

COMUNICACIÓN DE PROGRESO DE ANCAP 2010

MENSAJE DEL PRESIDENTE

Estamos presentando nuestra Comunicación de Progreso correspondiente al año 2010, con la reafirmación del compromiso permanente de ANCAP con la transparencia, la sustentabilidad y la responsabilidad.

Nuestra Empresa, como ente industrial y comercial del Estado, es consciente de su rol en el proceso de desarrollo económico y social del Uruguay, y actúa en consecuencia de ello. En 2010 adherimos a la Red Uruguaya de Pacto Global, organización conformada en este mismo año y también formamos parte de su consejo directivo.

Analizando el período correspondiente a este reporte, organizamos su contenido en los diez principios definidos por el Pacto Global e incorporando indicadores de Global Reporting Initiative (GRI).

En lo relativo a los Derechos humanos, el año 2010 ha sido fértil en la profundización de alianzas estratégicas de nuestra empresa con otras instituciones estatales, generando oportunidades para acceder a trabajos productivos a jóvenes y poblaciones de contexto crítico, además continuamos atendiendo a aquellas situaciones de emergencia de nuestra nación.

Se continuó con la ejecución del Programa de Prevención del Consumo de Alcohol y Drogas en el ámbito laboral y de la familia. En este año hemos profundizado en el Proyecto “Gestión de Calidad con Equidad” con la realización de numerosos talleres de sensibilización.

En pro de la diversificación de la matriz energética se ha integrado plenamente la producción de biocombustibles, y se han llevado a cabo importantes avances del proyecto de Desulfurización de gasolinas y gasoil con la construcción de una nueva planta. Hemos desarrollado acciones con respecto a la Biodiversidad, ello nos ha permitido trabajar en alianzas con expertos y relevar, proteger y monitorear la fauna y flora en los entornos de nuestras dependencias.

El aporte más significativo de ANCAP en materia de anticorrupción y transparencia, ha sido el avance para la elaboración de un Código de Ética, con valores y compromisos que la empresa ya tiene definidos, así como su misión y visión.

Actuamos con Responsabilidad Social en nuestra gestión, priorizando no sólo los resultados operacionales y económicos, sino también los resultados de nuestras acciones sociales y las medioambientales.

Pretendemos que nuestros reportes sean una herramienta a disposición de los diferentes grupos de interés con los que interactuamos y una herramienta para identificar oportunidades de mejora en la gestión de la empresa.

Comprometiéndonos desde ya a un crecimiento continuo de la calidad de estas comunicaciones, recibiremos con gusto sus opiniones acerca del contenido de la misma a través de la web www.ancap.com.uy, donde también encontrará información general de nuestra organización.

Cordiales saludos,
Lic. RAÚL SENDIC
Presidente del Directorio de ANCAP

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, integrada por alrededor de 2500 funcionarios y funcionarias, que 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, a saber:

En el Dpto. de Montevideo, tenemos la Administración Central, la Planta de Combustibles y Lubricantes, Refinería “La Teja”, la Planta de Distribución “La Tablada”, la Planta de Distribución y Almacenaje Manga.

En el Dpto. de Canelones, tenemos la Planta de Aero Combustibles “Carrasco”.

En el Dpto. de Maldonado, tenemos la Planta “Terminal del Este”.

En el Dpto. de Durazno, tenemos la Planta de Distribución Durazno.

En el Dpto. de Colonia, tenemos la Planta de Distribución Juan Lacaze.

En el Dpto. de Treinta y Tres, tenemos la Planta de Distribución Treinta y Tres.

En el Dpto. de Paysandú, tenemos la Planta de Distribución Paysandú y la Fábrica de Pórtland Paysandú.

En el Dpto. de Lavalleja, tenemos la Planta de Pórtland Minas.

Las empresas que integran el “Grupo ANCAP”, son: PETROURUGUAY, DUCSA (Distribuidora Uruguaya de Combustibles S.A.), ALUR (Alcoholes del Uruguay S.A.), CABA (Compañía ANCAP de Bebidas y Alcoholes S.A.), Cementos del Plata, PAMACOR, CONECTA GAS NATURAL, GASUR, GASODUCTO CRUZ DEL SUR, ANCSOL (CARBOCLOR y SOL PETROLERA DEL CONO SUR).

PRINCIPIO 1. LAS EMPRESAS DEBEN APOYAR Y RESPETAR LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS PROCLAMADOS INTERNACIONALMENTE

Este principio es la base de la que partimos para implementar las acciones realizadas en materia de Responsabilidad Social Empresaria.

En el 2010, profundizamos las alianzas estratégicas de nuestra empresa con otras instituciones estatales, tales como el Ministerio de Desarrollo Social y el Ministerio de Deportes, con los cuales firmamos Convenios para beneficiar jóvenes y poblaciones de contexto crítico, otorgándoles oportunidades para acceder a trabajos productivos, capacitando y generando mano de obra especializada.

En todos los lugares donde ANCAP tiene inserta sus Plantas industriales, priorizamos la contribución al desarrollo social, ambiental y económico, principalmente de niños, niñas, jóvenes y adolescentes de contexto crítico. En este año, ANCAP invirtió más de un millón de dólares en iniciativas sociales, culturales y deportivas, continuando con el compromiso de la Empresa hacia el

progreso de las comunidades cercanas. También seguimos desarrollando acciones hacia la interna de nuestra empresa, mejorando la calidad de vida de nuestro personal.

Entre las distintas acciones realizadas destacamos:

APOYO A LA COMUNIDAD

EN COORDINACIÓN CON PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

Continuamos con la colaboración de ANCAP en programas promovidos por Presidencia de la República, apoyando así a la comunidad y es en ese marco que destacamos los siguientes:

- **Sistema Nacional de Emergencia**

Como en años anteriores, se hicieron colaboraciones para desarrollar el plan de prevención de incendios forestales de la temporada estival, aportando el combustible y lubricante necesarios. También colaboramos con cemento pórtland para solucionar diferentes problemas de viviendas.

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

Seguimos apoyando con combustible para los vehículos del programa Salud Bucal escolar, llevado adelante por la Comisión Honoraria que trabaja en la órbita del mismo.

- **Plan “JUNTOS”**

Es un programa dependiente de Presidencia de la República creado en base al Decreto del Poder Ejecutivo No. 171/010, con fecha de 31 de mayo de 2010, relacionado con la creación del Plan de Integración Socio-Habitacional al que se denominó Plan “JUNTOS”, que viene desarrollando sus acciones a través de la Fundación “JUNTOS.UY”, con la cual ANCAP colabora con pórtland.

CANASTA DE SERVICIOS – GRUPO MULTIINSTITUCIONAL

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 supergas 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 TRIPARTITO ANCAP - UCVAM – MVOTMA

Este convenio, firmado en 2007, tiene como objetivo facilitar el suministro de cementos para la construcción de las viviendas que las Cooperativas integradas por la Federación Uruguaya de Cooperativas de Vivienda por Ayuda Mutua (FUCVAM) realizan, con fondos otorgados por el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA) y que son administrados por el Banco Hipotecario del Uruguay (BHU), de acuerdo a las reglamentaciones vigentes. El suministro de cementos, se viene realizando en función del interés social, para lo cual ANCAP realiza contratos específicos con cada Cooperativa.

CONVENIO CON EL MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (MIDES)

Renovamos el Convenio ANCAP/MIDES que abarca el periodo 2010 – 2012, para apoyar a la comunidad, focalizando las acciones hacia la niñez, la adolescencia, la juventud, los adultos mayores, las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad socio económica, dando prioridad a las zonas de influencia de las instalaciones de ANCAP y para la producción de bloques de terra-cemento en programas habitacionales que tengan relación con la atención a los sin techo, casas asistidas y viviendas de interés social. ANCAP realizó sus colaboraciones en combustibles líquidos, supergas 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.

INSTITUCIONES PSIQUIÁTRICAS Y PARA DISCAPACITADOS/AS

ANCAP continuó con la colaboración hacia distintas instituciones, con donaciones de productos destinados a calefacción ambiental y piletas térmicas de tratamientos, cemento pórtland para ampliación de centros de rehabilitación y combustible de uso vehicular para el traslado de pacientes y personal.

ANCAP Y LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Desde 2008, ANCAP y la Universidad de la República mantienen importantes acuerdos para promover los diferentes Programas que implementa la Universidad respecto a la generación de conocimiento y es en este marco que se mantienen vigentes los convenios que se suscribieron en

forma conjunta, para apoyar y fortalecer las actividades de investigación. Mejorando así la calidad ambiental de los productos y procesos que la Empresa utiliza.

Entre otros Proyectos, podemos mencionar uno de la Facultad de Arquitectura denominado: **“Aprovechamiento y caracterización de residuos provenientes de la transformación mecánica de la madera, para la fabricación de componentes constructivos de compuestos maderacemento”**, siendo su investigación sobre el desarrollo de un nuevo material de construcción, hecho con cemento pórtland y aserrín de madera, que garantiza paredes sin grietas ni fisuras.

Convenio ANCAP – Dirección de Innovación, Ciencia y Tecnología para el Desarrollo. El 13 de mayo de 2010, se firmó un Convenio entre ambas Instituciones, por el término de dos años, con el propósito de que el Museo Nacional de Historia Natural (MNHN), que cumple funciones y cometidos con la preservación y conservación de piezas, especialmente del área zoológica, que en su mayoría requieren alcohol para su conservación, el mismo les sea proporcionado por ANCAP. Como contrapartida, el Museo de Historia Natural, prestará servicios de apoyo y colaboración, con profesionales y técnicos especializados en actividades relacionadas con Proyectos de ANCAP en curso, estudios preliminares y evaluaciones biológicas.

Todo esto contribuirá con el repositorio de muestras biológicas extraídas de especies invasoras de la flora y la fauna acuática del agua de la Cantera, utilizada para la refrigeración de procesos industriales en la Refinería ANCAP “La Teja”. También se identificarán elementos contaminantes y la presencia de hidrocarburos, así como colaborar en la elaboración de una base de datos en biodiversidad preliminar, sobre todos los predios que posee ANCAP para la preservación, estudio y conservación de las especies cuyo interés conservacional así lo indique.

