



**Administración Nacional de Puertos**  
**República Oriental del Uruguay**

***Comunicación de Progreso***



## Sumario

Sumario .....	2
Declaración de Apoyo de la Dirección .....	3
Aspectos Generales.....	4
Perfil de la Organización.....	4
Misión.....	4
Resolución de Adhesión al Pacto Mundial.....	5
Principios del Pacto Mundial.....	5
Acciones Prácticas Adoptadas y sus Resultados.....	6
Organización del Sistema de Responsabilidad Social .....	6
Derechos Humanos .....	7
Objetivo .....	7
Acciones .....	7
Un ejemplo - Aplicación del programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género .....	8
Derechos Laborales.....	11
Objetivo: .....	11
Acciones .....	11
Medio Ambiente .....	14
Objetivos.....	14
Acciones .....	15
Anticorrupción.....	19
Objetivos.....	19
Acciones .....	19
Indicadores Global Reporting Initiative (GRI).....	21

## **Declaración de Apoyo de la Dirección**



VICEPRESIDENCIA

### ***República Oriental del Uruguay***

### ***Mensaje del Sr. Vicepresidente de la***

### ***Administración Nacional de Puertos***

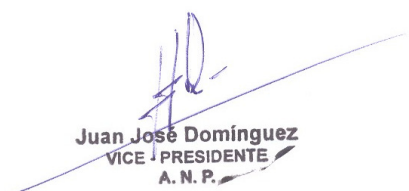
Estamos cumpliendo con la segunda Comunicación de Progreso correspondiente al período 2011- 2012 reafirmando nuestro compromiso con el Pacto Global de las Naciones Unidas.

La Administración Nacional de Puertos se encuentra cada vez mas inserta en nuestra sociedad cumpliendo un importante rol en el desarrollo productivo, ambiental y social del Uruguay; también nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Global genera como tarea permanente profundizar en su aplicación tanto en nuestra empresa como en las empresas de nuestro entorno; partiendo del compromiso, más aún, de ser una empresa del Estado.

Como parte de nuestra tarea en desplegar actividades en el marco de la Responsabilidad Social creemos en el Pacto Global como una herramienta para expandir y fortalecer la misma, por eso seguimos articulando acciones, con todos los actores de la actividad portuaria, -públicos y privados, funcionarios, proveedores, clientes, concesionarios, operadores-, a fin de lograr su incorporación en la Red Local.

Continuamos respaldando las iniciativas en las comunidades vecinas a nuestros puertos, discutiendo y ejecutando todos los estudios de Medio Ambiente requeridos para la prevención y preservación del mismo.

En resumen, creemos que vamos camino a un futuro, que, sin ninguna duda, debe ser sustentable.



**Juan José Domínguez**  
VICE PRESIDENTE  
A. N. P.

## **Aspectos Generales**

### ***Perfil de la Organización***

Por la Ley No. 5.495 del 21/7/1916 se crea la Administración Nacional de Puertos (ANP) de la República Oriental del Uruguay con el fin de estructurar la actividad portuaria.

De acuerdo con la armonización de los textos legales y lo dispuesto por la Constitución de la República Oriental del Uruguay compete al MTOP (Ministerio de Transporte y Obras Públicas) oficiar de nexo entre la ANP y el Poder Ejecutivo. Legalmente es un Servicio Descentralizado, persona de derecho público regulado por la Sección XI de la Constitución de la República.

Entre sus cometidos, en especial en su artículo 9º y en la redacción dada por el artículo 10º de la Ley 16.246 del 8/4/92, donde le confieren la administración, conservación y desarrollo del puerto de Montevideo y de los demás puertos de carácter comercial que el Poder Ejecutivo le encomiende.

Asimismo le compete el asesoramiento al Poder Ejecutivo en materia portuaria y la prestación de los servicios portuarios en forma directa o indirecta cuando así lo determine el Poder Ejecutivo.

La ANP tiene su sede en la Rambla 25 de Agosto No. 160 de la ciudad de Montevideo, y administra puertos comerciales en las ciudades de:

- Departamento de Montevideo - Puerto de Montevideo
- Departamento de Colonia - Puerto de Juan Lacaze
- Departamento de Colonia - Puerto de Colonia
- Departamento de Colonia - Puerto de Nueva Palmira
- Departamento de Río Negro - Puerto de Fray Bentos
- Departamento de Paysandú - Puerto de Paysandú
- Departamento de Salto - Puerto de Salto

En el marco de su planificación estratégica, el equipo de conducción de la ANP definió su Misión y los Valores Organizacionales asentados en una visión del país.

### ***Misión***

Posicionar al Uruguay como nodo logístico entre la región y el mundo en función del desarrollo productivo sustentable del país.

## ***Resolución de Adhesión al Pacto Mundial***

En el mes de octubre del 2009 en cumplimiento de la Resolución de Directorio N° 158/3459 del 14 de mayo del 2008, la ANP adhirió al Pacto Mundial, a través del cual se asume el compromiso de promover los principios de conducta y acción contenidos en el mismo y que refieren a Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

## ***Principios del Pacto Mundial***

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Relaciones Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción.

### Derechos Humanos

- Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.
- Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

### Relaciones Laborales

- Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

### Medio Ambiente

- Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
- Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
- Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

### Anticorrupción

- Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

## **Acciones Prácticas Adoptadas y sus Resultados**

### ***Organización del Sistema de Responsabilidad Social***

De acuerdo al compromiso asumido y al abordaje de la problemática específica en el ámbito portuario, la implementación del Sistema de Gestión de Políticas de Responsabilidad Social se desarrolla en base a ocho programas.

