



COMUNICACIÓN DE PROGRESO DEL BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO 2008-2010

- MENSAJE DEL PRESIDENTE

Cumplimos en presentar nuestra primera Comunicación de Progreso, la cual refiere a los avances en materia de Responsabilidad Social del período Octubre/2008 – Diciembre/ 2010.

Somos una empresa estatal, perteneciente al mercado asegurador que brinda servicios desde hace 100 a la sociedad uruguaya, siendo parte sustantiva del desarrollo comercial e industrial de nuestro país.

Nuestra empresa ha bregado desde su creación por defender valores como la transparencia, los principios éticos y la responsabilidad; principios que guían nuestro diario accionar.

Adherimos en el año 2008 al Pacto Global de la ONU. Participamos en agosto/2010 de la creación de la Red Local Uruguay del Pacto Global; siendo miembros integrantes de su Consejo Directivo.

Ratificamos nuestra manifestación de apoyo a los principios del Pacto Global declarada en oportunidad de nuestra adhesión al mismo. Hemos incorporado estos principios en nuestra gestión estratégica.

Desarrollamos el presente informe contemplando los compromisos, sistemas y acciones realizados en este período en relación con los principios del Pacto Global; utilizando indicadores del Global Reporting Initiative (GRI).

En lo que refiere a los Derechos Humanos, desde su creación BSE trabaja en políticas de prevención de riesgos a través de tareas de educación y formación a la población en general y en especial a los jóvenes. Asimismo, hemos promovido la generación de hábitos saludables en nuestros funcionarios a través de distintas acciones que realiza nuestra Comisión de Salud Ocupacional.

En materia laboral destacamos el desarrollo de un Sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias diseñado por nuestros técnicos y funcionarios que se ha puesto en práctica a través de una prueba piloto desde el año 2010.

En lo que respecta al medioambiente, hemos integrado en nuestros procesos un sistema de software de gestión electrónica documental. Esta nueva tecnología promueve el descenso en el consumo del papel.

Seguimos profundizando en materia de anti-corrupción en la formación y capacitación a nuestros funcionarios e impulsamos a nuestros grupos de interés a seguir una conducta ética en todas sus áreas de acción.

Aspiramos a seguir avanzando en prácticas de responsabilidad social así como también fortalecer estas comunicaciones.

Este reporte se encuentra disponible para consulta de nuestros grupos de interés en formato electrónico a través de nuestra página web: <http://www.bse.com.uy/bse/interna.php?id=273>

Cordiales saludos.

Mario Castro

Presidente Banco de Seguros del Estado



- PERFIL DE LA EMPRESA:

El 27 de diciembre de 1911 se creó la empresa estatal uruguaya Banco de Seguros del Estado (BSE) a través de la Ley N° 3935. El objetivo fue establecer la seguridad colectiva de toda la sociedad y ofrecer un respaldo sólido en materia aseguradora a las actividades productivas y comerciales del Uruguay de aquella época.

El BSE ha velado por el cumplimiento de la Ley 16.074 de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, que ampara a todos los trabajadores del país, desarrollando conciencia preventiva en medios empresariales y dependientes.

En 1951 se inaugura la Central de Servicios Médicos (en adelante C.S.M.), para prestar asistencia a los trabajadores accidentados.

En el año 1993, mediante la Ley 16.426 y su Decreto Reglamentario 354/94 el BSE deja su condición monopólica, con la excepción de los Seguros de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como las contrataciones realizadas por el Estado.

En el BSE trabajan aproximadamente 1770 funcionarios, los cuales se distribuyen en todos los Departamentos del país, a través de las siguientes oficinas:

- Depto. de Montevideo – Casa Central, Edificio Libertador, Automóviles, C.S.M.
- Depto. de Artigas – Sucursal Artigas
- Depto. de Canelones – Sucursal Canelones, Centro de Atención Lagomar
- Depto. de Cerro Largo – Sucursal Melo
- Depto. de Colonia – Sucursal Colonia
- Depto. de Durazno – Sucursal Durazno
- Depto. de Flores – Sucursal Trinidad
- Depto. de Florida – Sucursal Florida
- Depto. de Lavalleja – Sucursal Minas
- Depto. de Maldonado – Sucursal Maldonado
- Depto. de Paysandú – Sucursal Paysandú



- Depto. de Rio Negro – Sucursal Fray Bentos
- Depto. de Rivera – Sucursal Rivera
- Depto. de Rocha – Sucursal Rocha
- Depto. de Salto – Sucursal Salto
- Depto. de San José – Sucursal San José
- Depto. de Soriano – Sucursal Mercedes
- Depto. de Tacuarembó – Sucursal Tacuarembó
- Depto. de Treinta y Tres – Sucursal Treinta y Tres

El BSE cuenta con atención especializada directa a sus clientes y un staff de asesores de seguros que se desempeñan como intermediarios. Estos productores de seguros son corredores y/o corredores y agentes que pertenecen a nuestros grupos de interés. Existen Agencias en distintas localidades del país.

La Estructura jerárquica se compone de un Directorio con tres integrantes: Presidente, Vicepresidente y Director, al que reportan la Gerencia General y dos Asesorías, a saber: Secretaría General Letrada y Auditoría Interna.

Asimismo, la Gerencia General tiene en su nivel jerárquico inmediato inferior a las siguientes Divisiones: Actuaría, Logística, Central de Servicios Médicos, Comercial, Contable, Finanzas, Legal, Capital Humano, Sistemas y Sucursales y Agencias y el Departamento de Gestión de Proyectos en carácter de asesor.

Misión

Ser la empresa de seguros líder, sólida, moderna y en constante desarrollo, orientada al crecimiento del país y al bienestar social. Reconocida por la excelencia de sus servicios y el compromiso de su gente.

Visión

Promover la creación de valor siendo proactivos aportando soluciones eficientes, innovadoras y prácticas para nuestros clientes, usuarios y la sociedad. Profundizar la



mejora continua en la gestión mediante la profesionalización y la superación de nuestra gente. Desarrollar productos y servicios de calidad, fortaleciendo el respaldo y la confianza. Fomentar la conciencia aseguradora y la prevención.

Valores:

Transparencia

Principios éticos y gestión abierta rigen nuestro proceder.

Responsabilidad

Orientación social y comercial guían nuestro accionar en aras de los mejores resultados para la comunidad.

Espíritu de Equipo

Aprovechar la diversidad para el logro de nuestros objetivos comunes.

Compromiso

Sentido de pertenencia, orgullo y alegría en el cumplimiento de nuestra misión.

Enfoque Cliente

Sensibilidad, creatividad y adaptabilidad hacia las necesidades de todos quienes hacen nuestra razón de ser.

Principio 1- Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Compromiso

Desde la creación del banco, nuestras acciones han demostrado nuestro compromiso con la responsabilidad social. En la Misión y Visión se expresa la orientación al beneficio de nuestros clientes y usuarios, considerando en nuestras acciones diarias los derechos humanos.