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

En el marco del **Convenio firmado en febrero de 2009, entre ANCAP y la Agencia Nacional de Investigación e Innovación**, se plantearon los siguientes desafíos:

- 1 – Estudio comparativo de regímenes fiscales para la exploración y explotación de hidrocarburos
- 2 – Actualización del mapa ambiental en la zona mono boya ubicada en José Ignacio
- 3- Dilución de aditivo mejorador del Índice de viscosidad en aceite lubricante
- 4- Eliminación de nieblas de aceite dentro de la fábrica de aceite lubricante y hacia el exterior
- 5- Alternativas posibles de intercambiadores de calor para el agua de las torres de enfriamiento de la Bahía. Modelación numérica o física de los diseños de intercambiadores de calor posibles
- 6- Realización de análisis de indicadores biológicos de exposición a hidrocarburos

La consolidación del vínculo entre ANCAP como sector productivo y la academia, es un hecho que redundará en beneficios para el desarrollo económico y científico del país, al introducir conocimiento como insumo que agrega valor a la cadena productiva.

CONVENIO CON MINISTERIO DE TURISMO Y DEPORTE

Programa Gol al Futuro

En el marco del Convenio celebrado en el año 2009 entre ANCAP y el Ministerio de Turismo y Deportes, para la implementación del Programa de Formación Integral del Futbolista Juvenil

Uruguayo, “Gol al Futuro”, se establecieron las condiciones de colaboración y aportaciones específicas que dispondría ANCAP para el mejor desarrollo del programa.

Este Convenio se celebró junto a otras instituciones: Administración Nacional de Correos (ANC), Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL), Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU), Administración Nacional de Educación Pública (ANEP), Instituto Nacional de Alimentación (INDA), Dirección Nacional de Impresiones (IMPO) y Junta Nacional de Empleo, Programa de Capacitación e Inserción Laboral de Jóvenes (JUNAE – PROJOVEN).

El objetivo de este Programa, apunta a la formación social y educativa del futbolista juvenil como persona, con miras a la construcción de lazos humanos en forma integral. En el 2010, ANCAP colaboró con vales de gas oil, para la implementación de actividades deportivas, por considerarlo beneficioso para todos los jóvenes participantes.

- Clubes Deportivos

Se realizaron contribuciones a organizaciones sociales culturales y deportivas ubicadas en zonas carenciadas, tanto para reparaciones edilicias, como la colaboración en combustibles, para la realización de diversos eventos de interés social, cultural y deportivo para la sociedad, dentro de la capital, como en el interior del país y también se apoyó con materiales a comisiones de vecinos/as de barrios de nuestras comunidades cercanas.

ALIANZAS EN LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Convenio con SOCOBIOMA

Mediante un convenio firmado en el año 2008 con el grupo de rescate de animales marinos Sociedad para la Conservación de la Biodiversidad del departamento de Maldonado (SOCOBIOMA), de renovación automática, ANCAP ha continuado con el apoyo económico a esta ONG, entre cuyos objetivos se encuentra el rescate y rehabilitación de especies afectadas por posibles derrames de hidrocarburos en las costas del país o que se encuentren en zonas de riesgo. Mediante charlas técnicas, se exponen acciones y técnicas en estas temáticas, en un trabajo conjunto entre ANCAP y SOCOBIOMA para el cuidado, capacitación y difusión sobre protección del medio ambiente.

FUNDACIÓN LOGROS

El 28 de setiembre de 2010, se firmó el Convenio con Fundación Logros, Institución especializada en Huerta Orgánica. Recogiendo las exitosas experiencias, se definió la realización de un invernáculo de 100 m², en el Centro de Educación Inicial de ANCAP en La Teja, para realizar actividades de huerta, apoyados en su asistencia técnica, cuya vigencia será de tres años.

Nuestros niños y niñas continuarán el trabajo iniciado por docentes de la Guardería, con el asesoramiento profesional de la fundación, que capacitará a los alumnos/as en las ventajas y en enseñanzas del cultivo natural.

También se realizó una capacitación a funcionarios y funcionarias de ANCAP, en temas relacionados con el cuidado del medio ambiente, aprovechando los recursos naturales y los recursos para enseñar cómo cultivar en pequeños espacios, a través de talleres teóricos e instancias prácticas.

TRABAJO / PAÍS PRODUCTIVO / EDUCACIÓN

En diciembre del 2009, ANCAP firmó un Convenio con el Instituto Nacional de Estadística (INE), colaborando de esa manera con las tareas de preparación, planificación y ejecución de los Censos de Domicilios, de Población, de Hogares, de Viviendas y de Locales, con actividad económica y de urbanismo. El Proyecto Censos 2010 en un solo operativo, proporcionará un conocimiento preciso de la cantidad, las características y la distribución territorial de las personas y sus hogares, las viviendas y los locales para la planificación de acciones futuras, siendo una de las principales fuentes de datos primarios para el sistema de estadísticas sociales y demográficas.

Firmamos un Convenio con la empresa danesa F.L.Smidth, que suministrará los equipos, la ingeniería y la supervisión de la obra, para la realización de dos grandes Proyectos en curso, que apuntan a la modernización de nuestras Plantas de Pórtland, el Proyecto Molienda de Coke en Planta Paysandú y el Proyecto Semiseca en Planta Minas.

En acuerdos con el Ministerio de Defensa, ANCAP y la Armada Nacional, se unieron para construir dos barcazas y un buque empujador, que serán utilizados por ANCAP en el litoral, lo cual promueve mano de obra nacional (formación de trabajadores calificados, con vistas al desarrollo de la industria naval en el país). Incorporamos una nueva barcaza “Garzas Viajeras”, para transportar combustible desde Nueva Palmira hacia Paysandú, logrando un ahorro que supera los 400.000 dólares americanos al realizar viajes marítimos en lugar de los traslados por tierra.

Se ha concluido el Diagnóstico Ambiental inicial y se ha avanzado en el diseño e implementación del Sistema de gestión Ambiental, destacándose la política de medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional para Planta La Teja. Se identificaron aspectos ambientales significativos, la fijación de objetivos, metas y programas y la revisión de procedimientos de control operacional, para lograr la certificación ISO 14001 en Planta La Teja.

El 3 de noviembre de 2010, Alcoholes del Uruguay S.A. (ALUR), inauguró en Bella Unión, su Planta de Energía Eléctrica, con una inversión de 20 millones de dólares americanos. La usina genera electricidad a partir de la quema de bagazo (residuos) de caña de azúcar y venderá su excedente a UTE, esta forma de producir energía, evita la contaminación.

Alcoholes del Uruguay S.A. (ALUR), concretó las primeras etapas de consolidación de cadenas de producción de biocombustibles, alimentos y energía. En noviembre de 2010, llegaron a la Terminal de La Tablada de ANCAP, los primeros cuatro camiones cisternas con 120.000 litros de etanol desde ALUR en Bella Unión, para mezclar en las gasolineras que ANCAP distribuye. Este primer paso, inicia el uso a gran escala de los Biocombustibles en el Uruguay, lo que permitirá al país el camino hacia la independencia energética.

Asimismo, en las cuatro terminales del interior del país: Paysandú, Juan Lacaze, Durazno y Treinta y Tres, se remplazarán todas las posiciones de despacho de Gasolineras, haciendo totalmente automático el sistema, con control electrónico de las operaciones y la posibilidad de visualizar las operaciones de carga en tiempo real, en cualquier parte de la red informática de ANCAP. También

se incorporaron medidores, válvulas y equipos de control electrónico certificados, lo que permite la sustitución de viejos trenes.

SINERGIAS ANCAP – ACTUALES Y EX -COLABORADORES/AS, FUNCIONARIOS/AS

Continuamos apoyando a un movimiento cultural interno de la Empresa, llamado Sigamos a la Rosa, del cual participan un grupo de funcionarios y funcionarias comprometidos con el desarrollo cultural de la comunidad y la integración de personas marginadas.

ESCUELAS Y LICEOS – CONSTRUCCIÓN Y REPARACIONES EN AULAS

El apoyo de ANCAP es permanente en lo que refiere a escuelas y liceos, sobre todo de contexto crítico, colaborando en la construcción de aulas y diferentes reparaciones edilicias en distintos departamentos.

Entre otras cosas, se han entregado tambores sin uso, para ser transformados en recipientes de residuos y materiales en desuso con diferentes fines.

Hemos colaborado también con la entrega de vales de combustible para la realización de traslados hacia o desde el interior del país, para actividades varias.

SALUD

CONVENIO CON POLICLÍNICA BARRIAL LA TEJA

Con la Policlínica Barrial La Teja, se continuó trabajando en el marco del convenio firmado en octubre de 2009, en el cual, la Policlínica se compromete en desarrollar un programa de cobertura en el primer nivel de asistencia en salud para familiares directos de funcionarios y funcionarias que se encuentran en la zona de influencia de Planta La Teja, accediendo los mismos al conjunto de las prestaciones que brinda dicha Policlínica.

CONVENIO SALUD CARDIOVASCULAR

Seguimos trabajando en el marco del Convenio firmado con la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular, en la creación de un Centro de Instrucción en un predio del Organismo, con un grupo propio de instructores de ANCAP en la temática, con el objetivo de disminuir la mortalidad causada por enfermedades cardiovasculares, principal causa de muerte en todo Uruguay. Durante el transcurso del año 2010, se continuó con el dictado de cursos para la capacitación del funcionariado, con el uso de desfibrilizadores, logrando así una capacitación teórico práctica.

PRINCIPIO 2. LAS EMPRESAS DEBEN ASEGURARSE DE NO SER CÓMPLICES DE ABUSOS A LOS DERECHOS HUMANOS

Los ancapeanos y las ancapeanas somos servidores públicos y es por esa razón, que el desarrollo integral de las personas lo realizamos a través de la equidad, la capacitación, condiciones de seguridad y ambientales de trabajo adecuadas, acciones que propendan a la mejor calidad de vida del trabajador y su familia.

PROMOTORES/AS EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD

En el año 2010 se comenzó a dictar el **Primer Curso de Promotores en Salud Ocupacional y Seguridad**, con el objetivo general de contribuir a la formación de funcionarios/as que colaboren en la Promoción de Salud, condiciones y buenas prácticas de trabajo, y en los aspectos de seguridad e higiene.

La capacitación es coordinada y dictada por el Departamento de Salud Ocupacional de Facultad de Medicina de la Universidad de la República, en conjunto con las áreas Salud Ocupacional, Seguridad Industrial, y la Gerencia de Refinación de ANCAP.