Se designaron equipos de trabajo para cada programa. Cada equipo de trabajo es coordinado y supervisado por funcionarios responsables designados. Cuando la temática a abordar cuenta con una unidad especializada en la estructura organizativa de ANP, el coordinador del grupo es un funcionario de dicha unidad. Además, la actual estructura matricial de ANP ha introducido la figura de los “facilitadores”, funcionarios de las distintas áreas transversales que trabajan voluntariamente en los equipos de RSE, en acuerdo entre sus jefaturas y los responsables de RSE – ANP.

Así mismo, existe un fragmento del Presupuesto de ANP, destinado a Responsabilidad Social, con el cual se ha logrado llevar a cabo distintas acciones alineadas al compromiso asumido.

Con el mismo acuerdo de partes, se integraron al trabajo en los equipos de RSE, delegados del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA)

## ***Derechos Humanos***

### **Objetivo**

Nos comprometemos plenamente con el respeto de los derechos humanos en todo nuestro accionar, especialmente en lo que refiere a nuestros grupos de interés. Integramos a la ANP al trabajo social, relacionándose con entidades interesadas en los mismos fines, formulando propuestas y análisis de convenios interinstitucionales, asistenciales en todo el país para públicos y privados. Comprometidos con el futuro de nuestro país, y las actividades productivas, impulsamos una cultura de prevención de riesgos. En el área laboral, capacitamos a trabajadores de diferentes ramas productivas.

### **Acciones**

En coordinación con varias entidades se organizan y desarrollan distintas acciones, de las cuales se proporciona el siguiente resumen:

- Con **Red de Responsabilidad Social de Empresas Públicas (REP)**
- Con **Oficina de Planeamiento y Presupuesto (OPP) – Inmujeres - ANP:** Convenio para promover la integración de la equidad de género en la gestión organizacional, asociada a las competencias laborales, a fin de respetar los derechos de las personas, brindándoles oportunidades y favoreciendo la eficiencia y competitividad de la empresa.
- Con **Ministerio de Desarrollo Social (MIDES):** Convenio para la conformación de cooperativas sociales y de trabajo.
  
- Con la **Red de Organizaciones de la Ciudad Vieja:**
  - ✓ Día del Patrimonio: se participa en las actividades relacionadas con estas jornadas
  - ✓ Plaza de Deportes N° 1: se realiza el pago de la seguridad de dicha plaza, las 24 horas, los 365 días del año
  - ✓ Alcohólicos Anónimos: en las instalaciones de ANP, funciona regularmente hace 15 años, un grupo de la organización AA.
  
- Con **Centro Nacional de Rehabilitación (CNR):** Convenio para colaborar en la reinserción laboral de personas ex-reclusas.
- Con **Ministerio de Salud Pública (MSP):** Integración de la Red de Violencia Doméstica junto a otras entidades públicas y privadas de la Salud, para el abordaje de esta problemática en forma conjunta, utilizando la concurrencia de profesionales y Centros de atención especializados.
- Con **Centro de Salud de Ciudad Vieja:** Colaboración de ANP para la sensibilización barrial; Actividades en la Peatonal Pérez Castellano- semana del corazón.  
Ferias: De la Salud Sexual y Reproductiva - prevención HIV Sida y del HPV.

Capacitación al personal de la salud en el tratamiento de personas de diversidad sexual LGTB.

**Defensoría del Vecino:** Participación en el plan buenas prácticas vecinales.

Policía Turística: Custodia a los turistas pertenecientes a los cruceros, durante su estadía y visita a la Ciudad Vieja.

- Con **Municipio B y Centros de ASSE:** Difusión en la comunidad prevención de la hipertensión arterial mediante una alimentación saludable y ejercicio físico- Plaza del BPS- Colonia y Fernandez Crespo.
- Con **Municipio B y Efectores de Ciudad Vieja** – locales en situación de abandono con intrusos (Edificio de SAEDU).
- Con **Fundación Luna Nueva** – Prevención del consumo problemático de drogas y alcohol.

### **Un ejemplo - Aplicación del programa de Gestión de Calidad con Equidad de Género**

Este programa tiene como objetivo integrar los conceptos de Equidad de Género, en la gestión de la empresa; asociadas a las competencias personales y la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Hoy hombres y mujeres son proveedores y sostenes de sus familias. Esto produjo cambios en cuanto sus responsabilidades en el mundo laboral y en la vida familiar.

Se dan entonces, situaciones de mujeres jefas de hogar únicas proveedoras del sostén familiar y hombres cuya principal tarea es la doméstica.

Para este trabajo, el Directorio en Resolución Nº 125/3.489, designó al **Comité de Calidad con Equidad**, integrado por representantes del Directorio, la División de Recursos Humanos, la Unidad de Calidad, la División de Comunicación y Marketing y el Sindicato (SUPRA).

Se ha logrado, por tercer año consecutivo, obtener el Sello de Calidad con Equidad de Género, otorgado por el MIDES. En el año 2012, se obtuvo la certificación en el tercer nivel, "Mejora".

Existe también en el presupuesto, un monto destinado a Calidad con Equidad de Género, permitiendo realizar todas las acciones necesarias, que se encuentran alineadas con el compromiso establecido.

#### **Líneas de Trabajo**

- Innovación: generar en la empresa la capacidad de aprendizaje, implica reconocer el conocimiento y por ende, al aprendizaje organizacional como la fuente de aumento de la productividad y la calidad.
- Calidad con Equidad de Género: transversalizar la perspectiva de género de las actividades que desarrolla la organización a través de la implementación de un Modelo de Calidad con Equidad de Género, garantizando que la gestión organizacional sea parte de sustancial de las acciones de fortalecimiento de la calidad.
- Enfoque desde los derechos: incorporar en el proceso de gestión y producción de la organización una visión integral de los derechos y libertades de trabajadores y trabajadoras y garantizar su cumplimiento sin distinción de ningún tipo.