Asimismo, en el Estatuto del funcionario del Banco de Seguros del Estado se enumeran los derechos y garantías inherentes a nuestra función pública.



Desde el año 2005 integramos la Red de Empresas Públicas en Responsabilidad Social Empresaria junto a otras empresas del Estado, desde donde se coordinan acciones en conjunto en esta materia.

Asimismo, desde el año 2008, hemos adherimos al Pacto Global de Responsabilidad Social de Naciones Unidas.

Somos miembro integrante del Consejo Directivo de la Red Uruguaya del Pacto Global, desde su creación en agosto 2010.

Acciones y Sistemas

Estatuto del Funcionario – Derechos

En el Estatuto del Funcionario del Banco de Seguros del Estado se incluye un capítulo sobre Derechos Fundamentales, que enumera derechos de los funcionarios del Banco como la independencia de su conciencia moral y cívica, el derecho a la carrera administrativa, a las condiciones laborales y a la justa calificación entre otros.

Contrato con Agencias

Nuestra empresa tiene contratos establecidos con Agencias en todo el país, quienes operan como intermediarios representando al Banco de Seguros del Estado en forma exclusiva. Transcribimos el Acuerdo de Confidencialidad del Contrato de Agencia vigente, que expresa la importancia que tiene para nuestra empresa respetar los derechos de nuestros clientes:

OBLIGACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD:

PRIMERO: En mérito a la información, bases de datos, archivos, documentación y demás que el Banco le proporciona al Agente para el cumplimiento de sus cometidos, éste último declara conocer y aceptar que constituye “Información Confidencial” toda la información que el Banco le suministre y utilice, sin importar la forma o formato de la misma, incluyendo, pero sin limitar la comunicación verbal, escrita, bases de datos de sistemas informáticos, aplicativos informáticos, o transmisiones, cintas, disquetes, reportes generados por computadora, correo electrónico, mensajes de correo de voz, fax, minutas de reunión y papeles de trabajo en general, y cualquier otra información

que esté vinculada directa o indirectamente con la base de datos e información que el Banco le ha confiado en su condición de Agente.

SEGUNDO. En consecuencia, el Agente se obliga expresamente, por sí y por aquéllas personas que lo hagan en su nombre, a utilizar la "Información Confidencial" que le sea proporcionada por el Banco exclusivamente a los fines que éste lo autorice y para el giro de los negocios previstos en el contrato de Agencia que se encuentra vigente, y a no revelar ni realizar ninguna divulgación de la misma a ningún tercero, salvo previo consentimiento por escrito del Banco. Por tal motivo, el Agente se compromete a adoptar todas las medidas idóneas y necesarias, conforme a la diligencia del buen padre de familia o buen hombre de negocios, para proteger la intimidad de la Información Confidencial que le proporcione el Banco, y a disponer o implementar las medidas que sean razonables para informar a sus empleados, socios y demás colaboradores, acerca del carácter confidencial de la Información que el Banco le ha suministrado y de las prohibiciones de copiar o revelar la misma. Queda entendido que el Agente sólo podrá revelar o difundir a sus empleados, socios y demás colaboradores la Información Confidencial que el Banco le haya proporcionado, exclusivamente cuando aquellos necesiten recibir dicha Información Confidencial para la fiel ejecución de las obligaciones establecidas en el contrato de Agencia que se encuentra vigente, siendo directamente responsable a perpetuidad de su utilización. El Agente se compromete a limitar al máximo la cantidad de funcionarios autorizados para acceder a la Información Confidencial objeto de este otorgamiento.

TERCERO. El Agente asume las responsabilidades penales y civiles que correspondan por el incumplimiento de las obligaciones precedentemente establecidas, sin límite de especie alguna. Asimismo, y sin perjuicio, el referido incumplimiento será causa de rescisión de pleno derecho e inmediata del contrato de Agencia suscrito entre las partes.

Audiovisual C.S.M.

De acuerdo a la Ley 16.074 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, todos los trabajadores que sufren siniestros laborales en nuestro país son atendidos por el Banco de Seguros del Estado.

Un equipo de funcionarios técnicos y administrativos de la C.S.M. han elaborado en el año 2010 un video institucional que está orientado a fortalecer el vínculo del trabajador siniestrado con el Banco de Seguros del Estado y mejorar sus condiciones de vida mediante la prevención de riesgos laborales y promoción de la salud. Este audiovisual es proyectado en la Sala de espera de la C.S.M. y tiene como objetivos:

- Sensibilizar al trabajador siniestrado sobre la importancia de la prevención en riesgos laborales y su actuación como promotor de salud en su ámbito de influencia; así como también evitar la recurrencia del siniestro.
- Aportar confianza en la Institución que está a cargo de su asistencia mediante la incorporación de información institucional, procedimientos y normativa.

Este proyecto consta de cuatro módulos de diferente temáticas, en una duración de 2 horas.

En el primer módulo se proyectan dos películas. La película llamada “Negocios arriesgados”, se trata sobre los peligros y riesgos en el puesto de trabajo. Se examinan los peligros y algunos de los riesgos más habituales, así como la necesidad de “pararse, pensar y actuar” para reducir el número de accidentes laborales y la incidencia de los problemas de salud en el trabajo.

En una segunda película proyectada, se trata de concientizar sobre los riesgos más frecuentes en las obras de construcción y reflexionar sobre las medidas preventivas adaptadas a cada situación. Si bien, está dirigida a trabajadores de la construcción, esta película es válida para todos los sectores, especialmente jóvenes en formación.

Se exhibe como segundo módulo, un video institucional con información sobre la Ley 16074 de Accidentes del Trabajo, conteniendo historia de la Central de Servicios Médicos así como derechos y obligaciones de los trabajadores.

En el tercer módulo se informa a los usuarios sobre los procedimientos administrativos a realizar durante su asistencia; buscando de este modo apoyar al paciente.

En el último módulo se promueve la Salud, abordando temas como: Tabaquismo, protección solar, Dengue, salud bucal, higiene de manos, alimentación y seguridad vial.

Destacamos que esta proyección es de gran alcance; llegando a un promedio de 100 pacientes de nuestra C.S.M. por día.

Gimnasia laboral

Como parte de las acciones tendientes a promover el bienestar físico y mental de nuestros trabajadores, se ha implementado desde octubre/2010 el proyecto de Gimnasia Laboral en nuestra sede de Casa Central y en el edificio de Automóviles. En enero/2011 finalizó este plan piloto de Gimnasia Laboral, donde hubo un cupo para 300 funcionarios en Montevideo. Se impartieron clases de 15 minutos a cargo de un equipo de profesores de Educación Física con una frecuencia semanal de dos veces.

