

Comunicación de Progreso de ANCAP 2008/2009



Pte. Soc. Germán Riet

Mensaje del Presidente

Tengo el gusto de presentarles nuestra segunda Comunicación de Progreso (COP) que reafirma el compromiso con la transparencia, la sostenibilidad y la responsabilidad, que hemos asumido al ser una de las Empresas más importantes de Uruguay.

Para nosotros la adhesión al Pacto Mundial es un espacio donde aprender, compartir, desarrollarnos y comunicarnos con nuestros grupos de interés. Es además la manifestación explícita de nuestra voluntad de contribuir de la mejor manera al presente y futuro de nuestra nación y el mundo. Entendemos también, que es clave medir nuestras prácticas de manera integral para gestionarlas cada vez mejor encontrando oportunidades de crecimiento.

De acuerdo con los compromisos asumidos en la adhesión de ANCAP al Pacto Mundial de Naciones Unidas en 2006, procurando lograr avances concretos con respecto a los diez principios del mismo, hemos elaborado nuestra segunda Comunicación de Progresos (COP) correspondiente al año 2009 y por Resolución de Directorio se afirma el compromiso permanente de adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Nuestra Empresa, como ente del dominio industrial y comercial del Estado, es consciente de su rol en el proceso de desarrollo económico y social del Uruguay.

A grandes rasgos, en el período correspondiente a esta comunicación, en lo relativo a los Derechos humanos, se concretaron convenios con Ministerios y diferentes Organizaciones, como contribución al desarrollo de acciones que nos permitieron seguir avanzando en nuestro aporte, hacia los trabajadores/as y la comunidad, teniendo en cuenta derechos fundamentales, como la calidad de vida, que comprende educación, vivienda, salud, seguridad, calidad ambiental, cultura y esparcimiento a través de actividades sociales y deportivas.

Es de destacar el esfuerzo que realizó nuestra empresa en el apoyo a Presidencia de la República para el Sistema Nacional de Emergencia ante situaciones climáticas que llevaron a inundaciones, temporales, incendios, entre otras, que afectaron severamente diferentes Departamentos de nuestro país, alterando derechos humanos fundamentales en lo referente a la calidad de vida de centenares de ciudadanos/as que padecieron esas inclemencias.

Como consecuencia del trabajo realizado en la Red de Empresas Públicas de Uruguay en coordinación con la Junta Nacional de Drogas de la Presidencia de la República, se continuó con la ejecución del Programa de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas en el ámbito laboral y de la familia, enmarcado en el Programa de ONUDD (Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito), a través de la consultoría de SESI, de Brasil, de una forma más amplia y bajo la denominación de Programa Calidad de Vida.

También se continuó en este año con la ejecución del Proyecto "Gestión de Calidad con Equidad" (PGCE), a través de un Convenio con el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP), que cuenta con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y que tiene como propósito avanzar en la equidad de género, no discriminación e igualdad de oportunidades. Se comenzó la sensibilización en esta temática en todas las plantas de ANCAP, con el compromiso de que el Proyecto abarque a la totalidad de los trabajadores/as.

En materia laboral, avanzamos en el control a las empresas tercerizadas para asegurarle a todos los trabajadores/as involucrados con nuestra organización, las mejores condiciones de trabajo.

Se continuó con el avance y se culminaron etapas importantes del proceso de Planificación Estratégica comenzado en los años 2007 y 2008. Se puso en práctica la nueva estructura organizacional, fruto del esfuerzo realizado por todos los colaboradores/as de la empresa, que en actuaciones conjuntas con el Sindicato a través de la creación de una Comisión Paritaria hicieron posible que en el mes de enero de 2009 se implementara la misma.

Siendo proactivos en la protección del medio ambiente, hemos avanzado y concretado varios proyectos. Cabe destacar que en enero de 2009 se iniciaron las obras para la incorporación de nuevas unidades de hidrodesulfurización de gasoil, hidrodesulfurización de gasolina de cracking y recuperación de azufre. Esta inversión, de U\$S 300.000.000, permitirá que la totalidad del gasoil y las gasolinas producidas en nuestra Refinería La Teja, tengan un contenido de azufre a nivel de los estándares más exigentes.

También dimos un importante paso en materia de biocombustibles, es oportuno destacar las inversiones realizadas para concretar la producción a través de una de las empresas subsidiarias de ANCAP, ALUR S.A. Dicho proyecto impacta en gran medida a nivel nacional, disminuyendo las emisiones de dióxido de carbono, diversificando la matriz energética, reduciendo las importaciones de crudo y generando toda una industria que brinda trabajo a nuestra comunidad y promueve el desarrollo de nuestro país productivo.

En materia de transparencia y lucha contra la corrupción ANCAP cuenta con normas procedimentales para todos los controles que realiza. Eso hace a la transparencia y garantía de las partes involucradas, ante la posibilidad de recurrir a todo lo que hace la administración. A modo de ejemplo existen procedimientos de: Combustibles, Alcoholes, Sumarios, Sanciones, Controles de las Empresas Asociadas, Ingresos a Planta y Cargas de camiones.

Conformamos un grupo de trabajo para la elaboración de un Código de Ética y somos estrictos en el cumplimiento normativo en materia de anticorrupción.

Elaboramos nuestro primer Balance Social y Ambiental con información recopilada de diferentes áreas de la Empresa, siguiendo los pasos indicados en el Manual de DERES (Desarrollo de la Responsabilidad Social), organización nacional que centraliza las temáticas de responsabilidad social.

Colocamos esta Comunicación de Progreso a disposición de nuestros grupos de interés en nuestra WEB, a través de medios masivos de comunicación y pretendemos emitir en el próximo ejercicio una medición de los resultados utilizando indicadores como los de Global Reporting Initiative (GRI).

Asumiendo desde ya el compromiso de una mejora continua de la calidad del reporte en los próximos ejercicios los/as invitamos a la lectura de esta, nuestra segunda Comunicación de Progreso.

Cordiales saludos,

Soc. Germán Riet
Presidente

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, se dedica a la producción y distribución de Combustibles, Alcoholes, Lubricantes, Pórtland y Biocombustibles. Posee sus Oficinas Centrales y Refinería en Montevideo y Plantas de Producción y Distribución en varias localidades del país.

www.ancap.com.uy



PRINCIPIO 1.

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.

En este principio consideramos prioritarias las acciones realizadas en materia de Responsabilidad Social Empresaria que se han llevado a cabo a lo largo de los últimos años. Se destaca el compromiso de desarrollar políticas dirigidas a los diferentes grupos de interés con los que interactúa ANCAP, integrando a la gestión de la Empresa, el respeto por los valores y principios éticos, la calidad de vida de los funcionarios/as, el apoyo sostenido a la comunidad, el compromiso asumido con el medio ambiente y el compromiso de un marketing responsable, en el entendido de que el desarrollo sustentable de ANCAP, pasa por el respeto de los derechos humanos no sólo de cada uno de sus funcionarios/as, sino de la comunidad en general.

Con el objetivo puesto en el desarrollo productivo del país, dirigimos nuestros mayores esfuerzos,

convencidos de que ANCAP es una pieza clave que mueve a todo el Uruguay.

En todos los Departamentos del Uruguay donde ANCAP tiene inserta sus Plantas industriales, es donde se prioriza la contribución al desarrollo social, ambiental y económico, principalmente a niños/as, jóvenes y adolescentes de contexto crítico. Durante el año 2009, ANCAP invirtió \$ 16.730.000 en iniciativas sociales, culturales y deportivas, alineado al compromiso de la Empresa con el progreso de esas comunidades cercanas. Continuando con las acciones iniciadas en 2008, ANCAP llevó a cabo un “Plan de Impacto” que mejoró en gran medida la calidad de vida de sus colaboradores/as, trabajadores/as, junto a tercerizados/as y a la comunidad que habita el entorno de nuestras dependencias.

Entre las distintas acciones se destacan:

❖ APOYO A LA COMUNIDAD

En coordinación con Presidencia de la República

Se ha entendido importante la colaboración de ANCAP hacia la comunidad, apoyando diferentes programas promovidos por Presidencia de la República y es en ese marco que destacamos los siguientes:

• Sistema Nacional de Emergencia

Se realizaron colaboraciones destinadas al Sistema Nacional de Emergencia.

EN la temporada estival, ANCAP aportó el combustible y lubricante necesario para desarrollar el plan de prevención de incendios forestales.

También se realizaron colaboraciones para solucionar problemas causados por temporales, inundaciones y otras afectaciones climáticas en el país, además de los problemas sanitarios que afectaron circunstancialmente algunas localidades del territorio nacional, como la aparición del mosquito Aedes Aegypti, para los cuales ANCAP aportó importantes volúmenes de combustibles, lubricantes y cemento Pórtland. En los últimos meses del año nuestras colaboraciones fueron utilizadas para las reparaciones de viviendas, caminería y transportes de familias afectadas por las inundaciones, entre otras.

Durante el año 2009, más del 50 % de los aportes con destinos a la Comunidad aprobados por el Directorio de ANCAP, estuvo destinado a la colaboración con el Sistema Nacional de Emergencias.

- **Salud Bucal – Escuelas Rurales de todo el país**

A través de Presidencia de la República, se apostó fuertemente al programa Salud Bucal escolar, llevado adelante por la Comisión Honoraria que trabaja en la órbita del mismo.

Entre las acciones llevadas adelante por la Empresa se destacan: la colaboración de dos equipos odontológicos completos en perfecto estado de funcionamiento, la cesión en comodato de una camioneta y el aprovisionamiento de combustible durante todo el año para posibilitar que el programa llegara a cada rincón del país.

- **Programa Knock Out a las Drogas**

Es un programa dependiente de Presidencia de la República que lleva adelante acciones deportivas que permiten a nuestros niños/as y jóvenes tener un lugar para practicar deportes y estar alejados de los peligros que implican las adicciones y la permanencia prolongada en las calles.

ANCAP ha apoyado este emprendimiento desde su inicio, promocionando distintas disciplinas deportivas, en el marco de su crecimiento físico e intelectual. Con este convenio también hemos colaborado en la construcción de 150 tableros de básquetbol que se instalaron en las Plazas y construidos por jóvenes del Centro Nacional de Rehabilitación.

- **Canasta de Servicios – Grupo Multi-institucional**

De acuerdo con las orientaciones definidas en las políticas sociales que implementa el Poder Ejecutivo, las empresas del Estado en forma conjunta, definieron una estrategia de acción para mejorar la calidad de vida de las familias uruguayas en situaciones socio-económicas más comprometidas. Dichas empresas son: UTE, ANCAP y OSE. Las mismas, en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), el Ministerio de Industria Energía y Minería (MIEM) y el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA) conformaron un equipo que valoró la implementación de la política, y hoy se encuentran en la etapa de desarrollo de planes pilotos.

Se trabajó en la idea de ofrecer a esas poblaciones en situación crítica una canasta de servicios, brindando facilidades para la obtención de la misma, en el marco de una política de inclusión social. Es también objetivo de estas políticas, promover una cultura de uso eficiente de los recursos, optimizando así las inversiones del Estado, logrando mayor impacto de las mismas y preservando los recursos naturales.

ANCAP suministró el Supergás o gas licuado de petróleo necesario para ayudar en la cocción de alimentos y calefacción de las familias que se incorporaron al programa luego del estudio y definición por parte del MIDES.

- **Convenio con el Ministerio de Desarrollo Social (MIDES)**

Los aportes de ANCAP destinados a poblaciones vulnerables, fueron orientados a través del MIDES. Dicho Ministerio definió qué, cuánto y cómo distribuir las colaboraciones que ANCAP realizó en combustibles líquidos, Supergás y Pórtland.

A su vez, participamos también con dicho Ministerio en una experiencia piloto que se está llevando adelante en el barrio Barbieri de Salto. ANCAP aportó el Pórtland necesario para la construcción de bloques de terra-cemento para construcción de viviendas de las propias familias que integran el proyecto. Este es un proyecto que cuenta también con la participación de la Intendencia Municipal de Salto (IMS) y el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU) que certifica el proceso constructivo de los bloques.