Esta importante iniciativa permite facilitar estrategias de participación entre la organización y el sindicato, tendientes a promover el funcionamiento de las comisiones paritarias reglamentadas en el decreto 291/07 y en el Convenio Internacional I55 (28 junio/988, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores/as y medio ambiente de trabajo), así como promover la mejora en las condiciones de trabajo. Asimismo tiene como objetivo la socialización de los conocimientos generados en las instancias de formación con el colectivo de trabajadores.

Actualmente participan del curso 28 personas, pertenecientes a distintas áreas; Refinería, Mantenimiento, Logística, Seguridad Industrial, Salud Ocupacional y representantes del sindicato. Al finalizar las 200 horas de formación, estarán preparados para mantener una actitud crítica y de colaboración en temas relacionados con riesgos por la actividad laboral, promoción y prevención de los mismos.

PROGRAMA CALIDAD DE VIDA: PROYECTO PREVENCIÓN DEL USO DE DROGAS EN EMPRESAS PÚBLICAS ORIENTADO AL AMBIENTE DE TRABAJO, LA FAMILIA Y LA COMUNIDAD

Este Programa tiene como objetivo, fomentar la calidad de vida de quienes componen la organización, 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 mejorar los hábitos de quienes trabajan en las empresas adheridas al Programa.

Como parte de la metodología del mismo, se formaron tres equipos: el Comité Coordinador, que promueve la política de Calidad de Vida, el Comité Orientador, que trabaja sobre las personas con problemas de adicciones y una Comisión de Reglamentos, para promover nuevas normativas, contemplando los derechos que este programa incorpora.

La Comisión de Reglamento, ajustó la Reglamentación existente, tomando en cuenta nuevas pautas, lo que concluyó en modificaciones del Reglamento existente, que fue aprobado por el Directorio.

Durante el año 2010, se promovieron diferentes actividades en el marco del Programa Calidad de Vida, como: el Coro, Grupo de Teatro, Trotancap, visitas de interrelacionamiento a las diferentes

Plantas, diferentes talleres de promoción de actividades e intercambio, cursos de inducción, y cursos de retiro jubilatorio.

A continuación, desarrollaremos alguna de las actividades promovidas:

1) **Coro ANCAP** - Se incrementó la participación y actuaciones del Coro de funcionarios/as de ANCAP con diferentes actividades, apoyado desde el Área Responsabilidad Social.

Es un Coro formado en 2007, con más de 40 integrantes de las distintas Plantas de ANCAP ubicadas en el Dpto. de Montevideo, familiares directos de éstos, personal de las empresas tercerizadas y ex funcionarios y funcionarias.

En el año 2010, en la celebración del 79 aniversario, realizaron una actuación, por primera vez en este tipo de eventos.

El 30 de setiembre, nuestro Coro participó del Segundo Encuentro de Coros de Empresas Públicas, realizado en la Sala del SODRE, con el fin de afianzar los lazos entre los Coros participantes.

En total, tuvo 9 presentaciones en público durante el año 2010.

2) **Trotancap** – Es un Grupo creado en el año 2009 a los efectos de realizar caminatas y actividades deportivas, para mejorar la calidad de vida de quienes participan. Se abrieron inscripciones en el 2010 para la admisión de nuevos integrantes y se realizaron varias actividades de las que participaron también los familiares.

3) **Visitas a diferentes plantas** - Se concretaron visitas a diferentes Plantas de la empresa como un componente de la estrategia de integración, en los que además de conocer el lugar visitado, se realizaron actividades recreativas para amenizar los paseos.

4) **Grupo de teatro** - Se generó el primer Grupo de Talleres de Aproximación al Teatro, del que participaron 15 compañeros y compañeras, que luego de trabajar durante todo el año, compartieron lo aprendido, con una presentación en el Teatro Circular de Montevideo.

5) **Talleres** - Se desarrollaron talleres de sensibilización sobre adicciones en las distintas plantas de ANCAP, con el objetivo de continuar con la sensibilización referente a la problemática del consumo de drogas y alcohol. Estos talleres los realizó el Comité Orientador, con el apoyo del Comité Coordinador.

También se desarrollaron talleres desde el área Salud Ocupacional en temas como Diabetes y Reanimación.

EN LO CULTURAL

CONVENIO CON SOCIO ESPECTACULAR

Otro beneficio que continuamos brindando a nuestro personal es la Tarjeta Socio Espectacular, que permite a funcionarios y funcionarias de ANCAP acceder a diferentes espectáculos culturales de teatro, cine, espectáculos deportivos.

Es en el marco de este convenio que se realizaron los Talleres de Aproximación al Teatro a través del Teatro Circular de Montevideo y que fue brindado con profesores de dicha Institución.

TEATRO SOLÍS

ANCAP hizo un acuerdo con el Teatro Solís, para apoyar distintas actividades culturales, como un aporte más de colaboración hacia la sociedad. Entre otras, estuvimos colaborando en *la llegada del Pueblo "25 de Agosto" a Montevideo, "Un Pueblo al Solís"*, una iniciativa del **Ministerio de Educación y Cultura**, la **Intendencia de Montevideo**, la **Fundación Amigos del Teatro Solís** y empresas asociadas al programa, que consiste en el traslado de pequeñas localidades del interior del país, a presenciar espectáculos en el **Teatro Solís**.

Durante el 2010 visitaron el Teatro 16 localidades del interior, en el marco de este programa. Una de esas localidades, el pueblo 25 de Agosto del Departamento de Florida, lo hizo en forma casi total.

El 16 de octubre de 2010 sucedió este hito dentro del programa, pues más de 700 personas se trasladaron en tren hacia Montevideo, lo que significó la movilización prácticamente del pueblo entero.

CONVENIO CON SODRE

Firmamos un convenio con el Servicio Oficial de Difusión Radiotelevisión y Espectáculos (SODRE), que implica la participación institucional y publicitaria del organismo en el "Programa SODRE", conformado por una agenda de actividades y eventos a realizarse entre los años 2010 y 2012, en el marco del quehacer cultural nacional y del programa de actividades y espectáculos culturales que promueve el Ministerio de Educación y Cultura (MEC).

Este Programa, se inscribe en las políticas de Responsabilidad Social que la Empresa promueve, en cuyo marco, el Ballet Nacional comenzará una gira por el interior del país, con un escenario especial instalado en lugares públicos.

ANCAP continuará además contribuyendo y respaldando las obras del emblemático Auditorio del SODRE y el comienzo e inauguración de su Programa de actividades para los años comprendidos entre 2010 y 2012, reservándose la exclusividad de promover y promocionar este proyecto de la cultura nacional, primando sobre otras propuestas de cultura individual que se pudieran presentar al organismo, dado que el presente proyecto apunta al disfrute de la sociedad toda y acceso de la misma a las obras y eventos que hacen a la cultura popular uruguaya, a través del presente "Programa SODRE 2010-2012", que se suma al proyecto país de cultura nacional.

CONVENIO CON MUSEO DEL CARNAVAL

Se acordó una contraprestación de servicios con el Museo del Carnaval, por la cual, el Museo se compromete a un trabajo planificado y en acuerdo con ANCAP de acercamiento a las actividades que viene desarrollando hacia la comunidad con diversos programas de extensión, vinculados a recreación, educación, recuperación de tradiciones e inclusión social.

Durante el año 2010, ANCAP apoyo al Museo del Carnaval en actividades que desarrolla hacia la comunidad, especialmente las que refieren a personas en privación de libertad o de un contexto socio – económico crítico y como contrapartida, funcionarios y funcionarias de ANCAP accedieron a diferentes actividades organizadas en todo el territorio nacional, tales como el acceso al Tablado del Museo, acceso a las instalaciones del Museo para funcionarios y acompañantes durante todo el año y la posibilidad de desarrollar un curso-taller de aproximación al carnaval dirigido al funcionariado, aportando de esta forma al programa Calidad de Vida que se viene implementando en ANCAP.

BIBLIOTECA

En el curso del año 2010 se incorporaron libros de variados autores/as nacionales e internacionales, que se prestaron, a los efectos de que todas las personas que estuvieron interesadas en acceder a ellos, lo pudieran realizar 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.

REFERENTE AL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS PERSONAS

“CONCURSO ANIVERSARIO” - El 15 de octubre, fecha del aniversario de ANCAP, se celebra desde el año 2006, un Concurso Artístico del que participan funcionarios, funcionarias y ex funcionarios/as, en las siguientes disciplinas: fotografía, pintura, dibujo, cuento corto y poesía.

En el año 2010, se celebró el 79 aniversario, lo que dio lugar a una ceremonia cuya apertura fue realizada por el Coro ANCAP, dando lugar a la entrega de premios a los ganadores y ganadoras de las distintas disciplinas. 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 y funcionarias a través del Portal de la empresa.

Las mismas se integran en el patrimonio cultural de la Empresa, destacándose en las paredes de despachos y oficinas.

DÍA DE LA MUJER

Como cada 8 de marzo, celebramos el Día Internacional de la Mujer. Este año además de realizarse un espectáculo en Montevideo, se realizó por primera vez en Minas y Paysandú y al igual que en celebraciones anteriores se entregaron obsequios a las funcionarias de ANCAP y a las trabajadoras de las empresas tercerizadas.

Esta actividad, alineada a las políticas de Calidad de Vida y Equidad de Género que la Empresa viene desarrollando, fue organizada en conjunto por las Gerencias de Recursos Humanos y Relaciones Institucionales y Comunidad, junto con el Sindicato (Federación ANCAP).

FIESTA DE REYES

Como hace muchos años, se realizó Junto al Sindicato -Federación Ancap- la "Fiesta de Reyes" preparada para todos los niños, hijos e hijas menores del personal de ANCAP y del personal tercerizado. Se celebró con regalos, juegos, golosinas, refrescos y variados espectáculos.

DÍA DE LA ALIMENTACIÓN SALUDABLE

Este año, como en años anteriores, se trabajó con mucho énfasis en este tema desde Medicina Preventiva y Servicio de Comedores de ANCAP. Es una problemática de preocupación, que nuestros trabajadores/ras, se alimenten en forma correcta, porque eso forma parte de la calidad de vida del personal.

Se participó también en la Campaña de Alimentación Saludable y en la de la Salud Cardiovascular.