Se realizaron encuestas de evaluación de la actividad desarrollada, en las que el 90 % de los participantes la evaluó con un nivel de excelencia, destacando los beneficios de la misma respecto a las mejoras físicas y al relacionamiento con los compañeros.

Se relevaron datos respecto a las causas de ausentismo como dorsopatias y patologías psiquiátricas; encontrando una baja de la tasa de ausentismo por estas causas a partir del tercer mes de implantación del Proyecto.

Esto redundo en una mejora del clima laboral en nuestra empresa, por lo que se ha previsto continuar trabajando en este proyecto, incluyendo mejoras sustanciales en el año 2011 que surgen del análisis realizado. Entre ellas se destaca:

- Ampliación de los cupos a 500 en el Departamento de Montevideo. *
- Inclusión de turnos fuera del horario de atención al público para permitir la participación de sectores que cumplen sus funciones en estos horarios.
- Convocatoria personalizada, dirigida a funcionarios que presentan inasistencias por dorso patologías.

Servicio de Biblioteca

Nuestra empresa se orienta hacia la preservación y mejora de la calidad de vida y de trabajo de sus funcionarios –en el sentido más amplio- fundamentalmente en términos de seguridad personal, económica y participativa.

Asumiendo una función estrictamente social hacia su gente, en la interna a partir de muchos beneficios, entre los que se incluye la Biblioteca del Estudiante, y en la externa, por las donaciones realizadas a diferentes Bibliotecas, especialmente las que se encuentran en Áreas Rurales, lejos de los centros poblados.

Destacamos que el acervo bibliográfico que contiene nuestra Biblioteca se divide en dos: el que corresponde al material estrictamente especializado, cimiento fundamental de nuestra Institución (derecho, seguros, medicina) y otro, el que se refiere a la Biblioteca del Estudiante. Este último es sostén importante dentro de lo que es la función social que cumple la Institución hacia todos los funcionarios, tanto en el Edificio Central, como en el Departamento de Automóviles y en el interior del país a través de sus Sucursales.

Detallamos las cifras de usuarios en Biblioteca del Estudiante en el año 2010:

USUARIOS PERTENECIENTES A:	CANTIDAD:
Casa Central, C.S.M y Autos	330
Sucursales del Interior	79
Jubilados	62
Total	471

Para nuestra empresa, el derecho de “Acceso a la Información” es prioritario y esencial, limitándolo únicamente a nuestra Sala de Lectura.

Se realiza una edición anual del Almanaque del Banco de Seguros del Estado. Esta publicación es considerada muy valiosa por sus contenidos bibliográficos, históricos, por sus artículos científicos y de interés general. Dada la importancia de este material, donamos ejemplares del mismo a todas las Escuelas Públicas y Privadas del país, a las Bibliotecas Municipales, así como a Bibliotecas de diferentes obras sociales; para que sean consultados por aquellos usuarios que lo necesiten.

Principio 2 – Las empresas deben asegurarse de no ser cómplice en abusos de los derechos humanos.

Compromiso

En este sentido, nuestra empresa ha velado por el respeto de los derechos humanos en todos los ámbitos de intervención, teniendo en cuenta el accionar de todos y cada uno de nuestros grupos de interés. Nuestro compromiso con la sociedad uruguaya se trasluce desde nuestros inicios a partir de acciones concretas en la difusión y educación sobre la prevención de riesgos.

Acciones

Prevención en Riesgos

El Banco de Seguros del Estado ha aplicado políticas estratégicas en materia de Prevención de Riesgos.

Cuando aún no existía la carrera de Técnico Prevencionista en el Uruguay; nuestro Banco formó coordinadores de seguridad y paralelamente aportó las herramientas necesarias al MTSS para la creación de esta carrera en la Universidad del Trabajo del Uruguay (UTU).

Es un orgullo saber que los primeros Técnicos Prevencionistas egresados de la UTU, hace ya 20 años fueron formados por docentes inspectores de nuestro Banco.

Sabido es que a nivel nacional nos azota el flagelo de los accidentes viales. En este sentido, es prioridad de nuestra empresa abordar el tema de seguridad vial, considerando que la educación en prevención es uno de los caminos indispensables para abatir los índices de mortalidad y accidentados por esta causa y generar conciencia en la población. Nuestro hincapié lo hacemos en las generaciones más jóvenes; reconociéndolos como uno de los sectores más vulnerables en nuestra población.

Hemos apoyado las campañas de prevención de la Unidad Nacional de Seguridad Vial (UNASEV), de las Juntas Departamentales e Intendencias Municipales, facilitando el aporte de nuestros Técnicos especialistas.

Asimismo, brindamos capacitación en manejo defensivo de vehículos livianos, camiones, ambulancias, motos y ciclomotores a nuestros funcionarios y clientes.

Difundimos a través de publicaciones específicas sobre prevención en riesgos viales y laborales. Apoyamos a través de nuestros aportes técnicos en diversas publicaciones para niños, así como también la contribución a la UNIT para el desarrollo de Normas técnicas de Seguridad.

Como consecuencia de nuevas tecnologías implementadas en diversos campos, aparecen nuevos riesgos, sobre los que hay que tomar acciones. Adaptarnos a los nuevos tiempos para poder seguir brindando un asesoramiento responsable y actualizado, es parte de nuestra tarea diaria. Trabajar educando en prevención de riesgos requiere de un gran dinamismo. Ese es nuestro desafío.

Comisión de Salud Ocupacional

Se ha formado la Comisión de Salud Ocupacional, que viene trabajando desde su integración en el año 2005. Desde la misma se han coordinado actividades de promoción de hábitos saludables. Estas han sido en Charlas sobre diversos temas como alimentación saludable, tabaquismo y manejo defensivo. En otros casos han sido acciones puntuales como la Semana del Corazón, que fue promovida por la Comisión Honoraria para la Salud Cardiovascular; en la que se estimuló el consumo de frutas de

estación y se habilitó un puesto en la Central de Servicios Médicos para la medición de valores de tensión arterial. Se facilitó en todas las cantinas del Banco, un menú reducido en sal.

Talleres de cesación de tabaquismo

Marco Legal

En Uruguay mediante la aprobación de la ley 18.256 del 06/03/2008, regulada por el Decreto 268/05 se ha establecido la prohibición de fumar en los ámbitos públicos. Nuestra empresa cumple con la norma establecida, elaborando además estrategias para fortalecer la campaña contra el tabaquismo implementada por las autoridades nacionales.

Desde el año 2005, se dictan talleres de cesación de tabaquismo para los funcionarios del Banco; incentivando de esta forma la promoción de hábitos saludables en sustitución de una adicción como el tabaquismo, que ha estado instaurada en nuestra sociedad y que tanto mal a la salud provoca.

Curso de reanimación cardiovascular

Se habilitaron cursos de reanimación cardiovascular en el año 2010. Los mismos estuvieron coordinados por capacitadores de la Comisión Honoraria de Salud Cardiovascular y el Instituto de Estudios Municipales de la Intendencia Municipal de Montevideo. En estos cursos participaron 60 funcionarios, completando los cupos dispuestos para la actividad.