- **Apoyo a Intendencias Municipales para viviendas**

Se brindó apoyo a las Intendencias Municipales que tienen programas de erradicación de vivienda insalubre, y en tal sentido se apostó a la permanencia de las familias en el campo, prestándole mayor atención a las zonas más despobladas.

ANCAP y la Universidad de la República

Desde 2008 ANCAP y la Universidad de la República mantienen un importante acuerdo para promover la generación de conocimiento y es en este marco que se suscribieron convenios en forma conjunta, para apoyar y fortalecer las actividades de investigación, tendientes a mejorar la conservación y protección de nuestro hábitat en relación con las operaciones que se desarrollan y para adecuar las nuevas tecnologías y mejorar la calidad ambiental de los productos y procesos que la Empresa utiliza.

Esta instancia de trabajo conjunto, forma parte de un desarrollo a nivel macro, marca un camino a recorrer alineado a un objetivo estratégico a nivel estatal: que las empresas trabajen junto a las instituciones académicas en la generación de conocimientos y valores para alcanzar el mayor desarrollo competitivo posible, apostando a un país diferente y a un cambio en las relaciones humanas.

Convenio ANCAP - Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII)

El 10 de febrero de 2009, el Directorio de ANCAP suscribió un Acuerdo de Cooperación con la Agencia Nacional de Investigación e Innovación, para la promoción de la investigación y el desarrollo del conocimiento científico, técnico y tecnológico en el área de Energía. El interés de ANCAP en este acuerdo es la formulación y ejecución de programas de investigación en el área de Energía, siendo proactiva en la búsqueda de alternativas y asumiendo con responsabilidad su rol de abastecedor de energía de todo el país.

En este marco ANCAP:

- 1 – Transferirá fondos en forma anual a la ANII, formando parte del Fondo Sectorial de Promoción de Investigación, Desarrollo e innovación en el Área Energía creado por la ANII (Tope máximo U\$S 1 millón anual). Se gestionarán proyectos aprobados con lineamientos que tengan en cuenta los objetivos generales que defina ANCAP.
- 2 – Evaluación de Proyectos Específicos – A solicitud de ANCAP, la ANII evaluará proyectos de Investigación, Desarrollo e Innovación (desde el punto de vista técnico como económico).

El Fondo Sectorial de Energía, está dedicado a la promoción de las actividades de investigación, desarrollo e innovación en el Área de Energía, a través de la financiación de Proyectos de I+D+i. Se constituye a partir de fondos de la ANII, y de fondos pertenecientes a UTE y a ANCAP.

En la Convocatoria 2009 se consideraron dos Modalidades de presentación de proyectos: una dirigida a grupos de investigación y otra cuyos beneficiarios pueden ser empresas. Se financian aproximadamente U\$S 100.000 por proyecto.

El llamado estuvo abierto entre el 31 de Julio y el 28 de Setiembre de 2009. Al cierre de la convocatoria se presentaron un total de 59 proyectos y ya se ha analizado la elegibilidad de los mismos, teniendo en cuenta las exigencias establecidas en las bases de la convocatoria. Se ha cumplido con la designación de los expertos que integran el Comité de Evaluación y Seguimiento de Programas (CES,) este Comité es el encargado de la evaluación de la pertinencia y de los aspectos técnicos de los proyectos.

Instituciones psiquiátricas y para discapacitados/as

El apoyo de ANCAP a distintas instituciones consistió en la donación de productos destinados a calefacción ambiental y piletas térmicas de tratamientos, cemento asfáltico para construcción de

calles internas de los establecimientos que lo requerían, combustible de uso vehicular para el traslado de pacientes y personal y cemento Pórtland para ampliación de centros de rehabilitación. Institución que trabaja con la rehabilitación de personas con impedimentos físicos. ANCAP proporcionó el combustible para la calefacción edilicia y de la pileta de tratamientos.

Convenio con Ministerio de Turismo y Deporte

- **Programa Gol al Futuro**

En el marco de este programa, ANCAP colaboró con el combustible para el traslado de equipos de fútbol integrados por niños y jóvenes del interior y en condiciones socio-económica más vulnerable.

- **Plazas de Deportes**

En el año 2009 ANCAP colaboró en forma muy importante con el Ministerio de Turismo y Deportes – Dirección Nacional de Deportes, para la reparación de las plazas de deportes, donando el asfalto para la construcción de canchas multiuso. El Ministerio cuenta con 114 plazas de deportes, distribuidas en todo el territorio nacional, la mayoría de ellas ubicadas en el interior del país.

- **Piscinas en Plazas de Deportes**

Se aportó el combustible necesario para calefaccionar el agua de las piscinas en plazas de deportes administradas por la mencionada Dirección Nacional de Deportes.

Contribuciones a organizaciones sociales culturales y deportivas

Se otorgó apoyo a clubes deportivos ubicados en zonas carenciadas, colaborando en la reparación de canchas de bochas, de fútbol, muros perimetrales, salones multiuso, baños etc. Se concretaron colaboraciones en combustibles para la realización de diversos eventos de interés social, cultural y deportivo para la sociedad, tanto para la ciudad como para el interior del país y también se apoyó con materiales a comisiones de vecinos/as de barrios de nuestras comunidades cercanas. Se apoyó con diversos materiales para la construcción de resguardos que sirven para los sistemas de vigilancia organizados por vecinos/as de los barrios y para los días de lluvia.

Se comenzó a trabajar para solucionar problemas que se presentan en el barrio “la Isla” contiguo a la Refinería de La Teja y convenir con la comisión de fomento de Plaza Lafone y Mercado Victoria para utilización de instalaciones y servicios que se brinden a los/as trabajadores/as de ANCAP.

❖ ALIANZAS EN LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

- **Socobioma**

Mediante un convenio firmado con el grupo de rescate de animales marinos SOCOBIOMA (Sociedad para la Conservación de la Biodiversidad del departamento de Maldonado), ANCAP apoyó económicamente a esta ONG, entre cuyos objetivos se encuentra el rescate de especies afectadas por posibles derrames de hidrocarburos en las costas del país. ANCAP junto a Socobioma trabajan en el cuidado, capacitación y difusión sobre protección del medio ambiente.



- **Fundación Logros**

Es una Institución especializada en Huerta Orgánica. Recogiendo las exitosas experiencias, se definió que en el año 2010, Fundación Logros se integrará en el Centro de Educación Inicial de ANCAP en La Teja.

Nuestros niños y niñas continuarán el trabajo iniciado por las/os maestras/os de Guardería, construyendo una huerta orgánica de 100 m2 con el asesoramiento profesional y capacitando a los alumnos/as en las ventajas y en enseñanzas del cultivo natural.

❖ TRABAJO / PAÍS PRODUCTIVO / EDUCACIÓN

Nuestra Empresa participó en el Proyecto DERES-BID FOMIN de “Implementación de Acciones de Responsabilidad Social en Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) integrantes de la cadena de valor de las grandes empresas” y auspició la publicación del manual elaborado por DERES en el marco de dicho proyecto.

Se realizaron acciones que permitieron el desarrollo de PYMES y de otras industrias en alianza con otros organismos, estatales y privados.

En este sentido se puede mencionar la entrega en comodato a EVIDRIO de tres tanques metálicos de 100 m3 cada uno, ubicado en el Parque Tecnológico del Cerro y la construcción de aulas para el proyecto Márgenes del Centro de Formación Laboral Profesional, del Parque Tecnológico Canario.

Se apostó al desarrollo de oficios que involucran la especialización de nuestra industria, colaborando en la construcción y puesta a punto de locales de estudios, apoyando la formación teórica de las materias y también la realización de prácticas con materiales y escenarios similares a los que se dan en la realidad. Fomentamos la capacitación de los/as empleados/as y su formación especializada en técnicas y oficios calificados que se emplean en las obras de la refinería y que proyectan técnicos para futuros emprendimientos industriales del país.

Sinergias ANCAP – ACTUALES Y EX -COLABORADORES/AS, funcionarios/as

Se destaca el apoyo que brindó la empresa a funcionarios/as y ex-funcionarios/as agrupados en la cooperativa de ómnibus del departamento de Lavalleja. La misma es una institución creada con el objetivo principal de trasladar a los funcionarios/as de ANCAP que prestan servicios en la planta de Pórtland de dicho departamento.

En Paysandú se cedió en comodato un terreno aledaño a la planta de Alcoholes a un conjunto de jubilados/as y ex-trabajadores/as, que lo están acondicionando para desarrollar allí un parque de vacaciones.

También se apoyó a un movimiento cultural interno de la Empresa, llevado adelante por un grupo de funcionarios/as comprometidos con el desarrollo cultural.

Escuelas y Liceos – Construcción y reparaciones en aulas

Se apostó firmemente al desarrollo de oficios que involucran la especialización de nuestra industria, colaborando en la construcción y puesta a punto de locales de estudios, apoyando la formación teórica de las materias y también la realización de prácticas con materiales y escenarios similares a los que se dan en la realidad.

En este punto se puede destacar:

- La construcción de aulas en varias escuelas y liceos de distintos departamentos.
- La colaboración con escuelas de bajos recursos para concretar la construcción de patios de recreación, en donde los niños/as puedan jugar, lugares limpios, libres de contaminación, minimizando así el riesgo de accidentes.

- La construcción de muros perimetrales que brinden seguridad al lugar de estudio, eliminando así la posibilidad de incursión de extraños a la institución y generando un lugar tranquilo para niños/as y jóvenes a la hora del recreo o esparcimiento.
- La entrega de tambores sin uso, para ser transformados en recipientes de residuos, tanto sólidos, orgánicos, como líquidos.
- La entrega de vales de combustible para la realización de traslados hacia o desde el interior del país, para actividades varias.

SALUD

Se trabajó en zonas carenciadas ubicadas en el entorno de las plantas de Montevideo e interior, destacándose la colaboración en combustibles para la ambulancia que presta servicio a más de 8.000 habitantes en el departamento de Paysandú.

- **Convenio con Policlínica de La Teja**

Con la Policlínica Barrial La Teja, se firmó un convenio en el cual, dicha Policlínica se compromete en desarrollar un programa de cobertura en el primer nivel de asistencia en salud para familiares directos de funcionarios/as que se encuentran en la zona de influencia de dicha Planta, accediendo todos/as ellos/as al conjunto de las prestaciones que brinda Policlínica La Teja. Están incorporados en el acuerdo los/as usuarios/as de la guardería ANCAP que residan dentro de dicha zona y sus familiares directos. En el marco del convenio se realizarán capacitaciones en talleres para funcionarios/as de ANCAP en temáticas vinculadas a las prestaciones de Policlínica La Teja.

Policlínica La Teja cuenta con los siguientes servicios:

- i) Asistencia primaria a la salud con atención en consultorios con médicos/as generales, pediatras, ginecólogo/a, otorrinolaringólogo/a, dermatólogo/a, ecografista, psiquiatras, psicólogos, nutricionista, parteras/os, enfermeras/os, vacunadores/as, odontólogos/as, odontopediatra, obstetra y planificador/a familiar.
- ii) Los/as usuarios/as de Policlínica La Teja tienen facilidades para exámenes de laboratorios y radiológicos con costos bonificados. Medicamentos básicos con descuentos.
- iii) Programas de educación para la salud en el cual se encuadran los talleres propuestos.
- iv) Apoyo social y sanitario de nivel primario a los/as usuarios/as y sus familias con problemas de drogadicción, en convenio con la JND y en coordinación con el Portal Amarillo.

- **Convenio Salud Cardiovascular**

En julio de 2009 se suscribió un Convenio con la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular para la creación de un Centro de Instrucción en un predio del Organismo, con un grupo propio de instructores de ANCAP que facilite y haga más efectiva la tarea a nivel nacional, con el objetivo de disminuir la mortalidad causada por enfermedades cardiovasculares, principal causa de muerte en todo Uruguay. Como consecuencia de ello, se comenzó con el dictado de cursos que van a seguir extendiéndose hasta lograr la capacitación de por lo menos el 50% del funcionariado, para eso se usaron desfibriladores y así poder lograr una capacitación teórico práctica.