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

ANCAP brinda diferentes beneficios que hacen a la calidad de vida de sus funcionarios y funcionarias y de su familia:

- **Comedor** - Los comedores instalados en diferentes Plantas: Minas, Paysandú, Manga, La Teja y Oficinas Centrales, facilitan la alimentación de más de 1000 funcionarios/as diariamente, con un costo subsidiado por la Empresa, para que nuestras personas accedan a una alimentación balanceada, saludable y económica, sin necesidad de salir de su lugar de trabajo. Contamos con un Plan de Alimentación Diferencial (PAD), para atender aspectos de prevención de enfermedades crónicas no transmisibles que son la causa de mayor mortalidad de nuestro país.

Seguimos trabajando para lograr que todas las personas de la organización de cualquier ubicación geográfica dispongan de un comedor.

- **Fondo Ayuda social** – Se trata de prestamos realizados a los funcionarios a los efectos de solucionar total o parcialmente temas relacionados con vivienda, salud, y otros gastos familiares como gastos de sepelio de familiares, reposición de objetos de primera necesidad por robo, incendio o inundación y cancelación de deudas.

- **Becas especiales** – Para cubrir total o parcialmente el costo de tratamientos psicomotrices, pedagógicos, fonoaudiológicos, fisioterapéuticos, psicológicos y rehabilitaciones de hijos e hijas del funcionariado.

- **Casa de salud o sistema de acompañantes** – Consiste en una colaboración económica a funcionarios/as o ex funcionarios/as que se encuentran en situación de desamparo y que deban internarse en una casa de salud o necesiten acompañante domiciliario.

- **Becas estudiantes del interior** – Son para hijos/as de funcionarios/as que residen y trabajan en el interior del país y realizan estudios de educación media profesional y de nivel terciario que no se dicten en la zona de radicación del peticionante.

- **Canastas de útiles** – Se entregan en el mes de marzo de cada año a todos los hijos e hijas menores a cargo del personal, cubren desde primer año escolar hasta cuarto año liceal, tratándose de un beneficio que también se extiende al personal de empresas tercerizadas.

- **Canastas de fin de año** - Consiste en una serie de productos que conforman una canasta para las celebraciones de referencia que se entregan anualmente en el mes de diciembre a todos los funcionarios/as y al personal tercerizado.

- **Ajuar completo** - Para los bebés, hijos/as de funcionarios/as nacidos el 15 de octubre de cada año, fecha en que se celebra el aniversario de creación de ANCAP.

- **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 las empresas tercerizadas.

-**Premios retiro** - Como forma de reconocimiento, a las personas que al momento de su jubilación tienen cuarenta y cinco años de servicio, se les otorga una importante suma de dinero y un premio mayor si se alcanzaron los cincuenta años de labor.

- **Centro de Educación Inicial de ANCAP** – Conocido como la “Guardería” de ANCAP, ubicada en las cercanías de Planta La Teja, ha tenido una importancia muy grande tanto para la familia del personal de la Empresa como para los vecinos/as del barrio ya que atiende alrededor de 70 niños/as, desde los 40 días de nacidos, hasta su ingreso en la escuela.

- Guardería – En el caso de los hijos e hijas de funcionarios/as que no concurren al Centro de Educación Inicial de ANCAP, el Ente otorga una ayuda económica para cubrir total o parcialmente el costo de los centros de educación inicial.

- **Seguro de vida** – Todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, cuentan con un seguro de vida hacia el o los beneficiarios que se indiquen por parte del usuario/a, cubierto por la empresa, con la opción de aumentar la póliza con una cuota menor, abonada por los interesados/as.

- **Servicio médico** - Siempre ha sido un distintivo para la Empresa, contar con un servicio médico propio, atendiendo no sólo a las personas que están en actividad, sino a jubilados y jubiladas de ANCAP.

Dentro de nuestro Departamento Médico, contamos con diferentes servicios orientados a mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y funcionarias:

Medicina Preventiva – Se ocupa de que todos los funcionarios/as cuenten con su carné de salud, trabajando 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, ha incrementado el número de personas que atiende en el correr del año 2010.

Clínica del adulto mayor - Esta policlínica es de suma importancia para la detección de dificultades amnésicas, neurológicas, osteoarticulares, entre otras, frecuentes en este grupo etáreo. La base de datos generada del ejercicio de esta policlínica, será muy importante para conocer la morbilidad de los funcionarios/as jubilados.

Salud Ocupacional - 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.

Puesto de Vacunaciones y Campaña STOP Gripe 2010 – Se abrió en abril de 2010, tres veces por semana, con acceso para todo público y hasta el día 30 de setiembre se aplicaron 910 vacunas, siendo más del 80% vacunas antigripales. A partir de esa fecha y hasta el 20 de diciembre del 2010 se han aplicado a adultos y niños, un total de 68 vacunas más. La apertura del puesto de vacunaciones ha significado para ANCAP, una importante reducción en costos.

Hábitos saludables - La creación y consecución de material educativo y creación de actividades para la conmemoración de diferentes enfermedades o condiciones de alta prevalencia en las que la educación es un vector de prevención de las mismas, ha sido una constante a lo largo del año. Estas actividades se encuentran alineadas con las políticas de salud del país. Se han desarrollado habitualmente en las plantas más populosas de ANCAP y en las enfermerías de las mismas. En todos los casos se realizó una labor de difusión verbal sobre cada tema; entrega de folletería educativa y promoción visual a través del portal. En la Semana Cardiovascular; la semana que comprende el Día de la Diabetes y el Día de Prevención del cáncer de piel, se realizaron actividades más intensas que se detallan más abajo:

- 6 de abril: Día de la Actividad Física: “Ciudades Activas: Vidas saludables”
- Semana de la Salud 7 al 11 de abril
- 5 de Mayo: Día del Lavado de Manos
- Semana de la Hipertensión Arterial
- Día Mundial contra el Tabaco
- Semana Cardiovascular. 27/9 al 2/10 - El domingo 26, se realizó la Corre Caminata denominada “ASSE 10 por tu corazón”, consistió en una corre caminata de 3 Km. y una carrera ¼ Maratón de 10 Km., evento que se desarrolla año a año, en el que participan funcionarios y funcionarias de ANCAP y que permite crear conciencia sobre los pilares de prevención de los principales factores de riesgo de las enfermedades cardiovasculares (FRCV). Su objetivo es posicionar al ejercicio físico como pilar fundamental en la prevención de las enfermedades cardiovasculares. La actividad física, la alimentación saludable, el abandono del tabaquismo y el control médico precoz, siguen siendo las bases en las que se sustenta una buena salud cardiovascular. Los habitantes de nuestro país hoy ven incrementada su expectativa de vida, expectativa que no se acompaña en todos los casos con buena calidad de vida, la mayoría de las veces, graves limitaciones derivan de enfermedades cardiovasculares. Hacer hincapié en la importancia de la salud física es imprescindible para mejorar la calidad de vida y para prevenir muertes que son evitables.

Varias actividades se llevaron a cabo en el Departamento de Paysandú como: realización y entrega de folletería informativa, carteles alusivos al tema, y evaluación de factores de riesgo cardiovascular mediante la medida y control de peso, presión arterial y medidas de glucemia

capilar durante todos los días de esa semana. Se realizaron además conferencias informativas y diálogos participativos para funcionarios/as donde se abordó el tema de cómo prevenir las enfermedades cardiovasculares, desde un enfoque multidisciplinario, integrado por médicos del Servicio de Medicina Preventiva de Montevideo y de Paysandú. Dada la importancia de realizar información y educación en edades tempranas, uno de los doctores, abordó el tema de la alimentación saludable dirigido a niños de las Escuelas No. 13 y No. 57.

En la Planta de la ciudad de Minas, el personal de enfermería elaboró carteles alusivos y realizaron jornadas de pesquisa de factores de riesgo (antes mencionados) para el personal de dicha planta, donde además, durante toda esa semana en el comedor se destacó la “alimentación saludable”.

En Montevideo se difundieron masivamente a través del portal notas y aportes de lectura para la promoción del consumo de dietas saludables. Se realizó la pesquisa de factores de riesgo a lo largo de todos los días de la semana y se llevaron a cabo encuentros con expertos y/o “charlas participativas” dirigidas tanto a niños como padres del Centro de Educación Inicial (CEI ANCAP), para familiares y la comunidad en general.

A lo largo de la semana de salud cardiovascular, se planificó una completa agenda con la participación de destacados expertos de ANCAP, con los siguientes temas:

- “Abordaje para el cese del Tabaquismo”
- “Haciendo crecer a nuestros hijos con Buenos Hábitos”
- ¿Cómo enfrentar los cambios el estilo de vida?”
- “Beneficios de controlar la diabetes
- “Beneficios del ejercicio”
- “Estoy gordo/a: Mañana empiezo la dieta”
- “Aspectos de Prevención Cardiovascular en el Adulto Mayor”

- Día Mundial de la Diabetes 14 de Noviembre - Durante la semana comprendida entre los días 15 al 19 de Noviembre, se realizó en Oficinas Centrales, La Teja, Planta Paysandú y Minas, promoción del tema de Diabetes, mediante entrega de folletería educativa y pesquisa de factores de riesgo en todas las enfermerías de la empresa. A través del portal se facilitó material sobre qué es la diabetes; su diagnóstico, tratamiento y sus controles. Durante esos días, en oficinas Centrales también se llevó a cabo una charla informativa sobre el tema, la cual tuvo una exitosa convocatoria. En ésta se entregó material informativo y se invitó a los presentes a degustar alimentos para diabéticos.

- Semana del Lunar o Salud de la Piel 12 al 16 de diciembre - Los médicos dermatólogos de la institución, organizaron la entrega de material informativo, entrega de muestras de filtro solar y

material visual educativo que fue transmitido en horas pico a los concurrentes al Servicio Médico durante la semana que comprendió dicho efemérides.

- **Certificaciones** - En el transcurso del año 2010, se cambió la normativa de las certificaciones médicas del Servicio Médico de ANCAP. A Partir de este año, se estableció que los médicos de medicina general y los especialistas que ven funcionarios con afecciones de la especialidad que son origen de la necesidad de la licencia, pueden y deben ser, quienes certifican al paciente. En esta tarea los problemas que se nos han planteado es la alta tasa de ausentismo en algunos sectores o plantas y la gran divergencia entre los profesionales para designar el número de días que deben adjudicarse según las patologías.