- Enfoque desde las competencias con perspectiva de género: analizar la síntesis de saberes construidos por las personas en diferentes ámbitos (laboral, social, familiar) cuestionando como se establecen las relaciones de género en el mundo del trabajo.  
Modificación en el reglamento de ropa: Facilitación de ropa para embarazadas.
- Capacitación de mujeres en el manejo de grúas y modificación correspondiente en la infraestructura.
- Rotación de mujeres con hombres en los puestos de trabajo: Por ejemplo, en sectores de operativa portuaria; el ingreso de mujeres con discapacidad en la operativa, o; capacitación de mujeres en el manejo de grúas y modificación correspondiente en la infraestructura.
- Talleres de Sensibilización en Equidad de Género: En el 2010 y 2011 se realizaron talleres de sensibilización en Equidad de Género, para gerentes, mandos medios y funcionarios. El objetivo fue desarrollar una conciencia crítica y estimular la movilización, propiciando la toma de decisiones con espíritu equitativo. Contamos con la presencia de capacitadores del Programa Desarrolla del PNUD, donde nos plantearon un trabajo en equipo con nuestro comité en distintas situaciones de la vida diaria, donde aplicando “el lente de género” se clasifican las actitudes cotidianas, intercambiando opiniones entre los asistentes y los talleristas, concluyendo en animados debates en los que todos aprenden sobre la problemática.
- Empresa y familia - Promoviendo la responsabilidad: La sociedad contemporánea y de futuro inmediato, nos pone frente al desafío de la corresponsabilidad, entendida ésta como una nueva forma de compromiso social que comprende tres direcciones: a- corresponsabilidad entre diferentes agentes sociales, esto es: Estado, empresa, sindicato, instituciones, organizaciones no gubernamentales, etc.; b- corresponsabilidad entre hombres y mujeres, rompiendo así con las relaciones de género tradicionales, y c- corresponsabilidad entre los diferentes miembros de la familia en lo que podríamos denominar un pacto intergeneracional que habitúe a la responsabilidad colectiva en el sostenimiento económico-efectivo de los hogares.  
Las empresas modernas están comprendiendo que no es posible ser productivo si las responsabilidades familiares son una preocupación del/la trabajador/a mientras este/a trabaja. Las organizaciones inteligentes saben que en lugar de no permitir que estos temas sean manifiestos, buscan que las responsabilidades familiares sean asuntos en los que la empresa puede colaborar.  
Por la tanto, éstas han tomado conciencia de que protegiendo el bienestar general de sus empleadas/os también optimizan su desempeño laboral.
- Compromiso de corresponsabilidad firmado por ANP y Empresas Públicas ante el MIDES: “Somos una empresa que apoya y promueve la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras mediante acciones conjuntas de responsabilidad. Esto implica una asunción colectiva de las responsabilidades familiares por parte de varones y mujeres por un lado, y de las Familias, Estado y Sector Privado por otro. En este marco, nos comprometemos a realizar esfuerzos por mantener una actitud atenta a las responsabilidades familiares y al cuidado de personas dependientes de nuestros/as trabajadores y trabajadoras, en la búsqueda de un desarrollo armónico de la esfera personal, familiar y laboral, en el marco del respeto de las libertades individuales.” Se traduce en cuatro actividades a desarrollarse en forma articulada y complementaria. Ellas son:
  - Sala de lactancia
  - Biblioteca ambulante para padres

- Espacio interactivo
- Talleres temáticos

**Sala de Lactancia** - El comité de calidad con equidad de género y la unidad de seguridad y salud ocupacional, reafirmando el compromiso de ANP se inauguro una sala de lactancia materna el 22 de noviembre del 2010 destinada a las trabajadoras que se encuentran en el periodo de amamantamiento.

La sala esta habilitada también para las trabajadoras de la actividad portuaria privada. Cuenta con:

- Ordeñadora eléctrica con componentes desechables para mayor seguridad e higiene.
- Bolsitas con cierre hermético con la medida justa para el almacenamiento de la leche.
- Refrigerador para la conservación de la leche desde su extracción hasta que finalice el turno de la madre.

Utilizado por 8 madres: Totalidad 164 días (17 meses), leche extraída 27.686 cc.

Encuesta a madres: Resultados a) Seguridad, confianza b) Incremento de extracción en los últimos meses. c) Amamantamiento: En mayor proporción más de 7 meses, llegando a más de 10 meses hasta el momento una madre También proporciona folletería y material bibliográfico editado por MSP y UNICEF –alimentación y amamantamiento.

**Biblioteca Ambulante** - La “Biblioteca Ambulante” es un espacio en el que se brinda información sobre temas de interés en relación a la primera infancia.

**Espacio Interactivo** - El Espacio Interactivo se trata de un vínculo desde la Empresa con el programa Desarrolla. Este vínculo permitirá, además de buscar información de interés de cada consultante, formular preguntas al proyecto desarrolla y otras organizaciones especializadas en el tema en cuestión. Además se recomiendan páginas Web confiables de donde extraer la información requerida.

**Talleres Temáticos** - En esta primera etapa de participación de Proyecto Desarrolla, se ofrecen talleres en los siguientes temas:

- Práctica de la lactancia materna
- Alimentación complementaria
- Alimentación saludable para toda la familia
- Embarazo
- Desarrollo infantil
- ¿Cómo conciliar las tareas de cuidado familiar y el trabajo remunerado? Desafíos para hombres y mujeres
- Abuelos/as que trabajan: cambios en la realidad, estereotipo en el imaginario social
- Nuevas configuraciones familiares: ¿Refundación de compromisos en el cuidado?

## ***Derechos Laborales***

### **Objetivo:**

A través de la responsabilidad social, la ANP trata de mitigar las carencias laborales y sociales mediante acciones dirigidas a los trabajadores y sus familias.