PRINCIPIO 2.

Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

Entendemos que es nuestro objetivo potenciar el desarrollo y la formación integral de las personas, 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, y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

Estamos abocados a brindarles a nuestras personas los medios para que puedan alcanzar sus metas personales y las de la Empresa. En este sentido trabajamos en la descripción de cargos por competencias, las carreras horizontales, los concursos que permiten igualdad de oportunidades y la capacitación integral (conocimientos, destrezas y habilidades).

En lo que respecta a beneficios sociales, destacamos entre otros: el fondo de ayuda social, becas especiales, becas para estudiantes del interior del país, guardería, canastas de útiles escolares y navideña. Contamos también con atención a pasividades

que implica asistencia a las personas que ya se han retirado o tienen causal jubilatoria.

Nuestros funcionarios/as cuentan con atención médica en el lugar de trabajo y un servicio centralizado, con especialistas para funcionarios/as y pasivos/as. Además, las plantas de mayor población cuentan con Servicio de Comedor subsidiado por la Empresa.

Trabajamos en pro de la calidad de vida laboral, promoviendo hábitos saludables, en este mismo marco un equipo multidisciplinario trabaja para evitar o erradicar el alcohol y las drogas en el trabajo y la familia. Trabajamos para lograr la transversalización de la perspectiva de género implantando un Programa de Gestión de Calidad con Equidad que alcanza a toda la Organización. Estas iniciativas dan lugar a un mejor ambiente de trabajo, potencian el bienestar de nuestras personas y mejoran también su calidad de trabajo. En el ejercicio 2009 se avanzó en el desarrollo de ambos proyectos.

Mejora en la Gestión

Buscamos la Profesionalización de la función pública, como Empresa Estatal nuestra responsabilidad en el desarrollo de las personas es aún mayor, además de pensar en nuestros funcionarios/as extendemos el compromiso a todo su entorno familiar y a la comunidad en general. Como servidores/as públicos nuestras acciones por naturaleza deben ser orientadas al progreso de la comunidad en su conjunto.

El Estado constituye la máxima instancia de articulación de relaciones sociales, de gobernabilidad, del progreso económico y de reducción de la desigualdad social, siendo su papel fundamental para el logro de niveles crecientes de bienestar colectivo.

Ser conductores, reguladores y emprendedores de políticas de desarrollo forma parte de nuestros cometidos. Estamos comprometidos/as con la necesaria profesionalización de la función pública, orientándonos a resultados, buscando a la persona más adecuada para cada cargo, promoviendo la vocación de servicio, la eficiencia y la responsabilidad. Todo esto en el entendido de que la profesionalización de la gestión de las personas en las organizaciones públicas es una garantía de la mayor calidad y eficiencia de los servicios prestados a toda la sociedad.

Entendemos que la gestión de las personas es una función distribuida, por lo que cada persona que tiene a un compañero/a a cargo tiene que motivarlo/a y comunicarlo/a, ya que entendemos que esto no es posible de manera efectiva desde una perspectiva centralizada.

La empresa cuenta con dos herramientas de gran importancia como son el correo electrónico y el portal para facilitar la comunicación de las personas en todo el país. Estas tecnologías permiten informar e interactuar con el personal en tiempo real. Si bien la amplia mayoría de los funcionarios/as tienen acceso a las mismas, para los casos que aún no contaban con estos medios se implementaron locutorios en todas las plantas.

Capacitación

En 2009 se planificó la Capacitación en base a pautas, criterios y programas tendientes a desarrollar habilidades técnicas y de comportamiento, de manera tal de acompañar los objetivos estratégicos de ANCAP en el desarrollo y sostenimiento de los planes de cambio cultural en el mediano y largo plazo.

Se ejecutaron programas en el marco de un convenio marco suscrito con ANTEL para el Desarrollo Integral de Habilidades Directivas, de Mandos Medios y Gestión de Proyectos y otro suscrito con la Escuela Nacional de Administración Pública – ENAP, de la Oficina Nacional del Servicio Civil para temáticas de comunicación, liderazgo, negociación, toma de decisiones, trabajo en equipo y Formación de Coordinadores/as de Grupo en las Organizaciones.

La modalidad de capacitación fue de impacto, se dictaron talleres que permitieron el mejoramiento de las relaciones interpersonales, de la comunicación, de la tolerancia, la flexibilidad, la creatividad para la búsqueda de soluciones alternativas, la identificación con la imagen institucional.

Cabe destacar el curso de Formación de Coordinadores/as de Grupo en las Organizaciones, que está permitiendo a los egresados/as apoyar los procesos grupales de las distintas áreas, desarrollando una conciencia grupal de lo que está sucediendo, así como también en la clarificación y transformación de los procesos individuales dentro del grupo.

Intervenir efectivamente en grupos para facilitar el tránsito de sus distintas fases, a través de la vivencia de un proceso dentro del cual las diferencias y las semejanzas concurren para desarrollar una identidad grupal, y donde la creatividad individual y la tarea del equipo se encuentran de una manera armoniosa y productiva, marca el cambio de enfoque del Organismo orientado a poner el foco en la persona, desarrollar su capacidad de concebirse a si mismo/a como un ser en relación y agente de transformación, vivenciar sus propios procesos de crecimiento y poder facilitarlos en otros/as.

Este nuevo enfoque sumado al cierre de las brechas en las competencias críticas relacionadas con los perfiles de los cargos, es uno de los proyectos de mayor valor que se pueda contemplar en el desarrollo de la persona, son factores claves de éxito para alcanzar los objetivos planteados.

Asimismo se está abordando el fortalecimiento de las competencias críticas ejecutivas u operacionales, las profesionales y las técnicas, orientadas a la agregación de valor al negocio, estabilidad, competitividad y calidad de vida laboral.

En este marco en el ejercicio que estamos reportando, se inició la capacitación de nivelación de las actuales gerencias y jefaturas, se continuó con la incorporación paulatina de otros grupos funcionales con responsabilidades de supervisión, técnica, profesional y se estableció el compromiso de seguir trabajando para llegar a todos/as los/as funcionarios/as de ANCAP de

manera tal que en los próximos años el cien por ciento de las personas tengan en su haber al menos un curso de capacitación.

Otro aspecto que se espera trabajar con mayor profundidad en el año 2010 es el seguimiento posterior a la capacitación, para poder saber con qué resultados se están aplicando los conocimientos y técnicas impartidos. Comenzaremos por la definición de objetivos claros y medibles en las distintas actividades para poder hacer una correcta evaluación de seguimiento en el tiempo.

Comisión de Tercerizadas / Personal tercerizado

A partir del año 2005 se encomendó a un grupo de trabajo la realización de estudios, análisis y propuestas acerca de la eficacia de las normas y procedimientos de control sobre el cumplimiento por parte de las empresas contratadas de las obligaciones legales así como del pago de los salarios y demás retribuciones a sus trabajadores/as.

En forma previa a la contratación de obras o servicios, este grupo de trabajo controla que en los pliegos esté correctamente incluido el grupo y categoría de los consejos de salarios correspondiente a la actividad a realizar.

A partir de ello, en el año 2006 se consolidó dicho grupo, con la participación del Sindicato, el que además de controlar el cumplimiento de las obligaciones actúa de intermediario ante las partes. Personal de ANCAP de las Gerencias de Controles, Recursos Humanos, Económico Financiera, Servicios Jurídicos y Compras, junto a representantes de la Federación Ancap, forman parte de la Comisión que atiende al vínculo entre ANCAP y 29 empresas contratadas, las cuales ofrecen el trabajo de 1097 empleados/as.

Mensualmente la Comisión realiza una reunión con los delegados/as de las empresas tercerizadas (a nivel nacional), donde se plantean inquietudes y oportunidades de mejora en las condiciones de trabajo. Se promueve la continuidad de trabajadores/as dentro de Ancap en caso de cambio de empresas. También se promueve que el laudo sea digno y tenga un tope mínimo.

Esta Comisión se abocó en el año 2009 a la incorporación y actualización de información en el Sistema de Personal de los trabajadores/as tercerizados/as, de modo de facilitar el acceso a la información y los controles.

Con el objetivo de formación y de la eficacia de los controles a realizar, se capacitó en Derecho Laboral a 112 funcionarios/as de las diferentes áreas contratantes para actualizarles en la normativa vigente.

En busca de generar condiciones más equitativas, se decidió a partir de este año otorgar dos beneficios importantes al personal tercerizado: las canastas navideñas y las canastas escolares en las mismas condiciones que al personal propio, ya que hasta la fecha se otorgaban mediante otras modalidades.

Revista “Correo Ancapeano”

Desde hace cuatro años, venimos editando la revista “Correo Ancapeano” como un instrumento de comunicación interna, que en principio llegaría a los funcionarios/as y su familia y luego, se amplia su difusión a los ex funcionarios/as.

El objetivo de su creación fue:

- a) promover la comunicación entre quienes integran esta Empresa;
- b) crear el espacio y el ambiente propicio para el intercambio de información, participación y opinión;
- c) fortalecer la cohesión interna en torno a los objetivos estratégicos de la organización.

El formato de la revista consta de una nota editorial (que resume la actividad en la Empresa), columnas permanentes (salud, seguridad industrial, temas laborales, sindicato) y noticias que las diferentes áreas entiendan relevantes para conocimiento general y puesta a punto sobre los diferentes proyectos que se están impulsando y su importancia para ANCAP.



Además, se le da un tratamiento periodístico incorporando reportajes cuyo propósito es remarcar la presencia de la gente, de nuestra gente, con la finalidad de mostrar la actividad de las distintas dependencias a través de las personas que allí se desempeñan: poder ver a ANCAP a través de quienes hacen a ANCAP.

La revista se entrega a domicilio, trimestralmente y lo que se busca entre otras cosas es que el entorno familiar tenga acceso a la información de la Organización, logrando una integración más amplia.

Las últimas mediciones realizadas en el año 2009 indican que es leída por el 87 % de los trabajadores/as y que en más del 50% de los casos también lo hacen integrantes de su familia.

“Concurso Aniversario”

Con motivo de festejar el “75° Aniversario de ANCAP”, el 15 de octubre de 2006, dentro de las acciones que se llevaron a cabo, se decidió crear un Concurso Artístico entre los funcionarios/as y ex funcionarios/as. En el 2009 se concursaron las siguientes disciplinas: fotografía, pintura, dibujo, cuento corto y poesía.

Este esfuerzo tuvo como objetivo mostrar lo que hacen muchos trabajadores/as de ANCAP y todo lo que tienen para dar, decir, crear, para compartir. El impacto del concurso es importante y en la medida que expone lo que a las personas les gusta hacer, permite vincular la participación en el Concurso con el programa Calidad de Vida.

Se asumió con responsabilidad el concepto de que “TODO COMUNICA” y Correo Ancapeano, que es sólo uno de los instrumentos de comunicación de la Empresa, se comprometió a organizar este concurso todos los años, para que cada vez sean más los participantes y se vean en las obras de los trabajadores/as incluso tercerizados/as de las plantas de todo el país.

Ha sido tan amplio el impacto del concurso, que en el año 2009, hemos mejorado el valor de los premios, incentivando la participación de mayor cantidad de “creadores/as” y vinculando la participación del mismo con el programa Calidad de Vida.

Se han instituido como premios, estadías para los ganadores/as y su familia en centros de recreación vacacional de nuestros principales Balnearios, con todos los gastos pagos.

Las obras premiadas también se integran en el patrimonio cultural de la Empresa, distinguiendo las paredes de despachos y oficinas y difundiendo en Separatas culturales de la Revista, almanaques, afiches, etc.