Taller a los Supervisores (política de capacitación)

Se realizan talleres para los funcionarios que acceden a concursar para el Cargo de Supervisor. El Curso denominado “Herramientas de Gestión” para mandos medios tiene como objetivos:

- Incorporar los distintos conceptos implícitos en el Rol y la Función del Supervisor.
- Rol del Supervisor y marco regulatorio.
- Incorporar los conceptos básicos sobre la gestión de personas.
- Analizar la manera en que las necesidades de las personas pueden afectar la Motivación.

- Comprender la vinculación existente entre la satisfacción en el Puesto y el desempeño.
- Desarrollar herramientas para manejar la comunicación y favorecer ámbitos de trabajo en equipo.

Seguro Fondo de reserva solidario

Somos una empresa aseguradora, y dentro de los productos que ofrecemos se destaca un Plan de Internación Quirúrgica en el extranjero para patologías que no son tratadas en nuestro país.

Con el objetivo de atender determinadas situaciones referidas a la salud de los funcionarios y sus familiares, no cubiertas por otro medio; se incorporó a partir del año 2009 el Proyecto Seguro Fondo de reserva solidario. Mediante el mismo, los funcionarios acceden a la cobertura mencionada por el fondo de reserva, que está integrado por aportes de los funcionarios y del propio Banco.

Servicio de Guardería

Contamos con una guardería para los hijos y familiares de los funcionarios del Banco, habilitada por el Ministerio de Educación y Cultura (M.E.C.) que recibe niños desde los 3 meses hasta el nivel de 5 años inclusive. La misma se encuentra en la capital del país, en un lugar céntrico, cercana a nuestras oficinas centrales, y atiende a más de 120 Niños. La Guardería del Banco de Seguros del Estado es abierta al público en general y además mantenemos convenio con el MRREE y el MIDES. Actualmente más del 50 % de los niños que concurren son hijos y nietos de nuestros funcionarios.

Cabe aclarar que nuestra empresa contribuye económicamente para que el costo que nuestros funcionarios y jubilados tienen que abonar por recibir el servicio de Guardería, sea sensiblemente menor. Para ello, se otorga una partida que cubre aproximadamente el 75 % de la cuota promedio, considerando la cantidad de niños vinculados a nuestra empresa a comienzos de cada año lectivo.

Accesibilidad

La accesibilidad universal, es el primer paso hacia una sociedad inclusiva y no discriminatoria. Entendemos por accesibilidad el grado en que todas las personas

pueden utilizar un objeto, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, físicas o cognitivas.

Logros

La C.S.M. brinda servicios médicos de excelencia a las personas siniestradas a causa de Accidentes de Trabajo. En algunos casos el período de internación de los pacientes puede superar los 5 o 6 meses. Los técnicos aconsejaron tener la posibilidad de acceso a la Plaza Juan Fabini (más conocida como plaza del Entrevero, que dista 500 metros de nuestro Sanatorio), para los pacientes en rehabilitación. Esto tenía un impedimento: la ausencia de rampas para cruzar la calle Colonia. Con el objetivo de brindar a nuestros pacientes la posibilidad de acceder a un espacio apto para su rehabilitación y esparcimiento, aportando a su calidad de vida; en el año 2008 fuimos partícipes junto con la Intendencia Municipal de Montevideo del proyecto Rampas de acceso a la plaza Juan Fabini. Esta acción que se concretó en un espacio público, habilitando los traslados en silla de ruedas a dicha plaza, resultó beneficiosa para la sociedad en su conjunto.

En el marco de los festejos por los 100 años de la creación del BSE, realizamos acciones que mejoran la accesibilidad, comenzando por nuestro edificio en Casa Central. En el mismo se ha proyectado hacer una remodelación edilicia donde se incorporará una rampa para el acceso y una puerta de entrada principal que contempla las necesidades de traslado de personas discapacitadas.

En conjunto con las Intendencias de Maldonado, Canelones y Montevideo hemos adherido al compromiso de accesibilidad, lanzado por estas Comunas en el año 2011 de la Accesibilidad Universal. Este proyecto incluye sensibilizar sobre el tema a nuestros grupos de interés, para desarrollar la visualización del mismo.

Asimismo, dentro de nuestras políticas definidas para este año, se ha incorporado el proyecto llamado Plazas Integradoras, cuyo objetivo es contribuir con un cambio concreto en el entorno incorporando juegos para niños discapacitados en plazas públicas de todo el país. Este proyecto incluye tomar acciones que mejoren la accesibilidad en nuestras ciudades, a través de plazas públicas que contengan espacios donde puedan jugar juntos niños con y sin discapacidad. De esta forma se busca promover una sociedad que nos incluya a todos.

Principio 3 – Las empresas deben apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Compromiso

En nuestra empresa los trabajadores son libres de adherirse a la Asociación de Bancarios del Uruguay (A.E.B.U.), que es el Sindicato que congrega a los funcionarios del BSE.

Acciones

Historia del Sindicato

El Sindicato A.E.B.U. fue fundado en el año 1942 y actualmente el 74 % de los funcionarios del Banco de Seguros del Estado están asociados al mismo.

A.E.B.U. está compuesto por los siguientes organismos: Consejo Central, Consejo de Sector Financiero Oficial, Consejo de Sector Banca Privada, Comisión de Disciplina, Consejo Directivo Autónomo de Funcionarios, Consejo Directivo Autónomo de Jubilados y Comisiones de Representativas por bancos. Los representantes de estos Organismos son elegidos cada dos años.

La libertad de asociación sindical es respetada por la organización, no siendo impedimento para nuestros funcionarios participar de las instancias sindicales por voluntad propia. Existe un sistema de salidas gremiales que son reguladas por el Sindicato e informadas a la Administración.

Abogando por el diálogo con el Sindicato de los trabajadores, en reconocimiento del mismo como un interlocutor válido que representa a nuestros funcionarios, se han constituido distintas Comisiones paritarias, las que se encargan de definir políticas y estrategias de acción los siguientes temas. A saber:

- Comisión de Presupuesto
- Comisión de Asuntos Laborales
- Comisión de Salud Ocupacional
- Comisión de Vestimenta
- Ámbito con Gerencia General con frecuencia quincenal

Principio 4 – Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Compromiso

Defendemos este principio a través de nuestras acciones; promoviendo la existencia de contratos de trabajo que respeten derechos y obligaciones de ambas partes.

Acciones

Los contratos de trabajo celebrados por el BSE y sus trabajadores son aceptados en forma voluntaria por los funcionarios que ingresan, así como las condiciones, derechos y obligaciones inherentes del mismo.

Cumpliendo con las normas que regulan el impedimento del trabajo forzoso u obligatorio en nuestro país, no existe en nuestra empresa ningún trabajo en estas condiciones.