- **Banco de Sangre** - En el curso del año 2010 se recibieron 105 donaciones de sangre por concepto de intervenciones quirúrgicas, de funcionarios/as activos y jubilados. En el Banco Nacional de Sangre, se recibieron 10 donaciones más por concepto de Conservación del Club de Donantes de ANCAP.

- **Actividades de comunicación externa, de las actividades de Medicina Preventiva en particular y de ANCAP en general** - Se realizó una comunicación en forma de Poster en el V Congreso Uruguayo de Endocrinología. En el mismo se muestran las actividades que realiza la Empresa ANCAP orientadas a disminuir los riesgos en salud para prevenir enfermedades crónicas no transmisibles.



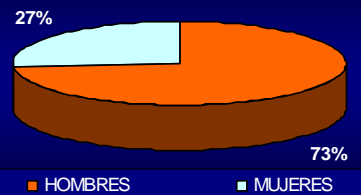
ESTRATEGIAS DE PROMOCION DE SALUD PARA FUNCIONARIOS DE EMPRESA ESTATAL ANCAP

Cristina Simone; Ma. Pilar Serra; Estela Logaldo. Marcelo Fridlenderis, Jose Oyarbide; Jose Luis Silvera; Gabriela Piriz; Javier Cousillas

Introducción: Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland - ANCAP

Es una Empresa Estatal, cuyo cometido es la refinación de petróleo, destilación de alcohol y elaboración de cemento portland. Integra DERES que es una Red Orgánica de Empresas comprometidas con valores y principios de las personas, la comunidad y el medio ambiente. Ancap asume roles de "Compromiso Social Empresarial" para todos sus funcionarios. Total de funcionarios en todo el País 2513: *1852 son hombres - el 73 % * 669 son mujeres - 27%

FUNCIONARIOS DE ANCAP SEGUN SEXO



OBJETIVOS

- Describir las actividades de promoción de alimentación saludable para todos los funcionarios de ANCAP
- Cuantificar y analizar la población beneficiaria del servicio de comedor
- Evaluar el ingreso a los planes de alimentación que se ofrecen y su relación con características poblacionales de la empresa..

MATERIAL Y MÉTODO

Es un trabajo descriptivo, transversal y retrospectivo.

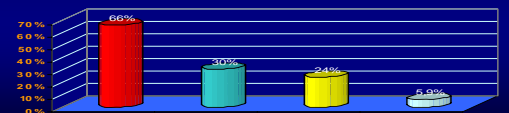
Se recabó información de bases de datos informatizadas en el área de Medicina Preventiva y Sección Comedores.

Los datos fueron analizados con el Programa Excel de Windows.

Resultados

Se analizaron las patologías prevalentes, tomando una muestra de: 780 funcionarios - 31% del total.

ANALISIS DE MUESTRA DEL 31% DEL TOTAL DE FUNCIONARIOS DE ANCAP

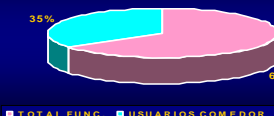


De los 2513 funcionarios totales:
1325 son usuarios comedor -53%
1140 consumen alimentación saludable (AS) -86%
185 plan de alimentación diferencial (PAD) -14%

CANTIDAD DE USUARIOS COMEDOR EN ALIMENTACIÓN SALUDABLE Y PLAN DE ALIMENTACIÓN DIFERENCIAL 14%



PORCENTAJE DE FUNCIONARIOS USUARIOS DE COMEDORES



CONCLUSIONES

- > Bajo porcentaje de funcionarios que optan por PAD en el Comedor
- > Importancia de aumentar las medidas para mejorar resultados de adherencia voluntaria
- > Importancia que empresas con alto número de funcionarios estén comprometidas y estimulen actividades para la promoción y prevención de enfermedades crónicas de alta prevalencia en Uruguay

PROGRAMA GESTIÓN DE CALIDAD CON EQUIDAD DE GÉNERO

Continuamos trabajando en el Programa de Gestión de Calidad con Equidad (PGCE), con el objetivo de incorporar la perspectiva de género a las políticas y prácticas de la empresa,

El plan de acción desarrollado puso foco en los siguientes aspectos: las bases de datos, la desconstrucción de estereotipos, el trabajo sobre las comunicaciones y la sensibilización del personal.

En lo que corresponde a las bases de datos, la información, se procesa desagregada por sexo, ya sea en lo que respecta a horas trabajadas, extras, capacitación, beneficios otorgados al personal, etc. También se cuenta con información del núcleo familiar del funcionariado. Esto permite que la información sea un insumo de calidad y facilite la toma de decisiones en lo que respecta a las políticas de género y a las acciones orientadas a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Para la desconstrucción de estereotipos, se incorporaron elementos teóricos en diferentes talleres que se realizaron con el personal de todas las Plantas de ANCAP, en los que se trabajó, entre otras cosas, sobre las imágenes y las comunicaciones institucionales.

Uno de los avances más importantes, se realizó en los llamados del personal, incorporando el lenguaje género sensitivo y asegurando de esta forma la participación de hombres y mujeres en los concursos.

Los mayores esfuerzos realizados en el año 2010, se orientaron a la sensibilización del personal, planteándose como objetivo que el total del funcionariado participe de los talleres, con la convicción de que se trata de un tema que hace a la cultura de la organización y que necesita del compromiso de todos y todas para su éxito.

El equipo de replicadores continuo trabajando en este sentido, y para fines del año 2010 habían participado 300 personas de las distintas instancias de sensibilización.

La Planta Juan Lacaze, recibió en dos oportunidades a integrantes del equipo de replicadores/as, convirtiéndose así en la primera Planta, en la cual todo el personal participó de los talleres de sensibilización del Programa de Calidad con Equidad de Género.

Otra acción emprendida en el marco de este programa, fue la realización de un taller “¿Qué valores de equidad de género transmitimos a nuestros hijos?”, en el Centro de Educación Inicial (CEI), ubicado en la Planta de La Teja de ANCAP. Del mismo participaron, tanto el personal de la guardería, como la familia de los niños y niñas que concurren al Centro (CEI).

PRINCIPIO 3. LAS EMPRESAS DEBEN SOSTENER LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO A CELEBRAR CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En la organización existe un pleno respeto por la actividad sindical. Se entiende que debe haber una alianza estratégica con los trabajadores/as y se considera, bajo Convenio Colectivo del año 2000, que el sindicato es el representante de los mismos.

Es así que, en ANCAP, a través de los resultados del diálogo permanente entre representantes de la Empresa y el sindicato, se toman importantes definiciones.

En el año 2010, tras un largo proceso de negociación, se conformaron tres comisiones paritarias para el tratamiento de los principales temas de interés, a saber: las condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad y salud ocupacional; la plataforma general del gremio y los reclamos por la reestructura del año 2009.

El proceso culminó con la firma de un Convenio Colectivo que determinó resoluciones y compromisos respecto a los aspectos planteados en las comisiones formadas.

Durante todo el proceso, ANCAP siempre estuvo abierta a negociar, teniendo presente la responsabilidad de asegurar el abastecimiento de combustible al país.

PRINCIPIO 4. LAS EMPRESAS DEBEN SOSTENER LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZADO Y OBLIGATORIO

Existe un marco regulatorio sobre trabajo forzado y obligatorio que nuestra empresa respeta. Todas las personas que ingresan, lo hacen en forma voluntaria y los contratos de trabajo también se rescinden en forma voluntaria (amparados en procedimientos legales), es así que muchas personas, toman licencias sin goce de sueldo por razones particulares que la empresa contempla.

ANCAP trabaja siempre a través de negociaciones colectivas con el sindicato de trabajadores Fancap PIT – CNT, que también integran diferentes Comisiones de trabajo, garantizando de esta forma, la conformidad de las condiciones de trabajo de las distintas temáticas que promueve la empresa.

En cuanto a las horas extra, tenemos una reglamentación que establece un máximo de horas extra semanales, que se realizan en forma voluntaria por parte del trabajador/a, quien puede excusarse de realizarlas, en el caso que sean necesarias. También tenemos un sistema de turnos en la Refinería de La Teja y otras Plantas donde el trabajo no puede interrumpirse, con un sistema de jubilación anticipado para las mismas.

Con respecto a las pasantías laborales que seguimos brindando por convenio al Patronato de excarcelados, dependientes del Ministerio del Interior, para que trabajen en la empresa ex-reclusos/as, existen cláusulas que establecen que las condiciones de trabajo serán similares al resto de los/as trabajadores.

PRINCIPIO 5. LAS EMPRESAS DEBEN SUSTENTAR LA ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

Los ingresos de personal en nuestra empresa, corresponden a personas mayores de 18 años, por lo que no es posible que se realice trabajo infantil en ANCAP, así como tampoco en otro organismo estatal.

Hoy en día es común que las diferentes dependencias estatales trabajen con empresas tercerizadas, pero los servicios de las mismas, se contratan por licitación, las que son revisadas minuciosamente previo al otorgamiento de las diferentes licitaciones.

No lo podemos garantizar, pero suponemos que el personal que trabaja en nuestra empresa, no necesita que sus hijos/as, menores de edad, trabajen. Los sueldos que perciben nuestros/as trabajadores, son muy superiores al salario mínimo nacional. También el personal participa de cursos, talleres, Conferencias, donde promovemos los diez Principios del Pacto Mundial y difundimos la práctica de los mismos en nuestros lugares de trabajo.

Tenemos un área de Responsabilidad Social Empresarial, que en el apoyo que brinda a la comunidad, desarrolla políticas tendientes a desestimular el trabajo infantil, mediante la firma de convenios con instituciones barriales, públicas o privadas, a los efectos de desestimular la promoción de tales prácticas.

PRINCIPIO 6. LAS EMPRESAS DEBEN SOSTENER LA ELIMINACIÓN DE DISCRIMINACIÓN RESPECTO DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

NUEVO REGLAMENTO DE ASCENSOS

Continuando con el proceso de adaptación a la nueva Estructura aprobada en 2009 y sus perfiles de cargos, se diseñaron, aprobaron y difundieron nuevos mecanismos para la Provisión de Cargos Vacantes.

Se destaca que la elaboración del presente Reglamento, incluyó instancias de discusión con el sindicato, siendo esta una manifestación más del relacionamiento entre la organización y los representantes de los trabajadores/as.