### **Acciones**

- El Sindicato Único Portuario (SUPRA), fundado hace 70 años, es el sindicato que nuclea a todos los funcionarios de nuestra organización, pudiéndose adherir a él quien lo desee.
- Los trabajadores de ANP, poseen contratos que establecen sus derechos y obligaciones; estos son aceptados por todas las partes. Existen los concursos, los cuales brindan legitimidad en los ascensos, y establecen pautas comunes, que son informadas previamente.
- Apoyo a los jóvenes que se encuentran próximos a su primera experiencia laboral, por medio de nuestra adhesión al programa gubernamental “Yo estudio y trabajo”, capacitándolos para enfrentar los distintos riesgos.
- Jornadas de Integración de funcionarios: Creemos que estas jornadas, son una herramienta de comunicación y fortalecimiento de vínculos. Anualmente, se realizan reuniones correspondientes al Día del Portuario, Día de la Mujer, y Fiestas de Fin de Año, donde se ofrece a todos los funcionarios, espectáculos de carácter cultural, obsequios y brindis.
- Comités de Seguridad y Salud Ocupacional: Instalación de Comités de Seguridad y Salud Ocupacional tripartitos, donde se recogen pedidos y propuestas de mejora, tanto de empresas como de trabajadores, públicos y privados.
- Puesto de promoción y seguimiento de Salud: Funciona en el Edificio Sede de la Administración, atendiendo tanto a trabajadores públicos como privados, en consultas sobre salud, consejos o indicaciones médicas y seguimiento frente a situaciones de control, como presión arterial, glicemia, colesterol, peso, etc.
- Comunicación interna: Información de los temas de interés colectivo mediante folletos, afiches, ppt. de inicio en PC, intranet, etc.
- Sala de lactancia: Atención a las madres en el período de amamantamiento, brindándole comodidad para continuar todo lo más posible esa importantísima etapa para la vida de hijas e hijos.
- Lenguaje inclusivo: Cuidado en la redacción de comunicados y documentos, visualizando siempre el concepto de equidad y no discriminación en el tratamiento de los géneros.
- Veeduría de Género: Instalación en los procesos de Recursos Humanos, de una persona perteneciente al Comité de Calidad con Equidad de Género, para la observación de los procesos de selección y calificación de funcionarios, así como también en la elaboración de los perfiles de cargo.
- Ingreso de Personas con Discapacidad: En cumplimiento de la normativa legal, se han cubierto vacantes de personal mediante el ingreso de personas con

discapacidades variadas, incluso, en los últimos ingresos se han producido por encima del porcentaje legal establecido (4% de las vacantes deben ser cubiertas por ingreso de personas con discapacidad).

- Salario mínimo de los trabajadores tercerizados: Requisito impuesto en los pliegos de condiciones de las licitaciones a empresas tercerizadas, mediante el cual se obliga a las empresas a pagar a sus empleados.
- Atención de situaciones de acoso, discriminación o violencia: COMVIA es la comisión aprobada por el Directorio del Organismo para la recepción y seguimiento de casos de violencia doméstica, inequidad de género, acoso moral y sexual y consumo problemático de alcohol y drogas en el ámbito laboral. El trabajo de este Equipo alcanza no solo a los funcionarios de ANP, sino también a trabajadores de empresas que se desempeñan en el ámbito portuario. Al presente se han efectuado 156 intervenciones para un total de 41 casos (6 de violencia doméstica, 4 de inequidad de género, 6 de acoso moral, 6 de acoso sexual, 6 de consumo de alcohol, 2 de consumo de drogas y 11 de clima laboral). El equipo de COMVIA también ha participado en actividades institucionales e interinstitucionales, tanto formativas como de intercambio de experiencia, Junta Nacional de Drogas (Presidencia de la República) MSP, MIDES, FLACSO. Además, en este momento se encuentra abocado a la revisión y elaboración de distintos protocolos de intervención, de consuno con otras dependencias del Estado.
- Prevención en el uso problemático de alcohol y drogas: Con la firma del Convenio Colectivo ANP-SUANP, con la asistencia de la Fundación Luna Nueva, y con la Junta Nacional de Drogas para el desarrollo del Programa de Prevención, incluyendo el “Protocolo de Actuación ante situaciones de Consumo Alcohol y Drogas en el Trabajo” en fecha 27 de junio de 2007, se ha iniciado un conjunto de actividades previstas en los componentes del Programa:
  - Formación y actualización anual - Se desarrolló el curso correspondiente al primer nivel de formación previsto, dirigido a quienes integrarán el equipo de trabajo responsable de llevar adelante las acciones del programa (Recursos Humanos, Seguridad y Salud Ocupacional, Servicio Médico, Delegados Sindicales de Seguridad y Salud Laboral, Responsables de Área). Se concurre a la actualización anual por parte de la Fundación Luna Nueva a través de talleres, reuniones de trabajo, con distintos actores del ámbito público, privado y representantes sindicales, para la prevención en drogodependencia.
  - Difusión y sensibilización - El equipo del Programa ha abordado el desarrollo del trabajo en lo que refiere al componente de prevención y el objetivo de sensibilización e información.
  - Conforme a los objetivos del componente de atención y reinserción laboral, el equipo de trabajo ha identificado y evaluado situaciones en las que se orientó a las personas involucradas al tratamiento, con participación de la Unidad de Vigilancia de Cumplimiento del Protocolo de Actuación ante situaciones de consumo en el trabajo.
  - Este Convenio firmado entre ANP y SUANP es compatible con el Programa “Prevención de Drogas en el Trabajo y la Familia” y su Equipo participa de actividades de difusión y puesta a punto que realizan ANCAP, ANTEL, BPS, y UTE, en conjunto con la Junta Nacional de Drogas y la ONUDD.
  - Relación Puerto – Ciudad: Los cambios contractuales de trabajo con la aparición de la figura del trabajador eventual, desaparición de los turnos fijos de la estiba y el progreso tecnológico, que introdujo a nuevos trabajadores, no formados ni habituados al quehacer portuario, dieron a la actividad portuaria una cadencia distinta que surtió efectos también en la ciudad lindera, la cual ya



no es más la continuación del puerto, donde antes los trabajadores portuarios comían o compraban sus alimentos, descansaban unas horas entre turno y turno en una habitación solos o vivían con sus familias y eran componentes comunes de un barrio también común como los demás barrios, en esa franja de ciudad que va desde la Ciudad Vieja hasta la Aguada.