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

Compromiso y Marco Legal

Creemos que el trabajo infantil debe ser erradicado definitivamente. Desde nuestra empresa colaboramos con la educación en prevención de riesgos para niños y adolescentes a través de distintas Instituciones educativas y Organizaciones.

En nuestro país una persona es considerada mayor de edad al cumplir sus 18 años de edad.

El marco legal que regula los ingresos de funcionarios públicos, establece que las contrataciones se realizarán a personas con 18 años de edad cumplidos.

Acciones

Cumpliendo las reglamentaciones existentes en nuestro país; el BSE realiza los ingresos de funcionarios. Asimismo, existe la posibilidad de que trabajadores de otras empresas, desempeñen tareas en nuestras instalaciones, a través de los arrendamientos a terceros por servicios que el BSE contrata externamente. En estos casos se contemplan las mismas condiciones que las enumeradas anteriormente para funcionarios públicos.

Principio 6 – Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Compromiso

Desde nuestra creación como empresa hemos adherido a defender el principio de igualdad comprendido en la Constitución de la República del Uruguay. Rechazamos la discriminación en todas sus formas. Propiciamos ambientes de trabajo respetuosos para las personas que los integran. Somos conscientes de la importancia de mantener un buen clima laboral para el mejor desempeño de nuestras tareas. Es por ello que se ha implementado un nuevo sistema de Evaluación de Desempeño para los funcionarios.

Acciones

Plan de Inducción

La puesta en práctica de un modelo formal, racional e integral de Inducción del nuevo empleado, apunta a facilitar su adaptación a la Organización. Esa adaptación comprende tanto el aprendizaje operativo de la tarea, como su integración social al grupo de trabajo y su identificación con la Institución y compromiso con la misma.

Una vez tomada la decisión de la incorporación, ambas partes están bien predisuestas para la integración, motivadas por expectativas positivas.

La primera etapa es fundamentalmente un período de ajuste cultural.

El proceso de ajuste cultural es una de las funciones centrales de un programa de inducción, presentando la Organización desde adentro, en datos, imágenes, organigramas, funciones, personas y su dinámica: la organización como sistema, sus proyectos generales, su posición en el mercado, sus pares y competidores, su manejo del tiempo y del espacio.

El período de inducción contribuye al establecimiento de un vínculo fuerte, basado en la seguridad recíproca.

La incorporación se habrá logrado si se realiza adecuadamente el proceso de introducción a la cultura de la empresa, con la consiguiente asimilación y acomodación a las pautas vigentes.

Los nuevos empleados reciben información acerca de los roles relacionados con su trabajo a través de las reglamentaciones de la Organización, la descripción del puesto, sesiones de capacitación y programas de asesoramiento.

Una vez ingresado el funcionario, preferentemente en la primera semana de actividad, se realizan las jornadas de inmersión. Estas jornadas son parte constitutiva de la labor inicial del personal nuevo, para suministrarle una serie de información y herramientas que faciliten su inserción en nuestra Empresa.

Jornadas de Integración de funcionarios

Desde el año 2005, se realiza un evento anual de integración para los más de 1700 funcionarios del BSE. En el mismo se incluyen distinciones para los funcionarios que cumplen 30 y 40 años de desempeño. En los últimos tres años, un promedio de entre 700 y 850 funcionarios de todo el país asistieron a esta propuesta; que se realizó en el Parque Forestal “Los Cerrillos” de nuestra empresa. En el entendido de que las acciones de integración son enriquecedoras se sigue trabajando en ese sentido.

Beneficios

Se implementaron beneficios que comprenden descuentos en Instituciones educativas y comerciales.

Un beneficio implementado recientemente en nuestra Central de Servicios Médicos, es el que habilita a nuestros funcionarios a adquirir la Vacuna Anti-HPV para uso personal y/o de sus familiares otorgando un descuento en el precio de la misma y en la forma de pago.

Nuestros funcionarios reciben descuentos en las contrataciones de seguros que ofrece nuestra empresa.

Evaluación del Desempeño por Competencias

En la búsqueda de un diseño propio para la evaluación de los funcionarios del Banco, hemos desarrollado a través de nuestro equipo de la División Capital Humano un sistema de Evaluación del Desempeño por Competencias.

El objetivo es el desarrollo de las aptitudes requeridas para el óptimo desempeño de las personas en una función determinada.

El proceso de Evaluación tiene como acción inmediata la elaboración de un Plan Individual de Desarrollo de Competencias, del cual la propia persona evaluada es el principal responsable de su ejecución. He aquí un cambio de paradigma en la forma de evaluar el desempeño en nuestra empresa; actualizándonos en la evolución que ha tenido el campo de la Gestión Humana y reconociendo que tanto las organizaciones como los individuos que trabajan en ellas son co-responsables en la mejora del desempeño.

El objetivo general de este proyecto es generar un sistema de Evaluación de Desempeño que atienda los desafíos estratégicos del Banco y las expectativas de los funcionarios, mediante una Evaluación por Competencias.

Asimismo, constituye una herramienta que impacta en los resultados finales del Banco, mejorando su desempeño global medido en términos de resultados del negocio.

Se ha comenzado en el año 2010 con un Plan piloto, realizado en tres etapas, en las que se ha incluido personal de distintas áreas. Se ha obtenido retroalimentación de estas primeras pruebas, lo que ha permitido realizar ajustes antes de la implementación en toda la organización.

Principio 7 – Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos ambientales.

Compromiso

Es parte de nuestra tarea diaria considerar los problemas ambientales en el desarrollo de nuestra operativa. Estamos abocados a adoptar medidas tendientes a la protección de la ecología, participando activamente en la gestión medioambiental.

Acciones

Re-papel

En el año 2008, nuestra empresa se incorporó a la nómina de organizaciones que utilizan la operativa de recolección de papel en desuso para ser reciclado y suministrado a las escuelas públicas.

Estas medidas, se efectivizaron a través de un convenio con la ONG Repapel, que cuenta con un programa de Educación ambiental basado en buenas prácticas de recolección y reciclaje de papel y cartón de desecho.

Con el fin de coordinar la gestión de estas prácticas, se comunicaron los nuevos procedimientos, en primer lugar al servicio de limpieza para unificar criterios en cuanto al acopio del papel.

Luego se colocaron papeleras, material de apoyo y bandejas de recolección en las oficinas. Paralelamente se informó a los funcionarios del tipo de papel a reciclar para lograr la concientización medioambiental.

Este programa ha sido exitoso, ya que se ha donado papel para reciclar desde el año 2009. Se adjunta tabla con datos ilustrativos.

AÑO	CANTIDAD DE PAPEL DONADA EN KGS.
2009	2910
2010	6160

Principio 8 – Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

Compromiso

A partir del año 2004 el BSE comenzó a trabajar en aras del uso eficiente de la energía. En principio se abocó a tomar medidas referidas al ahorro de la energía eléctrica, pero

se proyecta abarcar otras fuentes de energía como ser tipo de combustible en flota de autos y calderas.

