboral
- Definición de Acoso Sexual
- Integración de la Comisión Permanente de Clima Laboral
- Procedimiento en caso de denuncia

Los talleres comenzaron a dictarse a fines de 2018, realizados por Facultad de Psicología, dirigidos a supervisores, jefaturas, gerencias y directorio.

También se capacitaron los que posteriormente conformarían la Comisión Permanente de Clima Laboral y a otros funcionarios y funcionarias de diferentes plantas del interior, que asumirían la tarea de replicar la temática, a través de talleres en toda la empresa.

Desde el 18 de diciembre de 2018 hasta el 30 de agosto de 2019 se realizaron 85 talleres en todo el país, a cargo de los replicadores, que sumados a los talleres realizados por Facultad de Psicología llegaron a 93 hasta el momento.


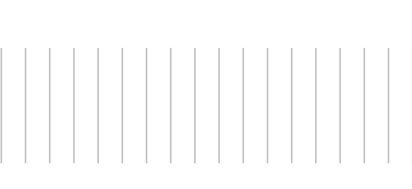
Participaron en total 1854 trabajadores, representando el 60% del funcionariado

Cabe destacar que en el primer semestre de vigencia del Protocolo y de actuación de la Comisión, se recibieron 21 denuncias, de las cuales 15 correspondieron a situaciones de mal relacionamiento, 5 situaciones que obedecen a consultas de asesoramiento, y 1 caso cuya denuncia fue anterior a la comisión.

Actividades con la cámara de comercio & negocios lgbt del uruguay y programa pride connection

En 2019, por RES. DIRECT. N° 488/7, se aprueba la adhesión de ANCAP a la Cámara de Comercio & Negocios LGBT del Uruguay, generando una alianza corporativa para fomentar el respeto a los Derechos Humanos, la integración al trabajo en el programa Pride Connection, la diagramación de actividades en conjunto como la realización de charlas de capacitación y sensibilización para los funcionarios y funcionaras, la participación en talleres y distintas acciones que la Cámara realiza.

Esta alianza fortalece la inclusión laboral, favoreciendo la creación de herramientas que brindan oportunidades de generar espacios de trabajo inclusivos para la diversidad, libres de discriminación para todos/as, concientizando sobre la inclusión. Sumando es-



fuerzos y valores de cada organización beneficiando al entorno laboral seguro y libre de agresiones o conductas que dañen a cualquier persona en base a su orientación sexual y/o identidad de género. Alineándonos de esta manera a la Política de Relacionamento Comunitario, donde ANCAP se compromete a desarrollar las acciones de acuerdo con los principios del Pacto Global y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, contribuyendo al Objetivo 5 de Igualdad de Género y alineado también a la Política Corporativa de Igualdad de Género.

Dentro de las actividades realizadas destacamos la participación de ANCAP en la "4ta Conferencia internacional Uruguay LGBT Montevideo 2019", en la cual ANCAP junto a ANTEL y UTE, participo en la mesa "El Medio Ambiente y las Energías Renovables en el trabajo del siglo XXI".



tel.: 1931 | www.ancap.com.uy