Este nuevo Reglamento permite que las personas puedan concursar y demostrar sus conocimientos, aunque no tengan la totalidad de los requisitos del perfil. Sin perjuicio de que quienes lo cumplen cuentan con mayor puntaje. Esto permite que las personas tengan mayores oportunidades para demostrar sus conocimientos y habilidades pese a no haber realizado capacitaciones formales.

Además, incorpora en forma definitiva la evaluación psicolaboral de los/as participantes.

Como otra forma de apostar a la transparencia, en cuanto a los tribunales, se incorporó la disposición que un miembro puede ser elegido por los participantes y el resto continúa siendo designado por la Gerencia de RRHH.

La nueva reglamentación fue difundida a través de distintos medios: charlas informativas a Jefes y Gerentes en diferentes dependencias. Además, se imprimieron y distribuyeron Reglamentos a todas las gerencias de la organización y se encuentra a disposición de todos los funcionarios/as en el Portal.

DESARROLLO DE LAS PERSONAS

El desarrollo de las personas es la clave para el presente y futuro de nuestra organización, en este sentido en el año 2010 se continuó trabajando con la Gestión por Competencias.

En el año 2009 se implementaron las evaluaciones de desempeño por competencias y en 2010 se avanzó con la realización de las retroalimentaciones individuales. En esta instancia, en conjunto, supervisor y supervisado, diseñaron un plan de desarrollo individual en base a los resultados de la evaluación.

Este plan incluye herramientas de desarrollo que van desde cursos de formación hasta la lectura de libros y la realización de ejercicios prácticos.

El objetivo de esta iniciativa era llegar a toda la organización, logrando que todos los trabajadores/as pasaran por la instancia de evaluación y retroalimentación, si bien no se logró este objetivo hubieron grandes avances y se viene trabajando para lograr que se ejecute el total de la capacitación planificada.

También en la línea del desarrollo de competencias, la organización continuó con el proceso iniciado en 2007 junto a la Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSC) con la formación de coordinadores/as de Grupo como parte de las acciones que apuntan a promover el cambio cultural. Las personas que han recibido dicha formación ya realizaron coordinaciones en diferentes áreas de la organización y efectuaron pasantías en grupos de formación.

En total, se trabajó en la coordinación de diez grupos en distintas áreas: Controles, Tecnología de la Organización, Planificación Estratégica, Servicios Jurídicos y Recursos Humanos. Se efectuaron Talleres de integración en Planta La Teja, Planta Portland Paysandú, Portland Minas, Refinación y Mantenimiento e Ingeniería.

En cuanto a los avances respecto a la formación, se inició el tercer grupo de Formación de Coordinadores/as y se realizaron tres cursos de herramientas de comunicación y trabajo grupal.

A fin de año se efectuó una evaluación del trabajo realizado y del interés existente por diversas áreas de la organización por realizar procesos coordinados con sus trabajadores/as, con el objetivo de definir el trabajo que se realizará en el año 2011.

El desarrollo de las habilidades de comunicación y trabajo en grupos, son objetivos importantes para la organización, por lo que para el año 2014 se pretende que el 50% del personal haya tenido algún contacto con esta metodología de trabajo.

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 DE GASOIL Y GASOLINAS

En enero de 2009 se iniciaron las obras para la incorporación de nuevas unidades de hidrosulfurización de gasoil, hidrosulfurización de gasolina de cracking y recuperación de azufre. En 2010 se inició el montaje de las nuevas unidades de proceso.

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. A fines de 2009 se incorporó el bioetanol a la gasolina "Premium" y el biodiesel al gasoil.

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. En diciembre de 2010 concluyó la instalación de la mayor parte de los equipos de la planta, previéndose el inicio de operaciones para 2011. La inversión superó los U\$S 2.500.000.

Las nuevas unidades incorporan procesos fisicoquímicos que mejorarán la calidad del efluente, adelantándonos al advenimiento de requerimientos legales más exigentes que los actuales.

TRATAMIENTO DE RESIDUOS INDUSTRIALES CONTAMINADOS CON HIDROCARBUROS:

Se continuó con el tratamiento de residuos contaminados con hidrocarburos provenientes de Refinería con la finalidad de acondicionarlos para una disposición final segura. Adicionalmente fue adjudicada la licitación para la descontaminación y reciclaje de envases metálicos usados. La firma adjudicataria comenzó los trabajos a fines de 2010.

CERTIFICACIÓN ISO 14001 DE PLANTA LA TEJA:

En 2010 se completó el diseño del Sistema de Gestión Ambiental para Planta La Teja. Se espera alcanzar la certificación ISO 14001:2004 en 2012.

Se finalizó el 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). Como resultado del

mismo, se dispone de una metodología de cálculo de inventario de emisiones atmosféricas para Refinería La Teja. A su vez, se concretó la adjudicación de una estación de monitoreo de calidad de aire a ubicar en el barrio La Teja.

Fue adjudicada la licitación para incorporar tratamientos de efluentes adicionales para la mejora de la calidad de los efluentes industriales de Planta La Teja.

REMODELACIÓN DE PLANTA DE CEMENTO PÓRTLAND EN MINAS:

Luego de haber adjudicado, en 2009, la licitación para el suministro de ingeniería y equipos para la modernización de la Planta de Cemento Portland de la ciudad de Minas, en 2010 se comenzó la recepción de equipos. Asimismo se elaboraron los pliegos de licitación para la obra civil y el montaje mecánico.

Las obras incluirán mejoras en la eficiencia energética y reducción de las emisiones de material particulado.

LABORATORIO DE MEDIO AMBIENTE:

El Laboratorio de Medio Ambiente (LAMA) continuó avanzando en la implementación de su sistema de gestión de la calidad.

Se continuó trabajando con el objetivo de acreditar algunos de los servicios analíticos que brinda, de acuerdo a la norma UNIT-ISO/IEC 17025:2005 "Requisitos generales para la competencia de los laboratorios de ensayo y de calibración", ante el Organismo Uruguayo de Acreditación. Se busca aumentar la confianza de los clientes en los resultados emitidos por el laboratorio y demostrar la aptitud y competencia técnica necesarias para obtener su inscripción en el futuro Registro de Laboratorios Ambientales del Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente (MVOTMA). La inscripción en este Registro implica obtener y mantener la calificación necesaria para presentar información analítica ante el MVOTMA.

En este sentido, el LAMA ingresó en el Programa de Acreditación de Laboratorios Ambientales que lidera la Dirección Nacional de Medio Ambiente, y que cuenta con fondos del BID y el apoyo de una consultora especializada. El programa guía a los laboratorios participantes en la implementación de los requisitos de la norma UNIT-ISO/IEC 17025 para su acreditación en la medición de parámetros fisicoquímicos regulados por la legislación nacional.

Como segundo gran objetivo, y con el propósito de ampliar el rango de servicios que brinda el LAMA, la empresa tomó la decisión de fortalecer su plantilla mediante la incorporación personal técnico, el acondicionamiento de los espacios físicos de trabajo, y la compra de nuevo instrumental analítico para abordar la determinación de metales contaminantes en muestras ambientales.

PRINCIPIO 8. LAS EMPRESAS DEBEN IMPLEMENTAR INICIATIVAS PARA PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

Como parte de su política ambiental, ANCAP se compromete a capacitar a su personal 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 en cursos relativos a, gestión de residuos sólidos peligrosos y evaluación de sitios contaminados, entre otros temas.

El personal de Terminal del Este recibió capacitación referente al funcionamiento de la futura planta de tratamiento de efluentes.

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

Comisión de Medio Ambiente de la Cámara de Industrias (Grupos de Trabajo de Envases y Residuos Industriales)

El organismo continúa participando en las encuestas anuales de Benchmarking Ambiental de ARPEL.

Se finalizó el 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.

Comenzaron las gestiones para la renovación del acuerdo entre ANCAP y la Intendencia de Paysandú para el monitoreo de material particulado en aire en el entorno de Planta Portland 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. Dentro de este proyecto, se avanzó en la contratación de una consultora con el objetivo de realizar la identificación y recomendación de soluciones óptimas de gestión, ambientalmente aceptables, de todos los residuos sólidos generados en dependencias de ANCAP, teniendo como prioridad la valorización de los mismos para uso como combustible o materia prima en la fabricación de cemento.

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. En 2010 lograron incorporarse como materia prima algunos insumos agotados del proceso de refinación de petróleo que poseen características similares a los minerales tradicionales que se emplean en la fabricación de cemento Portland.

La ejecución de los proyectos que surgieron en el marco del convenio suscrito con la Universidad de la República llegó a sus etapas finales. El estudio para la generación de biogás a partir de vinaza, sirvió como base para un proyecto posterior que ya fue adjudicado. Se trata de la construcción de un reactor a escala piloto para la producción de biogás con vinaza, que está comenzando a montarse en Bella Unión. Servirá para familiarizarse con la operativa de generación de biogás, como semilla para un futuro reactor. Adicionalmente podrá tener fines didácticos para la carrera del tecnólogo que se desarrolla en ALUR Bella Unión.

El proyecto de generación de energía (hidrógeno) a partir de glicerina fue desarrollado a escala de laboratorio y actualmente se encuentra en elaboración el informe final del mismo.

PRINCIPIO 10. LAS EMPRESAS DEBEN COMBATIR LA CORRUPCIÓN EN TODAS SUS FORMAS, INCLUIDAS LA EXTORSIÓN Y EL PAGO DE SOBORNOS

ANCAP como empresa del Estado, con el peso que tiene en la economía nacional y su responsabilidad, tiene la posibilidad de difundir políticas y buenas prácticas, es en virtud de ello que se han aprobado en este período de reporte una serie de Políticas.

POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

En lo que hace a la Seguridad de la Información, ANCAP declara su compromiso con el cumplimiento de la normativa y legislación vigente en relación con aspectos de Seguridad de la Información.

La Seguridad de la Información se caracteriza como la preservación de:

- a) su confidencialidad, asegurando que sólo quienes estén autorizados puedan acceder a la información;
- b) su integridad, asegurando que la información y sus métodos de procesos sean exactos y completos;
- c) su disponibilidad, asegurando que los usuarios/as autorizados tengan acceso a la información cuando lo requieran.