Varias de las medidas de ahorro adoptadas, si bien se originaron con carácter provisorio y coyuntural, fueron implementadas de forma permanente.

A continuación se detallan los pasos seguidos con respecto al uso eficiente de la energía eléctrica desde 2005.

Marco normativo:

Con fecha 17.03.05 el Poder Ejecutivo aprobó el Decreto N° 116/005 que implicó la aplicación del Plan de Ahorro de Energía Eléctrica (PAEE), el cual se implementó a través del Ministerio de Industria, Energía y Minería (MIEM). En particular la oficina designada como responsable de su seguimiento ha sido la Dirección Nacional de Energía y Tecnología Nuclear (DNETN).

En esa oportunidad se informó a todos los organismos públicos que el decreto establecía un mínimo de ahorro obligatorio para la Administración Pública del 20%. Este descenso en el consumo de energía eléctrica se calculaba comparando el consumo del mes correspondiente contra el promedio mensual del año 2004.

Por este motivo en nuestra empresa se conformó en ese año la Comisión de Ahorro de Energía Eléctrica (CAEE). La CAEE posteriormente, en el año 2007 pasó a llamarse Comisión de Eficiencia Energética y cambió sus objetivos de ahorro de energía eléctrica a uso eficiente de la energía.

Acciones y Sistemas

La mencionada comisión definió el siguiente plan de trabajo con el siguiente cronograma de actividades:

1- Relevamiento energético y estudio de consumo en el año 2005 en todos los edificios del banco.

- Tipo y potencia de lámparas: incandescente, descarga.

- Cantidad de equipos eléctricos, tableros y potencia.

- Cantidad de UPS.

- Ascensores.

- Iluminación exterior.
- Sistemas de refrigeración / calefacción central-
- Grupos Electrógenos (Estado y capacidad).
- Ubicación de medidores y sus características.
- Análisis referentes a la detección de horarios de mayor consumo.

2- Asesoramiento con el equipo responsable del MIEM.

3- Desarrollo del plan de acción a partir del relevamiento efectuado; tomando las sugerencias efectuadas por el MIEM, entre los años 2005 y 2009.

Medidas concretas a tomar a corto y mediano plazo establecidas en el PAEE.

Planificación de desarrollo energético del BSE a largo plazo.

Elaboración del Plan de Eficiencia Energética del BSE que abarca hasta el año 2014.

4 - Implementación de las medidas sugeridas por la empresa SEG (adjudicataria de la licitación para el ahorro de energía eléctrica) en el año 2005.

En el período 2005-2009 se realizaron las siguientes acciones:

- Disminución de la iluminación en todos los edificios del Banco, buscando no afectar el confort de los funcionarios y público en general; privilegiando la iluminación natural.
- Comunicación por vía electrónica e impresa a todos los funcionarios del banco de la situación energética y las medidas que se solicitan al personal para contribuir con el descenso del consumo de energía eléctrica.
- Solicitud a todas las sucursales del banco que reduzcan al mínimo posible la iluminación y el uso de los equipos eléctricos con los que cuentan.
- Reducción del uso de ascensores en Casa Central, Reclamaciones Vehículos y la CSM.
- Sustitución y modernización de los ascensores existentes en todos los edificios del Banco. Una vez finalizada la misma se espera obtener un ahorro del 30% en el consumo de energía eléctrica.

- Elaboración de material gráfico alusivo al ahorro.
- Colocación de termómetros en nuestras oficinas de Casa Central para evaluar la situación con respecto al acondicionamiento térmico. Con este Informe se elaboró un proyecto de mejora del confort edilicio.
- Adquisición de material eléctrico para sustituir toda iluminación incandescente en CC y RV por lámparas de bajo Consumo. Actualmente es mínima la iluminación incandescente que aún existe.
- Sustitución de la iluminación de las escaleras de CC por luminaria de bajo consumo.
- Adquisición de sensores de movimiento para reemplazar la iluminación fija de los edificios de nuestra empresa.
- Implementación del sistema de Tele medida por parte de UTE, lo cual permite hacer un seguimiento online del consumo eléctrico de los tres principales edificios del Banco.
- Unificación de suministros eléctricos en el Edificio de Casa Central.
- Instalación de banco de condensadores en donde se considere necesario.
- En el año 2008 obtuvimos una mención por Ahorro energético. Esta distinción estuvo enmarcada en el Premio de Eficiencia Energética, promovido por el Ministerio de Industrias, Minería y Energía.

En el 2009 se realizaron las siguientes acciones para lograr un ahorro compulsivo en energía eléctrica:

- Reducción de la iluminación al 50% en espacios de circulación y a un 75% en zonas de trabajo. Esta acción se implementó a través de un estudio pormenorizado de toda la estructura edilicia de la empresa sin afectar la salud de los funcionarios y público en general.
- Descenso del consumo de equipos eléctricos de calefacción, sustituyendo los mismos por equipos a gas.
- Fomento en el uso de las escaleras y promoción de disminuir la utilización de los ascensores para desplazarse en pocos piso. En todos los edificios del Banco se procedió a desconectar uno de los ascensores.

Asimismo, a través de la Licitación Pública N° 1.042 se van a sustituir los motores de 19 ascensores de nuestros edificios en Montevideo, pasando de un sistema Ward Leonard (con corriente continua) a motores de alterna con variadores de frecuencia. Esto reduce en un 30% aproximadamente el consumo eléctrico. La misma es de corriente alterna con variador de frecuencia e incorpora un sistema de regeneración de la energía utilizada; es decir reutiliza energía mecánica como energía eléctrica para el sistema de control del ascensor lo que disminuye aún más el consumo.

Principio 9 – Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.

Compromiso y Marco Legal

Cumpliendo con la normativa del Banco Central del Uruguay y con la Ley de Derecho de Acceso a la Información Pública se ha implementado un nuevo software de manejo de expedientes en forma electrónica. Los objetivos han sido democratizar la información, atender las nuevas prácticas del mercado y lograr la trazabilidad del trámite. De esta forma se moderniza nuestra gestión, logrando un intercambio fluido con otros organismos públicos y sistemas documentales; obteniendo una mejor performance en tiempos de respuesta.

Acciones

La adquisición de esta tecnología moderna de gestión implica una acción dirigida a respetar nuestro medioambiente a través de la disminución del consumo de papel. Los resultados obtenidos desde la incorporación del Sistema de Gestión Electrónica Documental (GED) a la organización en noviembre de 2010 han sido muy favorables. Las ventajas de este sistema es el menor costo asociado a la gestión de expedientes en lo relacionado con el consumo de papel, el uso de fotocopadoras e impresoras, las horas de trabajo dedicadas a esa tarea y la infraestructura para el archivo físico. Por otra parte se logra un aumento de la calidad del trabajo que favorece la uniformidad de la gestión de expedientes, la fácil ubicación de los documentos y la transparencia en la información. Esto redundará en la menor utilización de papel en muchos de los puestos de trabajo de nuestros funcionarios. Los resultados han sido una disminución del 6% del consumo de hojas de papel en el primer cuatrimestre diciembre/10 – marzo/2011.