Estas Obras son premiadas por Jurados de jerarquía y en el caso de los terceros premios, son adjudicados por el voto popular de los funcionarios/as a través de la Intranet.

En el año 2010 nos comprometemos a incorporar nuevas disciplinas concursables, así como facilitar la participación de más trabajadores/as del interior del país, sumando también aquellos trabajadores/as tercerizados/as de la empresa.

Programa Calidad de Vida: Proyecto Prevención del Uso de Drogas en Empresas Públicas orientado al ambiente de Trabajo, la Familia y la Comunidad

Con nuestro Programa Calidad de Vida, promovemos hábitos saludables, en este mismo marco un equipo multidisciplinario de médicos, psicólogos, asistentes sociales y terapeutas, trabajan para evitar o erradicar el alcohol y las drogas fundamentalmente en el ámbito del trabajo.

El Proyecto Prevención del Uso de Drogas en Empresas Públicas orientado al ambiente de trabajo, la familia y la comunidad, involucra también otras empresas. Además de ANCAP participan ANTEL, UTE y BPS. Su objetivo, es la prevención del uso de drogas, el tratamiento y reinserción al trabajo, tratamiento alternativo, generación de políticas e instalación de metodología, que apunta a mejorar la calidad de vida de los trabajadores/as y sus familias, ante una realidad social que necesita solucionar un problema de actitudes adictivas, en especial de los/as jóvenes.

Para avanzar en este programa, se formaron tres equipos: uno Coordinador que promueve la política de Calidad de Vida, uno Orientador que trabaja sobre las personas con problemas de adicciones y un Comité de Reglamentos que promueve nuevas normativas, contemplando los derechos que este programa incorpora.

Con integrantes de las áreas de Responsabilidad Social Empresaria, Seguridad Industrial, Asistencia Social, Comunicaciones Internas, Servicio Médico a través de sus áreas de Medicina Preventiva y Medicina Ocupacional y Federación Ancap;



se conformaron los equipos de trabajo para desarrollar el programa de Calidad de Vida, Proyecto de Prevención al Uso de Drogas en el Trabajo y la Familia.

El mencionado proyecto se realiza con el apoyo de la consultora SESI-RS (Servicio Social de la Industria del Estado de Río Grande Do Sul)/ONUDD (Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito), con el objetivo de evaluar, determinar y estudiar el perfil de los/as funcionarios/as de ANCAP y sus condiciones de trabajo y evaluar los niveles de consumo de alcohol y drogas no lícitas.

El proyecto incorpora procedimientos y acciones en los casos detectados de trabajadores/as en situación de riesgo por adicciones y trabaja el Comité Orientador de perfil técnico-profesional sobre cada situación individual con un abordaje específico a la situación.

Las estrategias orientadas a la prevención y promoción de la Calidad de Vida, fueron trabajadas en talleres realizados en todas las plantas de ANCAP en el país, con la participación de funcionarios/as.

La realización de los mismos tuvo como objetivo, detectar inquietudes, sugerencias o necesidades colectivas o individuales que puedan mejorar la calidad de vida y de esta manera dar respuesta adecuada a la prevención de adicciones de los/as trabajadores/as.

Las estrategias de calidad de vida refieren a un menú con una oferta cultural, deportiva, de recreación, de alimentación, integración y conocimiento que ANCAP pueda ofrecer, satisfaciendo esas necesidades. Cada planta de ANCAP, fue reflejando un perfil propio, aunque hay aspectos comunes y de fácil implementación que detallamos a continuación.

- En lo que tiene que ver con estrategias de integración, fue unánime la opinión referente a la posibilidad de intercambiar experiencias y conocimientos en otras áreas de ANCAP que no sean las habituales en el trabajo diario.
- Las actividades deportivas son las que aparecen como sugerencias más visibles. Para un sector importante de trabajadores/as, la actividad física con higiene de columna o el disponer de beneficios que permitan la realización de deportes es bien recibida.
- Para un sector de ANCAP, fundamentalmente localizado en las plantas del interior del país, las posibilidades de acceso a actividades culturales es una demanda permanente.
- La alimentación aparece también como una preocupación generalizada. En aquellas plantas donde ANCAP ofrece el servicio de comedor, se reconoce los sustanciales avances y se solicita continuar la mejora; en las plantas donde el servicio no es brindado está la preocupación acerca de tener igualdad de oportunidades de acceder a una alimentación saludable como el resto de los/as funcionarios/as.

En 2009 se realizaron y promovieron diferentes actividades en el marco del Programa Calidad de Vida, entre otras:



1) se incrementó la participación y actuaciones del Coro de funcionarios/as de ANCAP,

2) se iniciaron actividades deportivas a través de los Trotancap. Es un grupo que se reúne para realizar caminatas, algunos con la finalidad de ejercitarse para competencias y otros/as, con el afán de realizar algún

tipo de ejercicio saludable. La iniciativa surgió de un grupo de trabajadores/as que se sienten incentivados a realizar ejercicios al aire libre. Esta experiencia hay que profundizarla, logrando continuidad y regularidad. La elección de diversos lugares donde desarrollar los ejercicios, así como la permanente difusión de los mismos es importante. Aquí se procura tener grupos que en algunos casos sus intereses son los de correr en competencias u otros que buscan caminar en grupos y realizar ejercicios al aire libre. Para todos estos casos será necesario contar con orientación profesional y para ello se buscarán acuerdos y/o convenios que faciliten los objetivos.

3) se concretaron visitas a diferentes Plantas de la empresa como un componente de la estrategia de integración.

Estas visitas fueron muy bien aceptadas por los funcionarios/as. Cumple con varios objetivos, conocer las instalaciones de la empresa en todo el país, integrarnos con las personas de todas las áreas de ANCAP y tener una jornada de recreación. En el transcurso del 2010 tenemos planificado al menos una vez al mes realizar estos intercambios.

En los primeros meses del año 2010, se desarrollarán talleres de sensibilización en adicciones en las distintas plantas de ANCAP, con el objetivo de sensibilizar sobre la problemática en situaciones de consumo de drogas y alcohol. Estos talleres se coordinarán desde el área de Servicio Médico y con el apoyo de otros técnicos de ANCAP que están vinculados al Comité.

❖ EN LO CULTURAL

Convenio Socio Espectacular

El convenio con Socio Espectacular, llevado adelante por las instituciones teatrales El Galpón y Circular de Montevideo tiene como objetivo democratizar el acceso a actividades culturales y deportivas.

La Empresa extiende su accionar hacia el tiempo libre de los y las empleados/as facilitándoles el acceso a una amplia gama de rubros relacionados con la cultura, ofreciendo además la posibilidad de extender a un familiar los beneficios a un costo relativamente bajo.

Se realizó además la extensión de los alcances de los términos del acuerdo a empresas que contratan con ANCAP, quienes pueden acceder, con iguales costos, a los mismos beneficios para su personal.

Este convenio que lleva más de tres años de aplicación, ha sido ampliado permanentemente, hoy estamos distribuyendo tarjetas Socio Espectacular con la mayor prestación que la misma tiene por parte del proveedor y hemos alcanzado a la totalidad de los funcionarios/as de ANCAP.

Convenio con Museo del Carnaval

Se acordó un convenio con el Museo del Carnaval, ubicado en la Rambla 25 de Agosto y Maciel, frente al Puerto de Montevideo, por el cual el mismo se compromete a un trabajo planificado y en acuerdo con ANCAP de acercamiento de las actividades que desarrolla hacia la comunidad, durante el año 2010

El Museo del Carnaval se compromete: a) a desarrollar un programa de sensibilización y capacitación sobre la temática del carnaval hacia la población en privación de libertad o de un contexto socio-económico crítico; b) a desarrollar talleres similares hacia los funcionarios/as de ANCAP; c) a brindar sus instalaciones edilicias para eventos que defina ANCAP.

Los funcionarios/as de ANCAP, tendrán acceso libre al Museo y a los espectáculos y muestras que este realice en todo el territorio nacional. Se ha continuado con el apoyo a las Intendencias Municipales del interior del país, que organizan espectáculos de carnaval.

Biblioteca

Se ha puesto en marcha una importante aspiración de muchos trabajadores/as en el sentido de ampliar la bibliografía existente. Si bien la biblioteca debe cumplir una función importante facilitando el acceso a textos técnicos y actualizados sobre el giro de la empresa; es también una herramienta que ANCAP ya tiene en parte estructurada para facilitar el acceso a una literatura de esparcimiento. Se definió en 2009 que en el curso del año 2010 se irán incorporando libros variados de autores/as nacionales o internacionales y se podrán retirar en préstamo desde la biblioteca ubicada en oficinas centrales o a través de la instrumentación de un sistema de solicitud por mail y entrega en planta del libro pedido. Se instrumentará un sistema más sencillo para que desde el Portal de ANCAP permita a los trabajadores/as conocer la disponibilidad de libros y sugerir la adquisición de otros.

En otro orden, los cambios tecnológicos en el acceso y manejo de la información y el conocimiento hacen necesaria la redefinición del papel de la biblioteca.

Hemos contratado una consultoría para el diagnóstico de la actual situación de la Biblioteca de la Empresa y el diseño de un Plan Director para incorporar una biblioteca virtual.

Formación de grupos de distintas expresiones culturales

Se definió como un objetivo a concretar en lo inmediato, la formación de talleres o grupos que tiene relación con diversas expresiones culturales (teatro, murga, otros) que de la misma manera que el coro institucional, facilite la integración de las personas desde una actividad cultural que se desarrolle en el transcurso de todo el año. Es importante que la implementación de estos programas facilite la mayor participación de todas y todos los trabajadores/as.

Coro ANCAP

El coro ANCAP nació a fines de 2007 en el marco de la política de responsabilidad social, con una gran acogida en el conjunto de los/as funcionarios/as. Es importante tener equilibrio entre el tiempo de trabajo, la familia y el entretenimiento y fue por ese motivo que este coro se conformó con funcionarios/as, ex-funcionarios/as y familiares de los mismos/as. Se entendió que si bien las personas trabajan para satisfacer necesidades económicas, no son menores sus aspiraciones de



realización y desarrollo personal. De esta forma, la empresa contribuye a la reafirmación de valores, promoviendo el trabajo en equipo, el cambio cultural y logrando un mejor clima laboral.

En el año 2009, el Coro realizó 8 presentaciones públicas y organizó el

1° encuentro de Coros de Empresas Públicas, que se desarrolló en las instalaciones del Museo del Carnaval.

En el 2010 se asume el compromiso de realizar un 1° taller de gestión entre los integrantes del Coro, a los efectos de definir una normativa interna, que contemple aspectos relacionados a la promoción de valores y organización de las actividades y el compromiso de participación, buscando fomentar la inclusión del personal de ANCAP, familiares y trabajadores/as tercerizados/as.

Día de la mujer

Cada 8 de marzo adherimos al día internacional de la mujer y en ANCAP lo tomamos como una instancia de integración. Esta instancia que va dirigida a todas las mujeres trabajadoras de la empresa puede tener distintas expresiones, aunque buscamos también sensibilizar sobre la inequidad de género que la sociedad uruguaya tiene y que en ANCAP buscamos minimizar.

En el año 2009, se celebró con una obra en el Teatro El Galpón, donde participaron 600 trabajadoras de la empresa. Todas las mujeres trabajadoras de ANCAP y de empresas mercerizadas recibieron un libro como obsequio institucional.

Fiesta de Reyes

Junto al Sindicato -Federación Ancap- se comparten (en un 50%) las erogaciones correspondientes a la celebración "Fiesta de Reyes" preparada para los hijos/as menores del personal de ANCAP. Se comenzó a trabajar para ofrecer mayor integración a esta fiesta. En el día de Reyes se entrega un regalo para hijos/as de los funcionarios/as y se organiza una jornada para compartir e integrarnos.