ANCAP tiene presente que, velar por el cumplimiento de estos requisitos fortalece la transparencia, así como evita la destrucción, divulgación, modificación y utilización no autorizada de la información. Asimismo entiende la necesidad de establecer políticas, normas, procedimientos y responsables de la seguridad de la información, ya que las organizaciones cada vez más, se ven enfrentadas a amenazas, procedentes de una amplia variedad de fuentes como, sabotaje, vandalismo, fraude informático, corrupción, etc.

El Poder Ejecutivo, el 28 de setiembre de 2009, dictó el Decreto No.452/009, por el cual dispuso que determinadas Unidades Ejecutoras del Presupuesto Nacional, deberían adoptar en forma obligatoria una Política de Seguridad de la Información, tomando como base la denominada “Política de Seguridad de la Información para Organismos de la Administración Pública”.

En pro de ello, en el año 2009, la Gerencia Tecnología de la Información convoca a una reunión a las Gerencias del resto de las Áreas de la empresa, de forma de lograr una concientización sobre la importancia de que la organización tenga aprobado una Política de Seguridad de la Información.

En el transcurso del año 2010, se llevaron a cabo jornadas de concientización a la Alta Dirección y al Directorio, con el apoyo de Auditoría de ANCAP y de la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC).

Finalmente, el 23 de diciembre de 2010, el Directorio de ANCAP aprueba una Política de Seguridad de la Información para ANCAP y designa un Comité de Seguridad de la Información, integrado por representantes de varias áreas de la empresa y se nombra un Coordinador de la Seguridad de la Información, que es quien posibilitará la coordinación y oficiará de nexo entre el Comité de Seguridad de la Información y el Comité de Dirección, así como con las Gerencias integrantes del mismo.

La definición de la Política, contiene criterios generales para proteger la información en todos sus medios: hablada, publicada, impresa, con el objetivo de que todos los funcionarios y funcionarias tengan conocimiento de cuál debe ser el tratamiento de los activos de la información que son propiedad de la empresa.

A su vez, se ha trabajado en un reglamento que hace a las faltas de la protección de la información y las sanciones que conllevan.

Uno de los primeros objetivos del Comité para el 2011, será la divulgación de la política y la concientización de todos los funcionarios y funcionarias de ANCAP.

POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL DE RIESGOS

La Gestión Integral de Riesgos (GIR), procura dar “garantía razonable en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa”.

Este mundo complejo y dinámico, hace de la GIR una necesidad, es por ello que ANCAP, en julio de 2010 aprobó por Res.(D) 655/2010 la “Política de Gestión Integral de Riesgos” y un “Proyecto Piloto de implementación de la Gestión Integral de Riesgos (GIR) en la Gerencia de Compras, con foco en la Gerencia de Mantenimiento e Ingeniería. Los resultados de este piloto permitirán a la dirección de la empresa evaluar los beneficios de esta herramienta y definir los siguientes pasos a dar.

La gestión de riesgos, ha migrado hacia una visión integral, donde hay que estar atentos a las amenazas y oportunidades que brindan, tanto la mejora de un proceso industrial, como la gestión medioambiental o de responsabilidad social de la empresa.

ANCAP está en las primeras etapas del proceso de migración hacia GIR, se está trabajando en la cultura de riesgos y se pretende integrar a cada Ancapeano y Ancapeana en este esfuerzo. Nuestro objetivo, es “hacer del riesgo, parte de la mentalidad y la responsabilidad de cada integrante de la organización”.

En lo que hace a los avances del Proyecto, se formó un Grupo de Proyecto y se colaboró con la Gerencia de Compras en la definición de sus objetivos estratégicos y su alineación con los Objetivos Estratégicos Corporativos de ANCAP.

En una primera etapa, se analizaron los procesos de Compras, Gestión de Stocks y Gestión de Proveedores, pertenecientes a la Gerencia de Compras, una vez aprobados, se comenzó con el proceso de Gestión Integral de Riesgos.

Los pasos definidos para este proceso son:

- 1- Establecer el Contexto.
- 2- Identificar los Factores de Riesgos
- 3- Evaluación de Riesgos
- 4- Control y Mitigación de Riesgos
- 5- Aprovechamiento de los Riesgos
- 6- Implementación del Programa

Hasta la fecha, se ha avanzado en los cinco primeros pasos, nos resta implementar el programa que sin dudas es la implantación de la gestión y dónde se podrá apreciar el valor agregado.

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

ANCAP trabaja en base a valores tales como: integridad y respeto, honestidad, compromiso, responsabilidad y transparencia. Consideramos que la transparencia de la gestión es algo que debemos priorizar, ya que hace a la calidad institucional, mejora la

competitividad y el desarrollo sostenido, esto a su vez genera la posibilidad de crear prosperidad para los funcionarios y funcionarias de la empresa y para la ciudadanía en general.

Transparencia es el hecho de hacer las cosas bien; es el piso ético.

ANCAP es conciente de los perjuicios que la corrupción supone tanto para la empresa como para la sociedad en su conjunto.

Para disuadir sobre la aplicación de dichas prácticas en el seno de la organización, la empresa en su estructura organizativa cuenta con un Área de **Auditoría**, encargada de ayudar a la organización a cumplir sus objetivos, realizando por una parte, actividades de aseguramiento y por otra, de consulta y asesoría, que agregan valor, con el fin de mejorar la efectividad con que se realizan las actividades y tareas, en especial los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. Asimismo, ejerce una labor de apoyo para la gestión, por lo cual sus informes, no son sólo hechos, sino también interpretaciones sobre lo que esos hechos y hallazgos representan para la organización, los efectos que podrían tener, sus causas y sus posibles soluciones.

La planificación de auditoría, se hace en base a los objetivos estratégicos de la organización, riesgos de procesos críticos, cumplimientos regulatorios y a requerimientos específicos del Directorio y la Alta Dirección. Las actividades de auditoría interna, comprenden, en general, el monitoreo de los principales procesos, riesgos y controles de la compañía, revisiones especiales y otras actividades consideradas relevantes como por ejemplo el seguimiento y revisión de Contratos.

En el año 2010 se realizaron 112 informes de auditoría, los cuales generaron recomendaciones y sugerencias de planes de acción concretos y prácticos, los cuales generalmente se realizan con la anuencia y aceptación del auditado, a los efectos de que se lleven a cabo, con la finalidad de lograr una mejora en la eficacia y eficiencia de los controles, procesos, gestión y gobierno.

A su vez, se cuenta con un Área de **Controles**, que tiene entre sus responsabilidades las siguientes: administrar los procedimientos de investigaciones administrativas y/o sumarios, asegurando las garantías del debido proceso; asegurar el cumplimiento de políticas, aplicar la normativa vigente y normas de ética en el manejo de combustibles, alcoholes y bebidas alcohólicas; garantizar un sistema confiable de fiscalía en plantas; gestionar el registro de alcoholes y bebidas alcohólicas destiladas y de empresas operadoras en ese mercado; gestionar el laboratorio de alcoholes y bebidas alcohólicas; controlar el cumplimiento de los procedimientos administrativos, operativos y comerciales en los negocios y servicios de la empresa; preservar los bienes de la misma y colaborar y proponer mejoras en procedimientos y verificar su cumplimiento.

Esta área está integrada por las cuatro Jefaturas y un Fiscal.

Sumarios, es responsable de administrar los procedimientos de investigaciones administrativas y/o sumarios, accidentes de tránsito, informaciones de urgencia; recibir y

tramitar las denuncias que se le formulen, y asesorar a las áreas de ANCAP en temas de su competencia.

En el año 2010:

- ✓ Se han instruido 28 sumarios e investigaciones administrativas. Se han investigado 23 accidentes de tránsito
- ✓ Se respondieron 594 consultas sobre diversos temas.
- ✓ Se realizaron 40 asesoramientos a Gerencias y Jefaturas.
- ✓ Se recibieron y tramitaron 4 denuncias, decretándose la investigación correspondiente.

Control de Combustibles y Alcoholes, y Fiscalía de Plantas, es responsable de asegurar el cumplimiento de políticas, normativa vigente y normas de ética en el manejo de combustibles, alcoholes y bebidas alcohólicas y garantizar un sistema confiable de fiscalía en Plantas de la empresa. En el año 2010:

- ✓ Se realizaron 417 controles, totalizando 85,8% de las Estaciones de Servicio.
- ✓ Se constataron 63 infracciones, lo que representa un 15,1%.
- ✓ Se efectuaron 32 controles a camiones cisterna en Planta La Tablada, detectándose 2 irregularidades.
- ✓ Se aplicaron 59 sanciones en el período enero-setiembre 2010.
- ✓ Se extrajeron muestras de lubricantes en envases no originales de ANCAP.
- ✓ Se realizaron 1240 visitas en comercios de Montevideo y 774 en el Interior, que elaboran y comercializan alcoholes y bebidas alcohólicas destiladas, generándose 24 procedimientos.
- ✓ Se retiraron en 25 oportunidades, muestras de bebidas de firmas rematadoras, de la Dirección Nacional de Aduanas y de la Suprema Corte de Justicia.
- ✓ Se elaboró el Procedimiento para las tareas de despacho de combustibles en Fiscalías en las diferentes Plantas de Distribución por medio de vehículos tanque carreteros, y el Procedimiento de recepción de pallets para las Fiscalías de las Plantas de Portland.

Gestión de Registros, es responsable de gestionar el registro de alcoholes y bebidas alcohólicas destiladas y de empresas operadoras en ese mercado y otros registros de control, asegurando el cumplimiento de la normativa en materia de calidad a nivel nacional y de gestionar el laboratorio de alcoholes y bebidas alcohólicas. En el año 2010:

- ✓ Se analizó la propuesta de revisión de la RES GMC 77/94 presentada por Brasil y de la normativa técnica referente al Ron y de la Norma UNIT 1124-2007.
- ✓ Se visitaron la totalidad de las fábricas de Montevideo y algunas del interior del país.
- ✓ Se mantuvo la Acreditación del Laboratorio en el alcance actual, según la Norma UNIT-ISO/IEC 17025:2005, lo que implica que continúa operando en un sistema de gestión, que permite demostrar su competencia técnica y que es capaz de generar resultados técnicamente válidos.
- ✓ Se realizaron 541 análisis de productos.