## **Medio Ambiente**

### **Objetivos**

- Política Ambiental: Declaración de la Política Ambiental de la Administración Nacional de Puertos

*La Administración Nacional de Puertos, reconoce en sus Principios Ambientales, las responsabilidades respecto a la prevención y preservación del Medio Ambiente, por lo tanto se compromete a:*

- 1) *Adoptar, documentar, implementar y mantener las medidas necesarias para minimizar los impactos ambientales que puedan ocasionarse en las operaciones portuarias en general.*
- 2) *Establecer metas y objetivos que tiendan a la mejora ambiental continua.*
- 3) *Registrar, todas las actividades definidas en procesos de gestión que sirvan de indicador del desempeño ambiental.*
- 4) *Cumplir y observar atentamente el cumplimiento de todos los extremos legales ambientales, normas y procedimientos, en el ámbito de la A.N.P. y en sus áreas concesionadas, que eviten efectos adversos sobre el Medio Ambiente, incidiendo directamente sobre la prevención de la contaminación, como así además, proteger a las personas, empresas y a la Comunidad Portuaria en general.*
- 5) *Establecer los canales de comunicación necesarios para difundir en forma amplia al personal, proveedores, empresas concesionarias y a la Sociedad en su conjunto, sobre los procedimientos y estándares establecidos.*

*Ing. Alberto Díaz*  
*Presidente de ANP*



## Acciones

### ▪ **INFRAESTRUCTURA PORTUARIA**

- ✓ Estudio de Impacto Ambiental de las Obras de Desarrollo Portuario con el fin de cumplir con el Decreto N° 349/05.
- ✓ Planes de Monitoreo y seguimiento.
- ✓ Mitigación de posibles impactos ambientales y/o propuestas de remediación.
- ✓ Apoyo Técnico a través de Convenios con la UDELAR / Facultad de Ingeniería para estudios ambientales y ensayos de resistencia de estructuras.



EIA Y CONTROL DE INFRAESTRUCTURA

### ▪ **DRAGADO**

- ✓ Campaña de muestreo de calidad y toxicología de los sedimentos en Dársena 2.
- ✓ Estudio de Impacto Ambiental de dragados: a) Canal de Acceso; b) Dársena 2 y Muelle y Canal de la Teja – Proyecto BID – ATN/OC – 9912 – UR. – Serman & Asociados S.A.
- ✓ Campaña de Monitoreo de Calidad de Agua de los Muelles Comerciales de la Bahía de Montevideo.



LANCHA PARA MONITOREO DE SEDIMENTOS

### ▪ **INVESTIGACION Y ESTUDIOS**

- ✓ Evaluación Ambiental y Prospectiva de la Bahía de Montevideo y Proyectos de Desarrollo del Puerto – Convenio con UDELAR / Facultad de Ingeniería – IMFIA.

- ✓ Estudios de Impacto Termodinámico de las Tomas de Agua de la Central Battle de UTE – Convenio con UDELAR / Facultad de Ingeniería – IMFIA.
- ✓ Investigación sobre PARTICULADO EN EL AIRE EN LA DESCARGA DE GRANELES
- ✓ Monitoreo de Ruidos en zona portuaria y en embarcaciones de la ANP (Dragas – lanchas) y en sala de máquinas y otros compartimentos de Buques que operaron en el Puerto de Montevideo.
- ✓ Estudio de investigación para el tratamiento de lodos contaminados procedentes del dragado, mediante floculación y confinamiento en geotextiles



- ✓ Estudio con Facultad de Ciencias /CESIC/ Bioindicadores en la calidad de aguas.

▪ **ASISTENCIA TECNICA.**

- ✓ En coordinación con la Prefectura del Puerto de Montevideo se atendieron situaciones de emergencia ambiental por derrames y accidentes provocados por mercaderías peligrosas.
- ✓ Se atendieron reclamos realizados por los vecinos del entorno portuario, solucionando los mismos.
- ✓ Adquisición de embarcación de limpieza de espejo de aguas de la Bahía de Montevideo y los Puertos del Uruguay, recolectora de residuos sólidos, hidrocarburos y lucha contra incendio.





- ✓ Asistencia Técnica en Lancha “Nelson Altier” para apoyo en Cargas Peligrosas derrames de hidrocarburo y desechos sólidos
- ✓ Asistencia Técnica en derrames por roturas de productos químicos en Contenedores, en situación de emergencia accidente.



CAIDA DE UN CONTENEDOR CON DERRAME DE P.QUEMICIOS

▪ **DIFUSION Y CONFERENCIAS**

- ✓ CIP / OEA – III Conferencia Hemisférica sobre Protección Ambiental Portuaria – Montevideo – URUGUAY – 22 al 24 de Mayo 2012.
- ✓ Elaboración de la Cartilla para “LINEAMIENTOS PARA LA PROTECCION AMBIENTAL PORTARIA” -

▪ **COLABORACION HORIZONTAL**

- ✓ Con el Ministerio de Salud Pública en lucha contra el Dengue.
- ✓ Proyecto REPAPEL, donando papel limpio usado, para ser reciclado en Cartulina, Cuadernos, Hojas A4, Papel Higiénico etc. Que posteriormente es donado a las Escuelas Públicas con influencia en la Bahía de Montevideo (Ciudad Vieja, Aguada, Capurro, La Teja, Cerro).