Día de la alimentación saludable

Este año desde Medicina Preventiva y el Servicio de Comedores de ANCAP se trabajó con mucho énfasis en este tema. Debemos tomar la problemática alimenticia de nuestros trabajadores/ras como elemento de preocupación fundamental que hace a la calidad de vida del personal. Las políticas en ese sentido son coordinadas por las áreas mencionadas. Debemos en el 2010 insistir y organizar una campaña de sensibilización sobre el tema, llegando incluso a definir un día especial dentro de la empresa.

Se participó en la Campaña de Alimentación Saludable desarrollada por gran parte de las empresas miembro de DERES, en noviembre de 2009.

❖ MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Beneficios que nos distinguen en CALIDAD DE VIDA

• Comedor

La Empresa cuenta con cinco comedores en todo el país, ubicados en las plantas de Minas, Paysandú, Manga, La Teja y Oficinas Centrales donde se alimentan más de 1000 funcionarios/as diariamente.

El costo del servicio es subsidiado por la Empresa, la misma cubre los gastos de los salarios de los funcionarios/as dedicados a la elaboración de los alimentos, el uso de energía y la infraestructura. Esto permite que nuestras personas accedan a una alimentación balanceada, saludable y muy económica sin necesidad de salir del lugar de trabajo para adquirirla.

Otro importante beneficio que brinda el comedor es la elaboración de menús en base a dietas especiales según las prescripciones de los médicos para cada paciente. Para ello se cuenta con el asesoramiento de una nutricionista, y actualmente se trabaja para extenderlo al resto de los comedores.

La División de Servicios Compartidos se encuentra trabajando para lograr que todas las personas de la organización de cualquier ubicación geográfica dispongan de un comedor.

En el año 2009, se remodelaron las instalaciones de los comedores y en el comedor de Minas, el servicio fue retomado y gestionado por ANCAP.

- **Servicio médico**

Con la “prevención” como principal herramienta para el cuidado de la salud, desde sus comienzos, el servicio médico de ANCAP ha sido un distintivo para la Empresa, un fiel reflejo de la búsqueda del bienestar de sus funcionarios/as.

Atiende a más de 2000 funcionarios/as de Montevideo, sumado a 3000 jubilados/as (de todo el país) que continúan en el uso del servicio.

La atención a los pasivos/as es sin dudas muy importante, pues quienes se brindaron a la Empresa durante su etapa laboral tienen la tranquilidad de contar con esta cobertura, de conocer a sus doctores/as y de tener en un sólo lugar toda su historia médica.

El Servicio completo se encuentra en las Oficinas Centrales de la Empresa, ubicado en Montevideo, mientras que en todas las dependencias de ANCAP existe cobertura médica, con mayor o menor desarrollo según los requerimientos, la red abarca a todos los trabajadores/as.

Algunos de los servicios que se incorporaron en el año 2009 o ampliaron sus servicios:

- **Medicina Preventiva**

Además de mantener la preocupación para que todos los funcionarios/as cuenten con su carné de salud, trabaja con equipos multidisciplinarios para la atención en problemas de obesidad y en la atención especial de adultos mayores.

- **Clínica de obesidad**

El tratamiento en la Clínica de Obesidad de Medicina Preventiva de ANCAP, contará además del tratamiento médico y nutricional, con un orientador deportivo a los efectos de ayudar a la integración de las personas con la actividad física.

- **Clínica del adulto mayor**

En Medicina Preventiva existe la preocupación sobre este sector de nuestra población, integrar en la política de calidad de vida al sector de ex –trabajadores/as es también una política de desarrollo integral de las personas y es un ejemplo más de cómo distintas áreas de la empresa se vinculan para desarrollar un programa integral de Calidad de Vida.

- **Salud Ocupacional**

Con el cometido de mejorar las condiciones laborales y preservar la calidad de vida se trabaja en salud ocupacional, siendo concientes y proactivos en mitigar los riesgos a los que están expuestos nuestros/as trabajadores/as. Se llevan adelante diversos controles y capacitaciones. Un equipo de médicos, psicólogos y asistentes conforman el Comité Orientador que trabaja en la atención de problemas de adicciones en alcohol y drogas, ofreciendo un abordaje individual para cada caso que se presenta.

BENEFICIOS SOCIALES

ANCAP contribuye con el bienestar y el desarrollo de sus funcionarios/as y familiares, otorgando beneficios que se enmarcan en criterios de responsabilidad social dirigidos al personal.

- **Fondo Ayuda social**

La Administración cuenta con un fondo de 10000 unidades reajustables anuales para otorgar préstamos de hasta 125 unidades reajustables, con el fin de solucionar total o parcialmente temas relacionados con vivienda, salud, y otros gastos familiares que son analizados por los/as asistentes sociales del servicio, tales como gastos de sepelio de familiares, reposición de objetos de primera necesidad por robo, incendio o inundación y cancelación de deudas.

Se destinan 4000 unidades reajustables para cancelación de deudas y las 6000 unidades reajustables restantes para las otras problemáticas.

- **Becas especiales**

El Organismo proporciona una colaboración económica que tiene como objetivo cubrir total o parcialmente el costo de los tratamientos que ayudan a la recuperación o reducción de la deficiencia física o psíquica que pudieran presentar los/as hijos/as menores a cargo de los/as funcionarios/as de la Empresa. Comprende tratamientos psicomotrices, pedagógicos, fonoaudiológicos, fisioterapéuticos, psicológicos y rehabilitaciones.

- **Casa de salud o sistema de acompañantes**

La Empresa otorga una colaboración económica a funcionarios/as o ex funcionarios/as – beneficiarios/as de la asistencia médica que brinda el Organismo- que se encuentran en situación de desamparo, que deban internarse en una casa de salud o necesiten de un acompañante domiciliario. El cupo de este beneficio es para 42 personas.

- **Becas estudiantes del interior**

El Organismo concede hasta 100 becas para estudios de educación media profesional y de nivel terciario que no se dicten en la zona de radicación del peticionante y se otorga a los hijos/as de aquellos/as funcionarios/as que residen y trabajan en el interior del país.

- **Canastas de útiles**

Se brinda a todos/as los hijos/as y menores a cargo de funcionarios/as en el mes de marzo de cada año, desde 1er. año escolar hasta 4º año lineal. Este beneficio también se extiende al personal tercerizado.

- **Canastas de fin de año**

Se otorga a todos/as los funcionarios/as y al personal tercerizado en el mes de diciembre de cada año y consiste en una serie de productos que conforman una canasta para las celebraciones de referencia.

- **Ajuar completo**

Para los hijos/as de funcionarios/as nacidos el 15 de octubre de cada año, fecha en que se celebra el aniversario de creación de ANCAP, está previsto un ajuar completo para ese/a bebé.

- **Fiesta de Reyes**

Junto al sindicato de ANCAP se comparte (en un 50%) el costo de la "Fiesta de Reyes" preparada para los hijos/as menores del personal del Organismo y de los trabajadores y trabajadoras tercerizadas/os.

- **Premios retiro**

Como forma de reconocimiento, a los funcionarios/as que al momento de su jubilación tienen cuarenta y cinco años de servicio, se les otorga una importante suma de dinero. Un premio mayor es otorgado a los funcionarios/as que alcanzan los cincuenta años de labor.

- **Centro de Educación Inicial de ANCAP**

La "Guardería" de ANCAP ha tenido una importancia muy grande tanto para la familia del personal de la Empresa como para los vecinos/as del barrio. Ubicada en las cercanías de Planta La Teja, este Centro atiende alrededor de 70 niños/as.

Este beneficio no sólo abarca a hijos/as y nietos/as de funcionarios/as, sino que también se ha extendido, contemplando la disponibilidad de cupos, a hijos/as del personal tercerizado y niños/as del barrio.



En setiembre de 2009 se conmemoraron 30 (treinta) años del servicio de guardería en la Empresa, viviéndose momentos muy emotivos al poder reunir gran parte de las Asistentes de Guardería egresadas, junto a ex – alumnos/as para participar en el evento con las actuales docentes, autoridades, vecinos/as y familiares de niños y niñas que concurren actualmente a la misma. Este beneficio cuenta con otra modalidad para los casos de los hijos/as de funcionarios/as que no concurren al Centro de Educación Inicial de ANCAP, a los cuales el Ente otorga una ayuda para cubrir total o parcialmente el costo de los centros de educación inicial a los que concurren sus hijos/as. Se cuenta con 186 cupos para Montevideo y 53 para el interior del país.

PRINCIPIO 3.

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

En ANCAP la actividad sindical está plenamente reconocida y la libertad de asociación asegurada. Se le reconoce a la Agrupación Ancap su condición de organización representativa y los acuerdos celebrados con ella abarcan a todo el funcionariado ya sea que se encuentre afiliado o no al sindicato.

La relación entre la empresa y el sindicato se basa en la premisa de que es a través del dialogo permanente y el trabajo conjunto que se alcanzan los mejores y más justos acuerdos.

El vínculo entre las partes se encuentra principalmente regulado por el Convenio Colectivo celebrado en el año 2000 y vigente a la fecha, que tiene como meta regular en forma estable las relaciones entre la empresa y el gremio.

Este convenio prevé la instalación de comisiones bipartitas a los efectos de estudiar aspectos que hacen a la seguridad industrial, movilidad laboral, capacitación, jornada licencias, evaluación de cargos, entre otros aspectos.

En este sentido, se puede destacar el trabajo conjunto del sindicato y la empresa en el año 2009 en lo que respecta a la reestructura corporativa por la que atravesó ANCAP en los últimos años.

Este proceso de reestructura implicó una participación activa del sindicato, ya que se trabajó con la Agrupación Ancap en forma paritaria en todas las instancias del proceso. La aprobación de responsabilidades y funciones y la descripción de los 296 cargos se realizó en forma paritaria con el sindicato.

Por resolución de Directorio se dispuso la integración de una comisión que tendría como principales cometidos:

- Considerar la consistencia de la migración de las personas y los cargos entre la vieja y la nueva estructura, y proponer criterios con el objetivo de realizar los ajustes que se entienden necesarios.
- Elevar a consideración de Directorio criterios a aplicar en cuanto a la posible ubicación de las personas en una posición diferente de la carrera funcional
- Recepcionar, analizar y evaluar aquellos cargos que sean objeto de reclamo por parte de los funcionarios y proponer correcciones pertinentes
- Considerar las funciones, responsabilidades y perfiles de los cargos aprobados y que no fueron consensuados paritariamente en la etapa de validación de cargos durante 2008.
- Profundizar el análisis y el método utilizado para la descripción de cargos y efectuar la puntuación de los mismos a efectos de constatar la consistencia del sistema empleado.

Reafirmando el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, en el año 2009 se orientaron los esfuerzos en encausar los distintos planteos sindicales que se realizaron, hacia la Comisión de Asuntos Laborales (C.A.L.).

Esta Comisión, creada en el convenio e integrada por la Empresa y el Sindicato, tiene como objetivo mantener un diálogo permanente entre las partes y crear un espacio donde generar acuerdos.

PRINCIPIO 4.

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

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

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

que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.

Existe un convenio con el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), dependiente del Ministerio del Interior, para que internos seleccionados por el establecimiento, trabajen en el organismo realizando pasantías laborales, garantizando que las cláusulas y las condiciones de trabajo sean similares al resto de los trabajadores/as y que previamente hayan dado su consentimiento expreso para trabajar en una empresa pública. Esta temática está desarrollada en el principio 6.

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

PRINCIPIO 5. *Las empresas deben sustentar la abolición efectiva del trabajo infantil.*

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

en ANCAP, ni en ningún otro organismo del Estado.

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

Por lo expuesto podemos afirmar que:

- ANCAP cumple con las recomendaciones sobre la mayoría de edad requerida para la contratación de personal en acuerdo con la legislación vigente en todo el territorio nacional.
- Se utilizan mecanismos adecuados y fiables para la verificación de la edad en los procesos de contratación o sub-contratación de personal.
- Se trabaja en acuerdo con el sindicato, para garantizar empleo y salario digno a todos los funcionarios/as, de forma tal que no necesiten enviar a sus hijos/as al mercado laboral.
- Con respecto a la comunidad, se están desarrollando políticas, a través del área de Responsabilidad Social Empresarial, tendientes a desestimular el trabajo infantil. Para ello se están implementando convenios en esa dirección, con instituciones barriales públicas o privadas que potencien las posibilidades de quienes pudieran verse involucrados en tales episodios.