Otra ventaja que sobresale en la incorporación de este sistema de gestión es el aumento de la seguridad; logrando que los expedientes no se deterioren, que la confidencialidad pueda ser selectiva y que exista un seguimiento a través de una auditoría específica.

Esta implementación ha sido de fuerte impacto cultural en la organización en lo que respecta a la inmaterialidad del documento y al esfuerzo de análisis de los procesos y la revisión de las prácticas de gestión documental.

Principio 10 – Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el soborno y la extorsión.

Compromiso y Marco Legal

Consideramos fundamental para el desarrollo de nuestra actividad, contar con los elementos necesarios de contralor; evitando cualquier forma de acción ilícita. Guían nuestro proceder valores como la transparencia, los principios éticos y gestión abierta.

El Banco de Seguros del Estado es una empresa pública que se desarrolla como aseguradora y que está regulada por el Banco Central del Uruguay, a través de la Superintendencia de Servicios Financieros.

Acciones y Sistemas

A través del Departamento de Auditoría Interna se realizan los controles de los procesos de todas las actividades de nuestra empresa. Esta Auditoría que tiene carácter de Asesora a nivel del Directorio, se rige por el código de ética establecido por The Institute of Internal Auditors, el Instituto que agrupa la profesión de auditoría interna a nivel mundial. Los principios y reglas de conducta allí establecidos son en los que nos basamos para ejecutar nuestro trabajo.

Auditoría Interna ha dejado de tener un enfoque únicamente de control, incorporando un rol de asesoramiento preventivo.

El objetivo es agregar valor mejorando las operaciones y los procesos; incluyendo la lucha contra el fraude y la corrupción.

Transcribimos el Código de Ética de The Institute of Internal Auditor:



CÓDIGO DE ÉTICA

INTRODUCCIÓN

El propósito del Código de Ética del Instituto es promover una cultura ética en la profesión de auditoría interna.

La Auditoría interna es una actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de una organización. Ayuda a una organización a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

Es necesario y apropiado contar con un código de ética para la profesión de auditoría interna, ya que ésta se basa en la confianza que se imparte a su aseguramiento objetivo sobre la gestión de riesgos, control y dirección. El Código de Ética del Instituto abarca mucho más que la definición de auditoría interna, llegando a incluir dos componentes esenciales:

1. Principios que son relevantes para la profesión y práctica de la auditoría interna.
2. Reglas de Conducta que describen las normas de comportamiento que se espera sean observadas por los auditores internos. Estas reglas son una ayuda para interpretar los Principios en aplicaciones prácticas. Su intención es guiar la conducta ética de los auditores internos.

El Código de Ética junto al Marco internacional para la Práctica Profesional y otros pronunciamientos emitidos por el Instituto, proveen orientación a los auditores internos para servir a los demás. La mención a los "auditores internos" se refiere a los socios del Instituto, a quienes han recibido o son candidatos a recibir certificaciones profesionales del Instituto, y a aquellos que proveen servicios de auditoría interna.

APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Este Código de Ética se aplica tanto a los individuos como a las entidades que proveen servicios de auditoría interna.

En el caso de los socios del Instituto y de aquellos que han recibido o son candidatos a recibir certificaciones profesionales del Instituto, el incumplimiento del Código de Ética será evaluado y administrado de conformidad con los Estatutos y Reglamentos Administrativos del Instituto. El hecho de que una conducta particular no se halle contenida en las Reglas de Conducta no impide que ésta sea considerada inaceptable o

como un descrédito, y en consecuencia, puede hacer que se someta a acción disciplinaria al socio, poseedor de una certificación o candidato a la misma.

PRINCIPIOS

Se espera que los auditores internos apliquen y cumplan los siguientes principios:

1. Integridad

La integridad de los auditores internos establece confianza y, consiguientemente, provee la base para confiar en su juicio.

2. Objetividad

Los auditores internos exhiben el más alto nivel de objetividad profesional al reunir, evaluar y comunicar información sobre la actividad o proceso a ser examinado. Los auditores internos hacen una evaluación equilibrada de todas las circunstancias relevantes y forman sus juicios sin dejarse influir indebidamente por sus propios intereses o por otras personas.

3. Confidencialidad

Los auditores internos respetan el valor y la propiedad de la información que reciben y no divulgan información sin la debida autorización a menos que exista una obligación legal o profesional para hacerlo.

4. Competencia

Los auditores internos aplican el conocimiento, aptitudes y experiencia necesarios al desempeñar los servicios de auditoría interna.

REGLAS DE CONDUCTA

1. Integridad

Los auditores internos:

- 1.1. Desempeñarán su trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad.
- 1.2. Respetarán las leyes y divulgarán lo que corresponda de acuerdo con la ley y la profesión.
- 1.3. No participarán a sabiendas en una actividad ilegal o de actos que vayan en detrimento de la profesión de auditoría interna o de la organización.
- 1.4. Respetarán y contribuirán a los objetivos legítimos y éticos de la organización.

2. Objetividad

Los auditores internos:

2.1 No participarán en ninguna actividad o relación que pueda perjudicar o aparente perjudicar su evaluación imparcial. Esta participación incluye aquellas actividades o relaciones que puedan estar en conflicto con los intereses de la organización.

2.2 No aceptarán nada que pueda perjudicar o aparente perjudicar su juicio profesional.

2.3 Divulgarán todos los hechos materiales que conozcan y que, de no ser divulgados, pudieran distorsionar el informe de las actividades sometidas a revisión.

3. Confidencialidad

Los auditores internos:

3.1 Serán prudentes en el uso y protección de la información adquirida en el transcurso de su trabajo.

3.2 No utilizarán información para lucro personal o que de alguna manera fuera contraria a la ley o en detrimento de los objetivos legítimos y éticos de la organización.

4. Competencia

Los auditores internos:

4.1 Participarán sólo en aquellos servicios para los cuales tengan los suficientes conocimientos, aptitudes y experiencia.

4.2 Desempeñarán todos los servicios de auditoría interna de acuerdo con las Normas para la Práctica Profesional de Auditoría Interna.

4.3 Mejorarán continuamente sus habilidades y la efectividad y calidad de sus servicios.

Desempeño de la Auditoría Interna del BSE.