ESCUELAS PUBLICAS RECIBEN CUADERNOS Y UTILES

▪ **PROTOCOLOS APROBADOS**

- ✓ Descarga de Residuos Sólidos Procedentes de Buques (Traslado, y disposición final).
- ✓ Descarga de Aguas de Sentina (Traslado, tratamiento y disposición final).
- ✓ Descarga de Aguas de Lastre en situaciones especiales para la navegabilidad.
- ✓ Recolección, transporte y disposición final de residuos sobrenadantes y semihundidos.
- ✓ Descarga directa de buque a red de saneamiento urbano.
- ✓ Descarga de Aguas de Sentina en buques menores a 5 Ton.

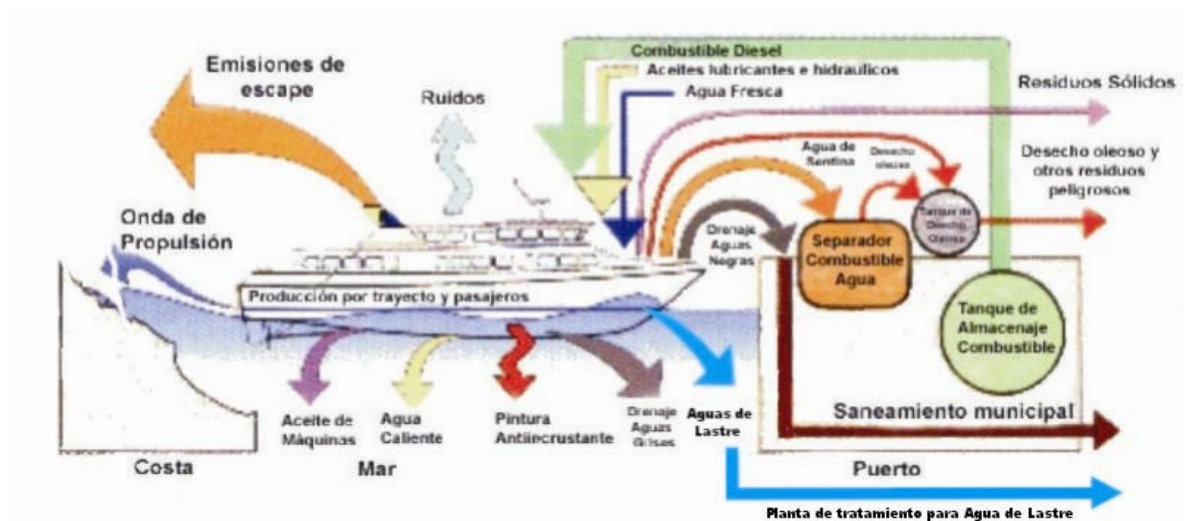


FIGURA QUE DETALLA LOS DESECHOS DE PROCEDENTES DE BUQUES

## ***Anticorrupción***

### **Objetivos**

La ANP, es una empresa pública que gestiona la totalidad de los puertos comerciales de Uruguay, está regulada por el MTOP, y nuestros valores son la transparencia, ética, y veracidad en la información publicada.

Velamos por la transparencia en la gestión, utilizando los procesos necesarios para asegurar el cumplimiento ético de la función pública.

### **Acciones**

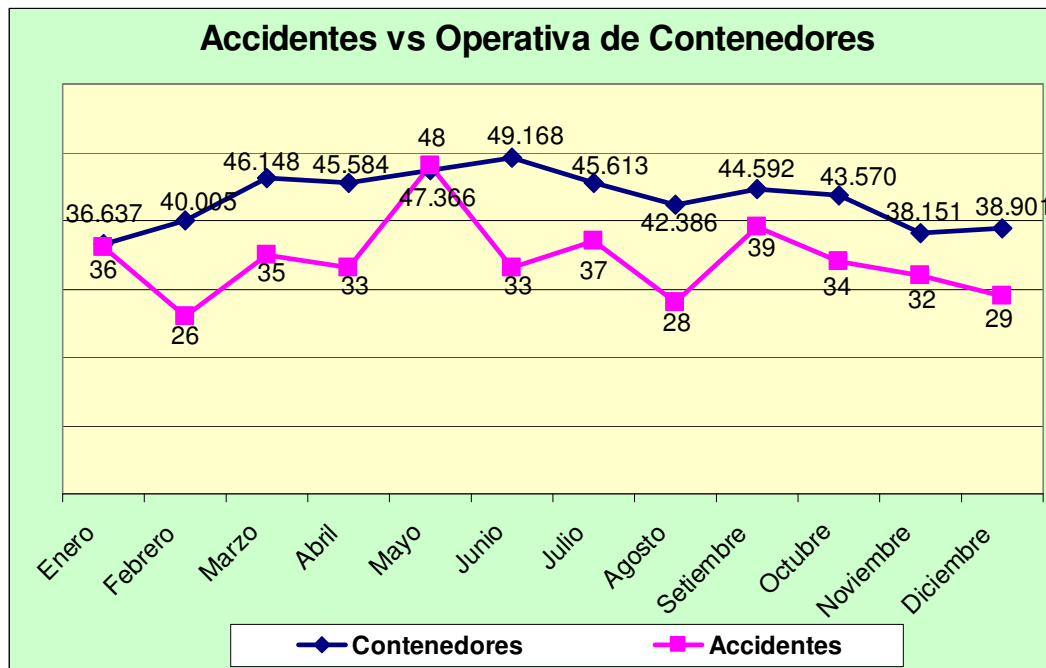
- **Política de Seguridad de la Información:** Estamos comprometidos con el cumplimiento de la normativa en todo lo que refiere a la Seguridad de la Información. Velar por la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información, fortalece nuestra transparencia. Hemos recibido y seguimos recibiendo capacitación, en todo lo que refiere a Tecnologías de la Información, para lograr un cambio cultural que apoye la generación de capacidades, junto con la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC).
- **Transparencia:** La transparencia, es uno de los valores corporativos definidos y aceptados por toda la organización. Contamos con varias áreas que velan por la transparencia en la empresa:
- **Un Área de Auditoría,** encargada de ayudar a la organización a cumplir sus objetivos, realizando actividades de aseguramiento y de consulta y asesoría, en especial en los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno. 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. 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.
- **Código de Ética:** Tenemos el compromiso de lograr la aprobación de éste (ya elaborado) por Directorio, ya que consideramos que éste es un instrumento útil para recopilar y difundir el conjunto de valores, principios y normas éticas que la Empresa tiene incorporados en su organización, pero no incluidos en un texto único ni ordenados según la acción conjunta de la normativa legal y los criterios comerciales y conductuales de la Alta Dirección. Las acciones así compendiadas se clasificarán según su consideración de obligatorias, óptimas, deseables y prohibidas, de manera de poder distinguir aquellas conductas que obedecen a los requerimientos legales, las que además de ello cumplen a satisfacción los lineamientos impartidos por la Empresa, las que superan esas expectativas o las que, por el contrario no cumplen ni una ni otras condiciones. Colaborará en la resolución de conflictos internos o externos que puedan poner en riesgo el buen funcionamiento de la empresa y el cumplimiento de su gestión. Brindará elementos