PRINCIPIO 6.

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

En lo que respecta a este principio, la Empresa viene desarrollando algunas iniciativas en esta línea como son el Convenio con el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR) y la implementación del Programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género (PGCE) y la conformación de la Comisión de Tercerizados.

Además, en este año se concretaron acciones que reafirman el trabajo de la Empresa en este

sentido: la implementación del sistema de Gestión por Competencias, las disposiciones en materia de ascensos, la incorporación de personal mediante concurso público y las políticas salariales adoptadas en la reestructura organizacional. Para los procesos selectivos a realizarse en el 2010 se prevé incluir un cupo a ser cubierto con personas discapacitadas.

Llamados públicos

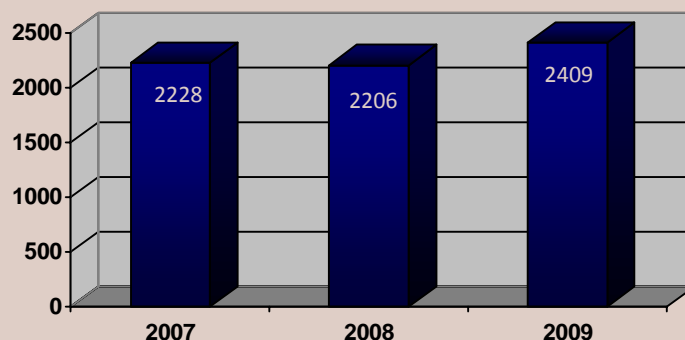
En 2009 culminaron los procesos de ingreso de personal que comenzaron en el año 2007. La diversidad de la oferta laboral y el prestigio de la Empresa hicieron que muchos/as jóvenes se interesaran por nuestros llamados, recibimos 51387 inscripciones para los 505 puestos ofrecidos. Dada la diversidad de nuestros negocios y dispersión geográfica, los cargos fueron muy variados, por lo cual requerimos personas con diferente formación.

Este proceso, orientado a competencias, implicó un concurso de oposición y meritos, e incluyó la valoración de la experiencia de los/as trabajadores/as que se venían desempeñando en la Empresa bajo otras modalidades contractuales como es la beca o la pasantía o que se encontraban tercerizados/as.

Esta exigente selección va de la mano de la orientación hacia la profesionalización de la gestión pública que se pretende. El hecho de ser una empresa estatal exige aún más calidad y eficiencia, pues los/as ciudadanos/as no sólo son clientes/as sino también propietarios/as de la Organización, mientras que los trabajadores/as son además de funcionarios/as servidores/as públicos.

Los llamados de personal se publican en medios masivos de comunicación impresos y en la web de la Empresa www.ancap.com.uy.

Evolución de la plantilla de personal de ANCAP



Ascensos

En el presente año comenzaron a aplicarse las nuevas disposiciones en materia de ascensos. Los cargos serán provistos por concurso de meritos y antecedentes o concurso de oposición y meritos, según lo que disponga cada Gerencia.

Las jefaturas serán provistas mediante concurso de meritos y antecedentes. Los cargos de dirección serán provistos por el Directorio, elegidos de una terna de candidatos/as propuestos/as por el/la jerarca respectivo.

Gestión por competencias

En ANCAP concebimos a las personas como el centro de la organización. Somos conscientes de que el gran diferencial de una empresa está en su gente, por lo cual el desarrollo de nuestras personas es clave para el presente y futuro de nuestra Organización.

En este marco, en 2009 dimos importantes pasos en materia de Gestión por Competencias. Este modelo tiene como objetivo central desarrollar las capacidades y habilidades del personal con una metodología que permite la evaluación por parte del superior y también por los pares, clientes y el/la mismo/a trabajador/a.

En el presente año realizamos la primera evaluación de desempeño por competencias a todos/as los/as funcionarios/as de la Organización. Debido a la cantidad de formularios que se debían completar y para asegurar la confidencialidad de las evaluaciones, adquirimos un software de gestión denominado Compers.

El proceso se construyó con amplia participación de los/as funcionarios/as y dirigentes sindicales, se llevaron a cabo talleres, con la participación de un número importante de compañeros/as convocados/as como ocupantes de cada cargo, para recabar información complementaria a los perfiles definidos en el Manual Detallado de la Organización (MDO).



Participaron del proceso 2024 personas y se realizaron y procesaron 6903 evaluaciones.

El siguiente paso consistió en la aplicación del sistema de evaluación de competencias con el método de 360°. El resultado de dichas evaluaciones se puso a disposición del personal y se prevé una instancia de retroalimentación por parte de las jefaturas en los próximos meses con el fin de crear un plan de desarrollo individual a la medida de las necesidades de cada persona. .

Centro Nacional de Rehabilitación (CNR)

En 2009 continuamos implementando pasantías laborales para jóvenes del Centro Nacional de Rehabilitación. La Empresa ofrece a los internos del CNR de entre 18 y 34 años de edad, la oportunidad de realizar una experiencia laboral remunerada durante tres años.

Dicho centro funciona en la órbita del Ministerio del Interior con el objetivo de posibilitar la inclusión social de jóvenes privados de libertad. Éstos, provienen del sistema carcelario nacional, se encuentran en régimen de mínima seguridad y están próximos a su salida definitiva.

En 2009 las prácticas se realizaron en diferentes áreas: Lubricantes, Logística, Servicios Generales y Servicios Jurídicos.

Para ANCAP este convenio significa un apoyo a quienes trabajan en la generación de oportunidades que permitan la reinserción de jóvenes a la sociedad. Muestra de ello es el bajo índice de reincidencia informado por el CNR, que es de tan solo un 8%.

Dicha experiencia no solamente enriquece a los pasantes, sino también al personal de la Empresa, motivando un intercambio que fomenta el respeto, la no discriminación y la valoración de sus derechos.

Esta oportunidad, le abre un amplio espectro de posibilidades a los jóvenes, ya que pueden adquirir experiencia y referencias, ingresos propios, fortalecimiento de autoestima, desarrollo de su propio proyecto de vida, nuevos vínculos y hábitos de trabajo.

Equidad de género

Avanzamos en la implementación del Programa de Gestión de Calidad con Equidad (PGCE) mediante el convenio celebrado con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), que a su vez trabaja en acciones acordadas en el marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2007 – 2010).

Luego de la investigación y diagnóstico realizados en 2008, nos abocamos a sensibilizar al personal. La estrategia consistió en formar a un grupo de funcionarios/as como replicadores/as para que llevaran a cabo los talleres de sensibilización. En una primera etapa, desarrollada en el mes de noviembre, se implementó una serie de talleres tanto en las plantas de Montevideo como en las demás plantas del país. Participaron de estas instancias un total de 138 personas.

Personal discriminado por región y género

Planta	Masculino	Femenino
Sub-total Montevideo	54,60%	23,70%
Sub-total otras localidades	19%	2,7%
Total	73,60%	26,40%

Cargos gerenciales discriminados por género

	Masculino	Femenino
Cargos gerenciales	78%	22%

Salarios

La reestructura organizacional de la Empresa y la nueva escala salarial diseñada y aprobada conjuntamente con ella, equiparó los niveles salariales de los/as funcionarios/as de todo el país, dejando de lado las diferencias que existían entre los ingresos del personal del interior del país y de la capital. El objetivo fue fijar igual retribución para funciones similares.

Asegurando la calidad de vida de sus funcionarios/as, ANCAP posee salarios que superan ampliamente el mínimo establecido por el gobierno. Una muestra de ello es que en 2009 el ingreso más bajo de un/a trabajador/a de la Empresa fue 3.36 veces mayor que el salario mínimo nacional (ver cuadro).

Relación de la retribución mínima de ANCAP y el salario mínimo nacional (SMN)

	2007	2008	2009
Retribución mínima ANCAP/SMN	2.81	2.44	3.36

PRINCIPIO 7.

Las empresas deben apoyar un abordaje cauteloso de los desafíos ambientales.

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

ANCAP entiende que las acciones tendientes a procurar el desarrollo económico y social del país, pueden y deben ser acompañadas de acciones orientadas a la conservación y

protección ambiental, con el fin de contribuir a mejorar la calidad de vida de la población, sobre bases sólidas y sostenibles.

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

Hidrodesulfurización gasoil y gasolina

En 2008 se obtuvo la Autorización Ambiental Previa para el proyecto Gasoil y Gasolinas de Bajo Azufre. En enero de 2009 se iniciaron las obras para la incorporación de nuevas unidades de hidrodesulfurización de gasoil, hidrodesulfurización de gasolina de cracking y recuperación de azufre. Esta inversión, de U\$S 300.000.000, permitirá que la totalidad del gasoil y las gasolinas producidas en Refinería La Teja, tengan un contenido de azufre de acuerdo a los estándares más exigentes a nivel internacional.

Los beneficios ambientales de la reducción de contenido de azufre en los combustibles representan impactos positivos generalizados, de alta intensidad y permanentes sobre la calidad del aire nacional.

Además la incorporación del proceso de recuperación de azufre también mejorará la calidad del aire en el entorno de la refinería en virtud de la reducción muy significativa de la quema de compuestos de azufre en las antorchas de la misma.

Biocombustibles

ANCAP ha apostado a ser un motor de desarrollo de biocombustibles dado que la sustitución de combustibles derivados del petróleo contribuye a diversificar la matriz energética del país, a la vez que se emplean recursos renovables y se genera empleo. Adicionalmente, contribuye a la reducción neta de emisiones de gases de efecto invernadero y de dióxido de azufre.

En 2009, ALUR S.A., empresa subsidiaria de ANCAP, comenzó a producir bioetanol a partir de caña de azúcar y biodiesel de aceite de girasol.

La producción de bioetanol genera además subproductos que son aprovechados en el cultivo de la caña de azúcar y otras actividades. Luego de un pretratamiento, los efluentes producidos por la destilación del bioetanol son incorporados a un sistema de fertirriego en las plantaciones de caña. De esta forma se reduce la aplicación de fertilizantes químicos y se cierra el ciclo de devolución de nutrientes al suelo.

Una parte de los residuos sólidos del ingenio es compostada y reincorporada al suelo de cultivo, mejorando su estructura y capacidad de intercambio. Otra parte es utilizada como combustible en la cogeneración de energía térmica y eléctrica para autoconsumo en fábrica y venta a la red. El resto es empleado para la producción de alimento para ganado. La inversión en las plantas de ALUR fue de U\$S 28.000.000.

Mejora de la calidad de efluentes líquidos en Terminal del Este

Terminal del Este es la planta responsable de la recepción y trasiego de todo el crudo que se importa al país. En marzo de 2009 comenzó la construcción de unidades de tratamiento adicionales para sus efluentes líquidos, las cuales incorporan procesos fisicoquímicos que mejorarán la calidad del efluente, adelantándonos al advenimiento de requerimientos legales más exigentes que los actuales.

La inversión supera los U\$S 2.500.000.

Tratamiento de residuos industriales contaminados con hidrocarburos:

Se inició el tratamiento de residuos contaminados con hidrocarburos provenientes de Refinería con la finalidad de acondicionarlos para una disposición final segura.

Certificación ISO 14001 de Planta La Teja

De acuerdo a lo definido dentro del Plan Estratégico de ANCAP en 2008, se puso en marcha el proyecto para la obtención de la certificación ISO 14001:2004 para Planta La Teja. Actualmente se ha completado el diagnóstico ambiental y la evaluación de los aspectos ambientales significativos de la Planta en el marco del diseño del sistema de gestión ambiental.