Nuestro Departamento de Auditoría Interna se encarga de analizar los procesos en el todas las áreas que integran nuestra empresa incluyendo las Agencias. Las evaluaciones que se realizan se eligen en forma estratégica, siendo algunos procesos los que integran nuestro negocio y otros relacionados en forma más indirecta con el mismo. La política de evaluar los procesos en relación más indirecta con nuestras áreas de negocio contribuye a generar una buena cultura organizacional de control interno,

así como también demuestran que todas las actividades pueden ser auditadas. Asimismo, colaboran en forma preventiva de la existencia de fraudes y corrupción. Los altos valores deben estar presentes en todos los procesos que el BSE genera.

Otro aspecto importante es que además de auditar los procesos que están en funcionamiento, se contribuye desde Auditoría Interna con una óptica de control interno y prevención en el nacimiento de nuevos procesos. En los últimos años estamos dedicando un especial esfuerzo a la implementación de Rector, un software nuevo de gestión integral para nuestra empresa que se incorporó a partir del año 2009. Desde esa perspectiva hemos atendido la modificación en los procesos y el uso de la información; haciendo hincapié en la importancia del acceso a la información. Para ello hemos delineado políticas de seguridad de la información entre las que se incluye la formación y difusión a nivel interno sobre la implicancia del acceso a la información y la posibilidad de fraude y corrupción. En las tareas de colaboración realizadas para incorporar el sistema Rector se han diseñado los perfiles, así como también un sistema de administración; propugnando la debida separación de funciones como parte de las buenas prácticas.

Prevención de lavado de activos

El BSE como empresa aseguradora, al igual que otras actividades obligadas tiene una política de prevención para no ser usado en el lavado de activos.

El lavado de activos consiste en introducir dinero proveniente de actividades ilegales en los circuitos de actividad legal y al mismo tiempo tratando de ocultar ese origen. Es decir que lo primero es la existencia de una actividad ilegal. Las actividades ilegales están enumeradas taxativamente en la normativa del Banco Central. Dentro de ellas está la corrupción. Así que las medidas que se han tomado para prevenir el lavado también contribuyen en la lucha contra la corrupción.

En 2008 se implementaron jornadas de capacitación a través de charlas a nuestros funcionarios integrantes de los sectores Comercial, Reclamaciones, Escribanía y Sucursales y Agencias. Además se expuso esta temática en el boletín publicado en diciembre/2010 dirigido a nuestros corredores y agentes, quienes se desempeñan como intermediarios en la venta de seguros. En el año 2009 se hizo un evento conjuntamente con la Asociación Uruguaya de Empresas Aseguradoras (AUDEA) para personal de las empresas y corredores. Paralelamente, en los años 2009 y 2010 se continuaron las instancias de capacitación en este tema, desarrollando charlas sobre prevención del lavado de activos para funcionarios.

Adjuntamos tabla con cantidad de casos reportados como sospechosos al Banco Central del Uruguay (B.C.U.) en los años 2008, 2009 y 2010.

CASOS REPORTADOS AL BANCO CENTRAL DEL URUGUAY	
AÑO	CANTIDAD
2008	2
2009	1
2010	4

INDICADORES GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI)

LA1 – Número total de funcionarios, desglosado por sexo y porcentajes.

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
HOMBRES	845	47,74 %
MUJERES	925	52,26 %
TOTAL	1770	100,00 %

LA10

Promedio de horas de formación al año por funcionario, desglosado por categoría de funcionario

**Cantidad de Horas de Capacitación Promedio por Funcionario,
por Tipo de Actividad (Interna- Externa)**

Tipo de Capacitación	Datos	Total	índice
Externa	Cantidad de Funcionarios	711	
	T. Carga Horaria (Horas)	16706	23,50
Interna	Cantidad de Funcionarios	352	
	T. Carga Horaria (Horas)	3681	10,46
Software Rector	Cantidad de Funcionarios	1716	
	T. Carga Horaria (Horas)	9747,5	5,68
Total Cantidad de Funcionarios capacitados en los distintos cursos.		2779	
Total T. Carga Horaria		30134,5	
Total Funcionarios capacitados		902	
Total de Funcionarios en Planilla al 31/12/2010		1770	
Total Carga Horaria (Horas)		30134,5	

Índice General de horas promedio de capacitación anual sobre el total de funcionarios. Año 2010	17,03
Índice que refleja el porcentaje de la cantidad de funcionarios capacitados.	50,96

Cantidad de Horas de Capacitación Promedio por Funcionario, por División

DIVISIÓN	DATOS	TOTAL	ÍNDICE (*)
ACTUARIA	Cantidad de Funcionarios	71	
	T. Carga Horaria	1098	15,46
C.S.M.	Cantidad de Funcionarios	202	
	T. Carga Horaria	1929	9,55
CAPITAL HUMANO	Cantidad de Funcionarios	101	
	T. Carga Horaria	2793,5	27,66
COMERCIAL	Cantidad de Funcionarios	1461	
	T. Carga Horaria	9923	6,79
CONTABLE	Cantidad de Funcionarios	76	
	T. Carga Horaria	1323	17,41
DIRECTORIO	Cantidad de Funcionarios	11	
	T. Carga Horaria	212	19,27
FINANZAS	Cantidad de Funcionarios	37	
	T. Carga Horaria	549,5	14,85
GERENCIA GENERAL	Cantidad de Funcionarios	46	
	T. Carga Horaria	636	13,83
LEGAL	Cantidad de Funcionarios	48	
	T. Carga Horaria	774	16,13
LOGISTICA	Cantidad de Funcionarios	80	
	T. Carga Horaria	1659	20,74
RECLAMACIONES	Cantidad de Funcionarios	132	
	T. Carga Horaria	1285	9,73
SISTEMAS	Cantidad de Funcionarios	142	
	T. Carga Horaria	3482	24,52
SUCURSALES Y AGENCIAS	Cantidad de Funcionarios	372	
	T. Carga Horaria	4470,5	12,02
Total Cantidad de Funcionarios capacitados en los distintos cursos		2779	
Total T. Carga Horaria		30134,5	10,84

(*) El índice refiere a la cantidad de horas promedio anual de capacitación de los funcionarios; desglosados por División.

LA14 – Relación entre salario base de hombres con respecto al de las mujeres, desglosado por categoría profesional.

En el BSE el salario base de hombres y mujeres para igual cargo no tiene diferencia.

Personal con cargos directivos hasta Sub-Gerentes y asimilados, desglosado por sexo:

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
HOMBRES	66	50,76 %
MUJERES	64	49,24 %
TOTAL	130	100 %

Funcionarios por franjas de edad.

EDAD	CANTIDAD	HOMBRES	PORCENTAJE Hombres	MUJERES	PORCENTAJE Mujeres
18 A 29	326	116	35,58 %	210	64,42 %
30 A 41	259	103	39,77 %	156	60,23 %
42 A 53	711	356	50,07 %	355	49,93 %
54 A 64	458	257	56,12 %	201	43,88 %
MAY. 65 AÑOS	16	13	81,25 %	3	18,75 %