de evaluación, tanto para el personal de ANP, como para sus colaboradores directos e indirectos (proveedores, empresas tercerizadas, concesionarios, empresas habilitadas, etc.), pudiendo también prever los mecanismos para dicha evaluación y los responsables de realizarla. Como resultado de dicha evaluación, el código establecerá el sistema de sanciones que poseen la empresa y los procedimientos de aplicación, así como, en el caso de acciones satisfactorias, la recompensa por las buenas conductas. En el caso de sanciones, el criterio de aplicación deberá ser progresivo y proporcional a la responsabilidad del individuo en las conductas analizadas y no en función de la magnitud del daño ocasionado.

- Implementamos el uso en el Recinto Portuario, de un Escáner, con el fin de obtener un mayor control y mejorar la gestión. El escáner es una herramienta más que colabora en el estudio de análisis de riesgo de las diferentes mercancías que ingresan/egresan al país. Además se realizan análisis deductivos de acuerdo a lo declarado en los documentos e inductivos según datos históricos de procedencia, representantes, etc. Mediante su utilización se racionalizan y optimizan tiempos y personal. Su objetivo, además de lograr transparencia y eficiencia en los controles, fue el de posicionar internacionalmente en lo que respecta a la seguridad al Puerto de Montevideo.

## Indicadores Global Reporting Initiative (GRI)

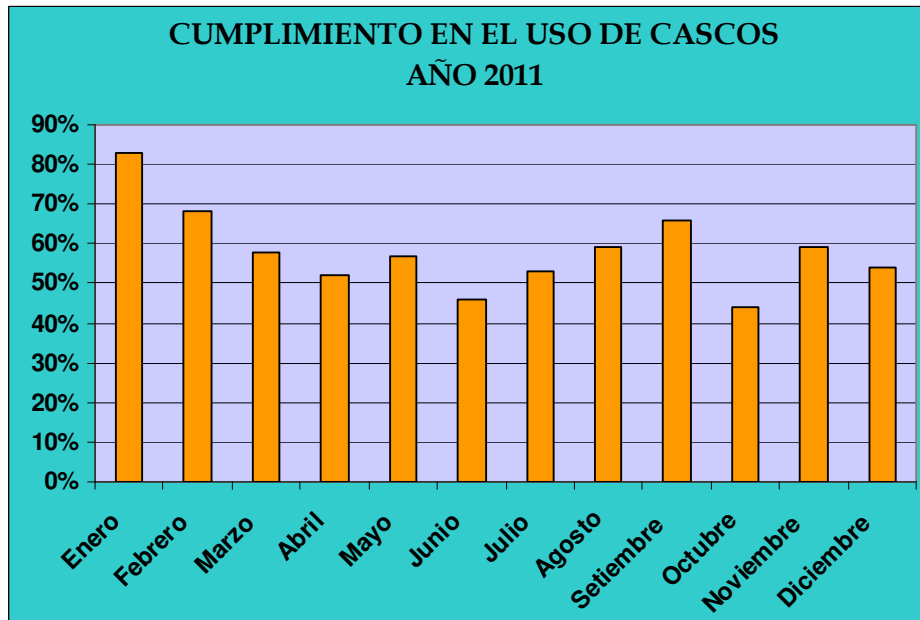
En el siguiente cuadro se sintetiza los niveles de instrumentación, de capacitación, de cumplimiento de actividades y de difusión logrados por los programas al presente.