Se aprobó la Política de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional para Planta La Teja. A través de esta Política, las Gerencias de Negocios Energéticos y Servicios Compartidos se comprometen a asignar los recursos e involucrar a todo su personal, para gestionar los procesos de producción y expedición de combustibles, asfaltos y lubricantes, llevados a cabo en Planta La Teja, de acuerdo a los requisitos de las normas ISO 14001 y OHSAS 18001. Ello implica cumplir con la legislación y otros requisitos suscritos por ANCAP, capacitar al personal para que ejerza sus responsabilidades en materia ambiental y de salud y seguridad ocupacional, prevenir incidentes capaces de causar contaminación ambiental, daños materiales, lesiones y enfermedades para el personal propio y contratado, responder a estos incidentes mediante planes de contingencia y establecer un proceso de mejora continua de la gestión y el desempeño ambiental, de seguridad y salud ocupacional.

Se comenzó la ejecución del proyecto para diseñar un sistema de información sobre emisiones atmosféricas en Planta La Teja y calidad de aire en su entorno (proyecto conjunto con la Dirección Nacional de Medio Ambiente e Intendencia Municipal de Montevideo, apoyado por asistencia técnica especializada obtenida a través de ARPEL). Actualmente se cuenta con un informe de diagnóstico de la situación de la Planta, así como un plan de reducción de emisiones y herramientas informáticas que facilitan el seguimiento.

Sumado a esto se elaboraron las bases del pliego de licitación para incorporar tratamientos de efluentes adicionales para la mejora de la calidad de los efluentes industriales de Planta La Teja.

Se espera alcanzar la certificación ISO 14001:2004 en 2012.

Certificación ISO 14001:2004 de estaciones de servicio:

Veinte estaciones de servicio que operan bajo el sello ANCAP lograron la certificación ISO 14001:2004 de sus sistemas de gestión ambiental, siendo las únicas en el país que han alcanzado

dicha certificación. Ello implica que cada una de estas estaciones ha adoptado, mediante su política ambiental, un compromiso con la prevención de la contaminación, la mejora continua y el cumplimiento de requisitos legales ambientales, entre otros. Adicionalmente deben tener objetivos y metas medibles para su gestión ambiental, deben fomentar la toma de consciencia entre su personal, hacer una revisión periódica de sus aspectos ambientales significativos y del cumplimiento legal. Para asegurar que la gestión ambiental se lleva a cabo de acuerdo a la norma ISO 14001:2004, las estaciones de servicio recibirán periódicamente auditorías tanto internas como externas.

Renovación de la certificación del Sistema de Gestión Ambiental de Terminal del Este y Boya Petrolera

En 2009 fue auditado bajo la norma UNIT-ISO 14001:2004 el Sistema de Gestión Ambiental de Terminal del Este y Boya Petrolera y fue renovada su certificación.

Remodelación de Planta de Cemento Portland en Minas

Fue adjudicada la licitación para la modernización de la Planta de Cemento Portland de la ciudad de Minas. Las obras incluirán mejoras en la eficiencia energética y reducción de las emisiones de material particulado.

Laboratorio de Medio Ambiente

Se creó el Laboratorio de Medio Ambiente (LAMA) dedicado específicamente a los ensayos relacionados con temas ambientales.

Dichos ensayos se realizan con fines de monitoreo ambiental, permitiendo detectar aquellas sustancias perjudiciales para el medio y la salud humana. Los resultados aportan información que nos permite evaluar nuestro impacto en el ambiente y tomar medidas para mitigarlo. Asimismo, las determinaciones de poder calorífico en combustibles alternativos constituyen un dato relevante para determinar la posibilidad de valorizar los residuos que contienen hidrocarburos al emplearlos como combustible en las fábricas de cemento Portland de ANCAP.

PRINCIPIO 8.

Las empresas deben implementar iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.

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

correctivas y mitigatorias. En este sentido, profesionales del Área Medio Ambiente participaron cursos de auditoría ambiental, contaminación de aguas subterráneas, residuos sólidos peligrosos y cambio climático, entre otros temas.

El personal de Terminal del Este recibió capacitación referente al buen manejo de efluentes líquidos y residuos sólidos, así como a la reducción de emisiones atmosféricas.

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

A saber:

- ARPEL - Comité de Ambiente, Salud y Seguridad Industrial (CASYSIA)
- ARPEL - Comité de Cambio Climático y Eficiencia Energética
- COTAMA - Comisión Técnica Asesora de Medio Ambiente MVOTMA
- COAOT - Comisión Técnica Asesora de Ordenamiento Territorial MVOTMA
- GAM - Grupo Ambiental Montevideo IMM
- Comité de Gestión Ambiental Portuaria
- Comisión de Medio Ambiente de la Cámara de Industrias (Grupos de Trabajo de Envases y Residuos Industriales)
- CEMPRE – Compromiso Empresarial para el Reciclaje

En 2009 se publicaron los resultados de la primera encuesta de Benchmarking Ambiental de ARPEL realizada en 2008, en la cual ANCAP participó e integró el equipo de tareas correspondiente. Comenzó la implementación del proyecto planteado en el marco de un convenio con la Universidad de la República para el estudio de especies invasoras en la Bahía de Montevideo.

Como se viene haciendo año a año, se generó información para la realización del inventario de emisiones de gases de efecto invernadero para todas las áreas industriales de la empresa. Asimismo, a solicitud expresa de clientes se brindaron datos sobre las emisiones asociadas a determinados productos comercializados por ANCAP.

Se firmó un acuerdo entre ANCAP y las Intendencias Municipales de Paysandú y Montevideo para el monitoreo de material particulado en aire en la ciudad de Paysandú.

PRINCIPIO 9.

Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías que no dañen el medio ambiente.

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

Si bien el uso de residuos de fondo de tanque de petróleo crudo como combustible alternativo en las plantas de cemento Pórtland ya venía realizándose, cabe destacar que en 2009 surgió como iniciativa estratégica la valorización de residuos como insumos en dichas plantas. Para ello, el proyecto de remodelación de Planta Minas (ver Principio 7)

incluye la instalación de un nuevo horno con quemadores que admiten combustibles alternativos tanto sólidos como líquidos.

El volumen de combustibles alternativos se ha mantenido constante en los últimos años. Sin embargo, se prevé que con los cambios antes mencionados el mismo se incremente en el futuro.

Dentro del convenio suscrito con la Universidad de la República, se inició la ejecución de proyectos relacionados con la generación de biogás a partir de vinazas por parte de ALUR y producción de energía a partir de glicerol residual de la producción de biodiesel.

Indicadores Medioambientales		Valor	Unidad
EN 1	Materiales utilizados, por peso o volumen		
	<u>Negocios Energéticos</u>		
	<i>REFINACIÓN</i>		
	Petróleo Crudo	2167796	m3
	Otras materias primas	80481	m3
	<i>LUBRICANTES</i>		
	Aceites base	4922	m3
	Aditivos y productos a granel para fraccionar		
	<i>Líquidos</i>	762	m3
	<i>Sólidos</i>	316	t
	<u>Portland</u>		
	Caliza	658209	t
	Mineral de hierro	14098	t
	Yeso	14750	t
	Cuerpos Moledores	46	t
EN 2	Porcentaje de los materiales que son materiales valorizados	0,1	%
EN 3	Consumo directo de energía por fuentes primarias (no renovables)	6339130	GJ
EN 4	Consumo indirecto de energía por fuentes primarias (no renovables)	440684	GJ
EN 8	Captación total de agua por fuentes		
	Agua superficial	148526	m3
	Agua subterránea	102602	m3
	Agua potable	898620	m3

PRINCIPIO 10.

Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el pago de sobornos.

ANCAP es consciente de que la generación de confianza social es de crucial importancia para el éxito de las empresas, sometidas cada vez más, al escrutinio público en los ámbitos ético, social y ambiental. Los valores y principios que orientan el comportamiento de las personas que desarrollan sus tareas en ANCAP fueron desarrollados en talleres que se llevaron a cabo con la participación de funcionarios/as de la empresa. Además una vez consensuados se elevaron al resto de los

funcionarios/as para su conocimiento y posterior aprobación, este sistema de formulación participativo lleva a una mejor incorporación de los mismos en la gente.

Asimismo ANCAP en su estructura organizativa cuenta con dos áreas, Controles y Auditoría las que actúan en pro de una cultura corporativa anticorrupción y antifraude. También se cuenta con auditoría externa la que se expide sobre la información financiera presentada por la empresa.

RESPECTO
HONESTIDAD
RESPONSABILIDAD
COMPROMISO
TRANSPARENCIA
EFICIENCIA
EFICACIA
INTEGRIDAD

❖ TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD CORPORATIVA

ANCAP cuenta con normas procedimentales para todos los controles que realiza. Eso hace a la transparencia y garantía de las partes involucradas, ante la posibilidad de recurrir a todo lo que hace la administración. A modo de ejemplo, existen procedimientos de: -Combustibles, -Alcoholes, -Sumarios, -Sanciones –Controles de las empresas asociadas, -Ingresos a Planta y-Cargas de camiones.

En ANCAP se investigan las denuncias que llegan a la Sección Sumarios. Se lleva a cabo una investigación administrativa de acuerdo al Reglamento de Sumarios con las garantías del debido proceso para las partes. Cuando se identifican situaciones en las que hay presunción de un hecho delictivo, ANCAP siempre realiza la denuncia penal.

En el año 2008 se llevaron a cabo 28 investigaciones administrativas y sumarios y en el año 2009 se atendieron 35 investigaciones administrativas y sumarios.

ANCAP cuenta con un sitio web en el que publica desde información institucional y de negocio donde se dan a conocer los Valores y Principios, la Visión y Misión, el Plan Estratégico, información sobre la integración del Directorio, el Organigrama de la empresa, los cargos con información sobre los salarios de los funcionarios/as, información sobre los procesos de producción, infraestructura de la Refinería, información relativa a Medio Ambiente, Seguridad Industrial y Gestión de la Calidad, así como otra información de carácter general y también se detallan las características técnicas, usos, aplicaciones y fichas de seguridad que dan información sobre salud y ambiente.

En cuanto a los productos, el consumidor/a cuenta además con la posibilidad de ampliar la información, solicitándolo vía correo electrónico o telefónicamente a través del Servicio de Atención al Cliente de ANCAP (SAC). Desde su creación la Empresa ha asumido la responsabilidad de cuidar a sus clientes, manteniendo transparencia en sus acciones y comunicando por la mayor cantidad de medios posibles, los cambios que surgen principalmente en sus productos.

Cumpliendo, entre otros, con la ley de defensa al consumidor, se presta especial atención a las etiquetas de productos, las que incluyen detalle de contenido, datos técnicos, de salud y medio ambiente, a las que se agregará el número de teléfono de atención al cliente y el sitio web de la empresa.

Se realiza seguimiento de las consultas y se cierra el trámite una vez cumplidas las mismas. El servicio de Atención al cliente es una herramienta importante para detectar problemas y lograr soluciones en forma casi inmediata. Una vez detectado el incidente, los responsables del SAC, derivan si fuera necesario en técnicos especializados, los que dan solución y respuesta a los consumidores y las consumidoras en forma personalizada si así se requiere.