Control de procedimientos y operaciones, es responsable de controlar el cumplimiento de los procedimientos administrativos, operativos y comerciales en los negocios y servicios, y el cumplimiento de los procedimientos de preservación de los bienes de la empresa. En el año 2010:

- ✓ Se controlaron 13 empresas tercerizadas, con respecto al cumplimiento de las obligaciones de las empresas contratadas, para con el Estado y sus trabajadores/as.
- ✓ Se realizaron controles específicos (seguridad perimetral de plantas, lubricantes en Flota, órdenes de trabajo y de compra de mantenimiento, sistema de expedición de combustible desde el muelle de La Teja, medicamentos controlados, destrucción de vales, contratación de seguros contra catástrofes climáticas), así como diversos procedimientos de ANCAP (para la adquisición de pasajes al exterior; tarjetas de créditos corporativas, compra y renovación de equipo informático).
- ✓ Se brindó capacitación para controladores de contratos del Área Tecnología de la Información y se dispuso de un controlador técnico a dedicación completa, para participar en el Grupo de Trabajo para los temas relativos a “condiciones y medio ambiente de trabajo, seguridad industrial, y salud ocupacional”.

Fiscalía, es otra área, cuyas funciones son la formulación de cargos, si correspondiere, una vez terminada la instrucción por parte de Sumarios y confeccionar un informe circunstanciado, realizar las diligencias administrativas correspondientes a la parte acusadora y proponer correctivos al servicio, cuando correspondiere y asesorar en materia jurídica a la Gerencia de Controles y a sus jefaturas. En el año 2010:

- ✓ Se realizaron 41 informes en investigaciones administrativas y sumarios.
- ✓ Se evacuaron 30 consultas verbales sobre diferentes temas planteados por otras áreas.
- ✓ Se asesoró a la Gerencia y a las Jefaturas de Controles.

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

Los mecanismos más comunes de rendición de cuentas que emplea la empresa son, la Memoria y Balance Anual, el Reporte de Sustentabilidad, los Boletines, la revista Correo Ancapeano, las publicaciones en los medios de comunicación y la página Web institucional. En lo que hace a las comunicaciones y rendición de cuentas, en la interna, ANCAP cuenta con un área de **Relaciones Institucionales y Comunidad**, cuyo cometido es el de asegurar las comunicaciones y relaciones efectivas con los públicos objetivo y el desarrollo de ANCAP como empresa socialmente responsable.

CÓDIGO DE ÉTICA

ANCAP ha tomado una serie de acciones en lo que hace a la proyección de la elaboración de un Código de Ética. Se conformó 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 que resulte fácilmente comprensible por todo el personal, 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 grupo quedó integrado, en una primera instancia, por funcionarios y funcionarias de las áreas de: Controles, Auditoría, Servicios Jurídicos, Recursos Humanos y Relaciones Institucionales y Comunidad. Posteriormente se resolvió convocar a otras personas de las áreas de Compras, Comercio Exterior, Comercialización y del Gremio.

Se llevaron a cabo reuniones quincenales, en las cuales se discutieron y acordaron líneas de trabajo y roles de los distintos integrantes, asimismo se analizó la normativa vigente y los medios de difusión de la misma.

Como resultado, se culminó con la elaboración de un Proyecto de Instructivo sobre la normativa vigente en materia de Ética y Transparencia en la Función Pública, de orden nacional e internacional y la normativa interna de ANCAP relacionada con dicha temática, el cual fue aprobado por Res.(D) No.45/1/2011 de fecha 24 de enero de 2011. Este Instructivo refuerza la idea de que, el correcto desempeño de la empresa, debe ajustarse a los principios de eficiencia, transparencia y probidad, dado por un conjunto de normas nacionales e internacionales.

En lo que hace a la eventualidad de proyectar la elaboración de un Código de Ética para ANCAP, el grupo de trabajo llevó a cabo una encuesta en el Portal, a los efectos de recabar la opinión de todo el personal, y evaluar la posibilidad de contar con un Código de Ética. Asimismo se evaluó el conocimiento del tema, la voluntad de participar en su elaboración y la valoración que los funcionarios y funcionarias hacen sobre el posicionamiento de ANCAP en los temas relacionados con Ética, Transparencia y Anticorrupción.

También se llevó a cabo un Taller dirigido por el Profesor de la Cátedra de Ética de la Universidad Católica del Uruguay, que contó con la participación de los integrantes del grupo y el equipo gerencial.

A su vez, se planea crear un clima interno y una expectativa positiva para desarrollar participativamente la elaboración del Código de Ética de ANCAP, así como comunicar las acciones a la empresa sobre la temática, a través de medios masivos de comunicación, con el objetivo de dar la más amplia difusión a la sociedad en general, así como dar señales a la interna de la organización, en el marco de las acciones de Responsabilidad Social Empresarial.

ADHESIÓN AL MARCO NORMATIVO

LEY DE ANTICORRUPCIÓN

En lo que respecta a la Ley No.17.060 sobre el “Uso Indevido del Poder Público (corrupción)” del 23 de diciembre de 1998, ANCAP continúa cumpliendo 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 jefes 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.

Los funcionarios y funcionarias obligados, tienen la posibilidad de entregarlos ellos mismos a la Junta de Transparencia y Ética Pública, o entregarla al Área Servicios Jurídicos, la que 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 ciudadanos y ciudadanas y se articula un procedimiento jurisdiccional para resolver los conflictos que surgen entre los mismos y el Estado, para acceder o desclasificar información.

ANCAP reconoce que, la información y el acceso a la información, son las bases fundamentales de todo sistema de transparencia y de toda rendición de cuentas clara y efectiva. La comunicación abierta y honesta con la sociedad, otorga mayor transparencia y confiabilidad de su gestión entre sus grupos de interés.

El procedimiento para dar trámite a los pedidos de información que recibe la empresa, se mantiene con la misma expedición y eficacia de siempre, es algo que lo caracteriza.

En lo que hace al cumplimiento con lo que establece la ley, respecto a la clasificación de la información, por Res. Secr. Gral. 012/2010, de fecha 30 de agosto de 2010, se aprobó el formulario “CLASIFICACIÓN DE INFORMACIÓN – (Ley 18.381)”, estableciéndose que deberá ser llenado en todos los casos de inicio de expedientes, o bien cuando la información contenida, en principio clasificada como pública, devenga durante su tramitación en reservada, confidencial o viceversa. Se comenzó la clasificación el 1º/8/10.

Con fecha 2 de febrero de 2011, se remitió a la UAIP (Unidad de Acceso a la Información Pública), formulario relativo a información reservada general (Período 1/8/10-31/1/11), así como formulario para presentación de información reservada individual, correspondiente a dicho período.

REGISTRO DE PROVEEDORES

El TOCAF, en su art.65, dispone lo siguiente: “El Poder Ejecutivo llevará el Registro General de Proveedores del Estado”. Sin perjuicio de ello, los demás organismos autónomos podrán llevar sus propios registros, e intercambiarse información en forma directa. Los registros serán públicos y las observaciones que la Administración establezca, deberán ser previamente comunicadas a la empresa inscripta”.

ANCAP, por Res.(D) No. 284/4/982 aprobó la Norma General sobre Registro de Proveedores, la cual tiene como objeto la formación del Registro de Proveedores del Organismo. En el artículo 6 de dicha Norma, se prevé la conformación de una Comisión de Registro de Proveedores, con el cometido de acordar la calificación y proponer sanciones en función de la calificación resultante. Por Res.(D) No. 1202/12/2008, se estableció que la Comisión se integraría por un representante de la Gerencia de Compras (que la presidirá), uno de la Gerencia de Controles y otro de la Gerencia de Servicios Jurídicos. Se establecieron los siguientes cometidos para la Comisión:

- ✓ Establecer definiciones para la evaluación de proveedores y comunicaciones a las áreas respectivas.
- ✓ Determinar los períodos de evaluación.
- ✓ Monitorear a los proveedores
- ✓ Elevar la propuesta de sanciones a aplicar a los proveedores en casos de incumplimientos.

Asimismo la citada resolución encomendó a la Comisión, la revisión de la Norma General sobre Registro de Proveedores, a efectos de ajustarla a la situación actual del Organismo. La Norma fue aprobada por Res.(D) No.411/5/2010 y es aplicable a todos los proveedores de ANCAP.

Interior	Treinta y Tres	TREINTA Y TRES	2	20
Interior	Lavalleja	PORTLAND MINAS	18	124
Interior	Paysandú	PORTLAND PAYSANDU	24	137
ZONA	DEPARTAMENTO	PLANTA		
		OFICINAS	670	1858
LA 2	Número total de trabajadores/as y rotación			
Número total de trabajadores/as: 2528				
Rotación de trabajadores/as: -2.85				
LA 4	Porcentaje de trabajadores/as cubiertos por un convenio colectivo			
El 94% de los trabajadores/as esta cubierto por los convenios colectivos celebrados con el sindicato.*				
Interior	Paysandú	PAYSANDU	0	30
Interior	Durazno	DURAZNO	4	17
Interior	Salto	EL ESPINILLAR	1	11
Interior	Colonia	JUAN LACAZE	6	16
Interior	Colonia	ROSARIO	0	3
Interior	Maldonado	TERMINAL DEL ESTE	6	63

* Esta comprendido en el convenio colectivo vigente todo el personal de ANCAP, agremiado o no, con excepción del personal con cargo de dirección.

LA 7	Tasa de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y víctimas mortales relacionadas con el trabajo.
Tasa de accidentes: 4.86	
Tasa de días perdidos: 151.97	

LA 10	Promedio de horas de formación al año por trabajador/a y desglosado por categoría	
	CATEGORIA PROFESIONAL	PROMEDIO (hs)
	ADMINISTRATIVOS CON BASE TÉCNICA	51,88
	ADMINISTRATIVOS SIN BASE TÉCNICA	27,39
	ASESORES Y ADSCRIPTOS	30,88
	AYUDANTES DE PROFESIONAL	73,58
	DIRECCIÓN NIVEL MEDIO	73,05
	DIRECCIÓN NIVEL SUPERIOR	90,03
	OBREROS CON OFICIO	20,64
	OBREROS DE PRODUCCIÓN	48,32
	OBREROS SIN OFICIO	7,37
	PARATÉCNICOS	30,06
	PERSONAL DE SERVICIO Y VIGILANCIA	24,75
	PROFESIONALES	72,05
	SUPERVISIÓN	38,35

LA 14	Relación entre salario base de hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional
La escala salarial es independiente de si quien ocupa el puesto es un hombre o una mujer.	