La información sobre “Quejas, Reclamos y Sugerencias” correspondientes al año 2009, fue extraída del Sistema de Trámites con el cual trabaja el Servicio de Atención al Cliente de ANCAP. En dicho Sistema de Trámites (ST), contamos con Categorías y Sub-Categorías que nos permite obtener información discriminada de las quejas, reclamos y sugerencias del cliente final. Todas las consultas fueron contestadas:

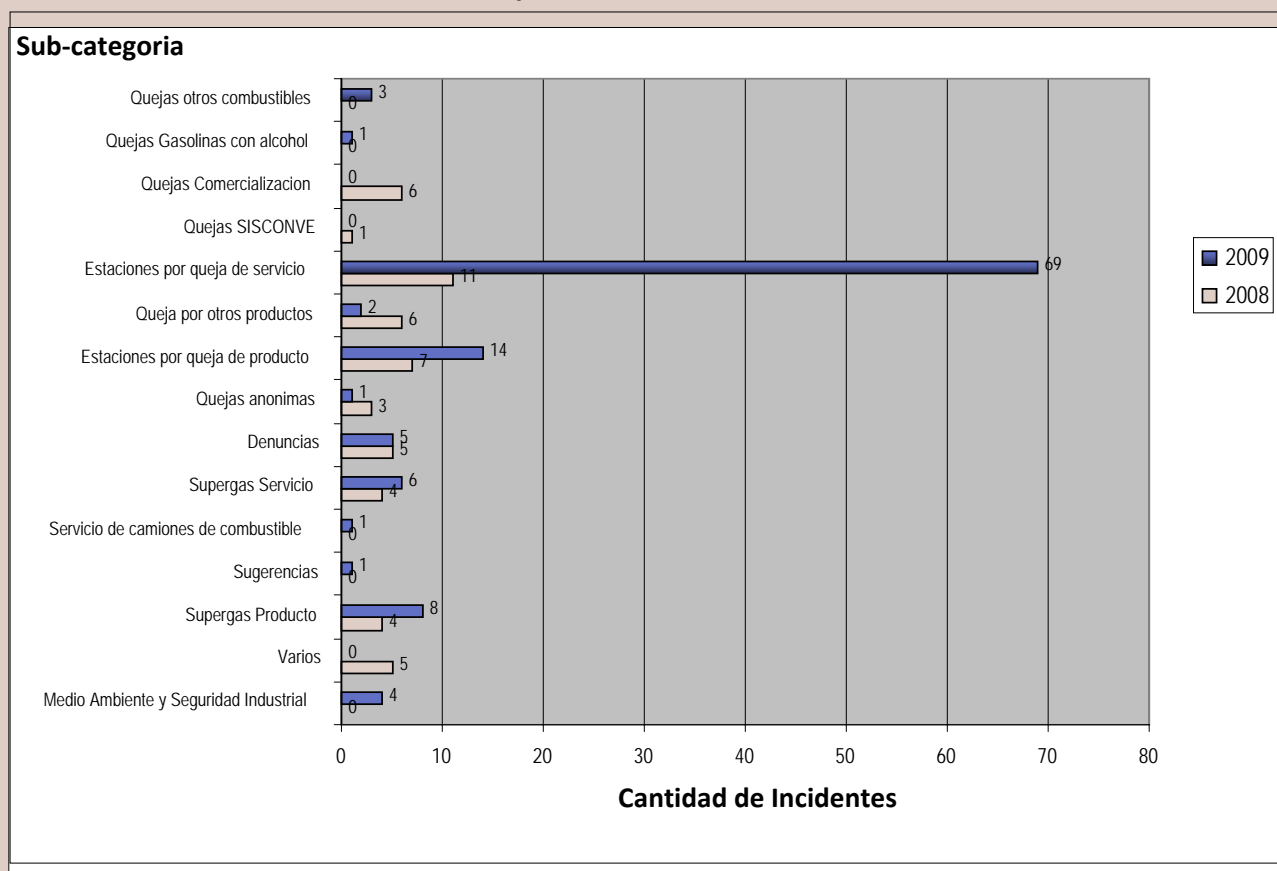
- **Medio Ambiente y Seguridad Industrial**
 - o Cantidad de Incidentes ingresados al Sistema (ST): 4
 - Perdida de combustible en oleoducto
- **Supergás Producto**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 8
- **Sugerencias**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 1
- **Servicio de camiones de combustibles**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 1
- **Supergás Servicios**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 6
- **Denuncias**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 5
- **Quejas anónimas**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 1
- **Estaciones por Queja de producto**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 14
- **Queja por otros productos**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 2
- **Estaciones por queja de servicio**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 69 (**)
- **Quejas Gasolinas con Alcohol**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 1
- **Quejas Otros combustibles**
 - o Cantidad de incidentes ingresados al Sistema (ST): 3

() Aclaración:** En el año 2009 los incidentes pertenecientes a la Sub-categoría “Estaciones por Queja de Servicio” aumentaron notablemente, ya que la mayoría de los habitantes de la zona donde se encuentra ubicada una Estación de Servicio de otro sello, se comunicaron igualmente con ANCAP para manifestar su malestar por el cierre de la misma.

Comparativo

	2008	2009
Medio Ambiente y Seguridad Industrial	0	4
Varios	5	0
Supergás Producto	4	8
Sugerencias	0	1
Servicio de camiones de combustible	0	1
Supergás Servicio	4	6
Denuncias	5	5
Quejas anónimas	3	1
Estaciones por queja de producto	7	14
Queja por otros productos	6	2
Estaciones por queja de servicio**	11	69
Quejas SISCONVE	1	0
Quejas Comercialización	6	0
Quejas Gasolinas con alcohol	0	1
Quejas otros combustibles	0	3

Comparativo Anual 2008-2009



Dentro del área de energía, ANCAP busca conocer los niveles de satisfacción de sus clientes, realizando en forma periódica encuestas que detecten oportunidades y amenazas. El relevamiento se hace por negocios, para contar con datos confiables, haciendo foco en cada tema en particular. Por otra parte y como base para la certificación ISO 9001-2008, para el Sistema de Gestión de Calidad de Lubricantes ANCAP, anualmente se realiza una investigación de satisfacción de clientes, segmentando por grandes consumidores y consumidor/a final.

Asimismo la mantención de una cultura corporativa anticorrupción se lleva a cabo mediante el mecanismo de rendición de cuentas, el que ANCAP lleva a cabo con los/as trabajadores/as, la organización de los/as trabajadores/as -Federación Ancap- y, en los llamados a presentarse ante el Parlamento y eventualmente al Consejo de Ministros.

❖ CODIGO DE ETICA

ANCAP ha promovido una conducta leal, ética e íntegra de sus funcionarios/as.

A su vez la integridad y la ética han sido siempre una parte significativa de la manera en que realizamos nuestros negocios.

Actuar con un fuerte sentido de integridad y crear un entorno de transparencia es una alta prioridad para nosotros por lo que se ha decidido integrar un grupo de trabajo interno que comience a trabajar en la posibilidad de la elaboración del Código de Ética de ANCAP. Para ello se aprobó la Resolución de Directorio No.1194/12/2009 de fecha 23 de diciembre de 2009 por la cual

se constituyó un grupo de trabajo con el “cometido de realizar un análisis de la normativa vigente sobre Ética y Transparencia en la Función Pública, elaborar un instructivo de fácil comprensión para que resulte accesible al mayor número de funcionarios/as, proponer los medios por los cuales se realizará la difusión de la normativa y eventualmente proyectar la elaboración de un Código de Ética de ANCAP”.

El Código de Ética de ANCAP significará un importante instrumento que permitirá a la organización contar con lineamientos claros que establecerán principios, pautas de acciones y compromisos de conducta, que deberán ser respetados tanto por los Directores como por los/as empleados/as de ANCAP en sus actividades diarias.

❖ ADHESION AL MARCO NORMATIVO

Ley de Anticorrupción

Conocida como la Ley Anticorrupción por su especialidad y centralidad en el ordenamiento jurídico uruguayo, existe la Ley No.17.060 sobre el “Uso Indebido del Poder Público (corrupción)” del 23 de diciembre de 1998.

ANCAP cumple con lo que establece esta ley sobre la obligatoriedad de realizar declaraciones juradas de bienes e ingresos para altos cargos –tanto de carrera como electivos- de la Administración Pública, en especial para los/as jercas de organismos que, por su naturaleza o los importantes recursos que manejan, se enfrentan a un mayor riesgo de utilizar en forma indebida el patrimonio público.

ANCAP en adhesión a esta ley cuenta con una nómina de funcionarios/as obligados a presentar la declaración jurada de bienes e ingresos, la que fue actualizada en su momento en oportunidad de la Reestructura llevada a cabo en la empresa a partir de enero de 2009. Los/as funcionarios/as obligados/as tienen la posibilidad de entregarlas ellos mismos a la Junta de Transparencia y Ética Pública o entregarla en Servicios Jurídicos quien luego se encarga de darles el trámite correspondiente.

Asimismo esta ley en su artículo 5 establece que los organismos públicos darán amplia publicidad a sus adquisiciones de bienes y contrataciones de servicios. ANCAP publica tanto en su página web como en la página oficial de compras del Estado todas sus licitaciones públicas y abreviadas así como las contrataciones directas por excepción.

Ley de Acceso a la información pública

La Ley No.18.381 sobre “Derecho de Acceso a la Información Pública” del 17 de octubre de 2008 reconoce el derecho de acceso a la información como un derecho fundamental de toda persona. Establece obligaciones de transparencia activa para el Estado, a su vez establece un procedimiento reglado y eficaz para atender peticiones de información de los/as ciudadanos/as y se articula un procedimiento jurisdiccional para resolver los conflictos que surgen entre los/as ciudadanos/as y el Estado para acceder o desclasificar información.

Para ANCAP el acceso a la información hace a la responsabilidad corporativa, social y ética. La comunicación abierta y honesta con la sociedad otorga mayor transparencia y confiabilidad de su gestión entre sus grupos de interés.

ANCAP creó una Comisión para cumplir con lo establecido en la ley, la que llevó a cabo la clasificación, conforme a la ley, de lo que para ANCAP es información reservada (art. 7 y 9), enviándola con fecha 26 de octubre de 2009 a la Unidad de Acceso a la Información Pública. A su vez se cuenta con un procedimiento para dar trámite a los pedidos de información que se reciben, el que brevemente se detalla a continuación.

El área Soporte Administrativo Gerencial de ANCAP es la encargada de recibir los pedidos de información, los que a la brevedad se envían al área que puede satisfacer ese requerimiento. Una vez que el área proporciona la información pertinente ésta va a la Comisión Permanente, creada por Resolución de Directorio No.726/8/2009 de fecha 13 de agosto de 2009 con el cometido de analizar la información de acuerdo a lo que establece la ley, si corresponde o no brindar la misma. Si la Comisión considerara que no corresponde dar la información solicitada es necesario fundamentarlo, ANCAP hasta la fecha nunca ha dicho que no a un pedido de información.

Una vez que la Comisión se expide pasa al área Servicios Jurídicos para posteriormente pasar a Secretaría General donde es firmada por el Secretario General de ANCAP que por atribuciones delegadas resuelve el planteamiento y finalmente se pasa a Escribanía para notificar al interesado/a mediante Acta Notarial de forma que éste tome conocimiento de la información requerida, dando así cumplimiento a lo establecido en la ley.

En el marco de esta ley, la totalidad de las solicitudes recibieron respuestas.
Indicador: Solicitudes respondidas/Solicitudes recibidas = 6/6 =1

Ley de Protección de Datos Personales

La Ley No.18.331 sobre Protección de datos personales y acción de “habeas data” reglamentada por Decreto reglamentario No.414/2009, en su artículo 16 y siguientes establece que se deberán inscribir las bases de datos personales existentes en la Empresa, fijándose un plazo para ello. También establece que una vez completados los formularios de inscripción de las bases de datos personales y enviadas vía web a la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales (URCDP), se deberán imprimir y firmar por el/la representante de ANCAP dentro de los 10 días hábiles de haberse registrado en la web.

Es de destacar que ANCAP ha dado cumplimiento a lo establecido por esta ley, encomendándole a la Comisión Permanente creada por Res.(D) No.726/8/2009, la tarea de llevar a cabo el relevamiento de todas las bases de datos personales existentes en ANCAP, a efectos de identificarlas, adecuarlas según lo prescripto por las normas aplicables, para luego completar la inscripción conforme a lo previsto por los artículos 16 y siguientes del Decreto No.414/2009. A la fecha del presente informe ANCAP ha realizado en tiempo y forma la inscripción de sus bases de datos personales en la Unidad Reguladora y de Control de Datos Personales (URCDP).

Donaciones

Las donaciones realizadas por el Organismo, se hicieron adoptando criterios en el marco de las políticas públicas establecidas.