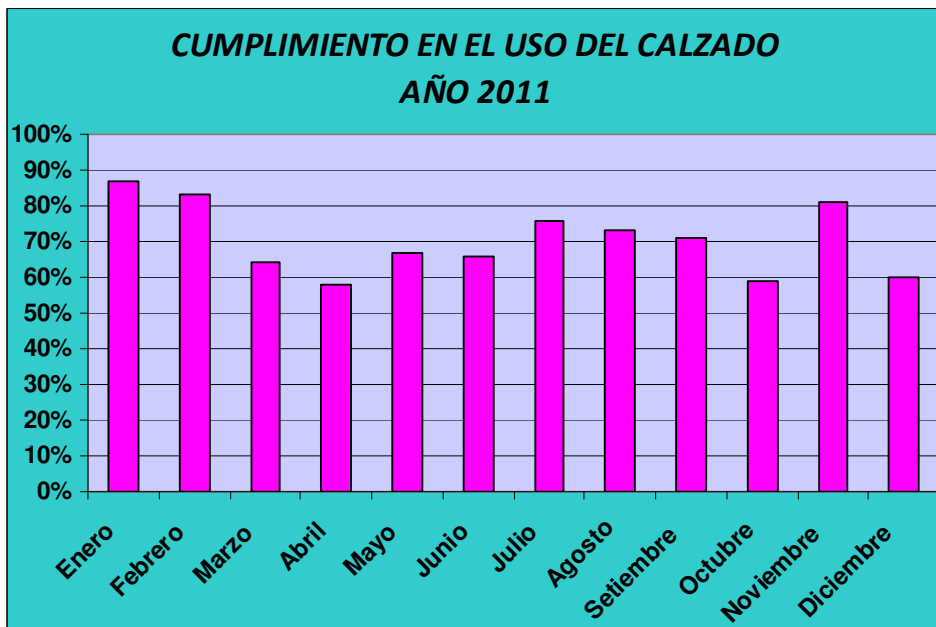
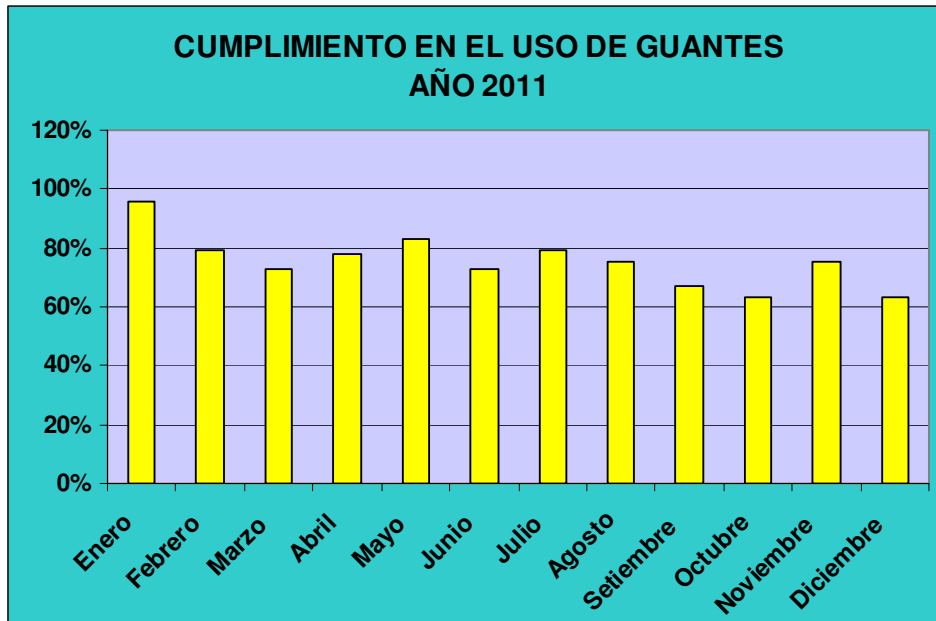


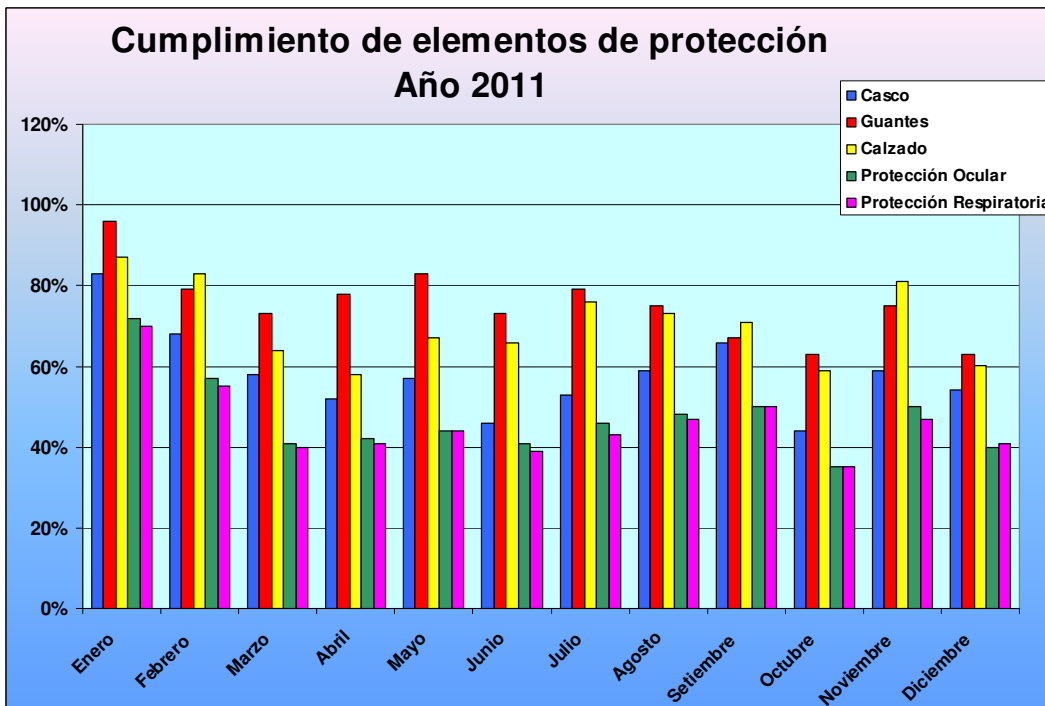
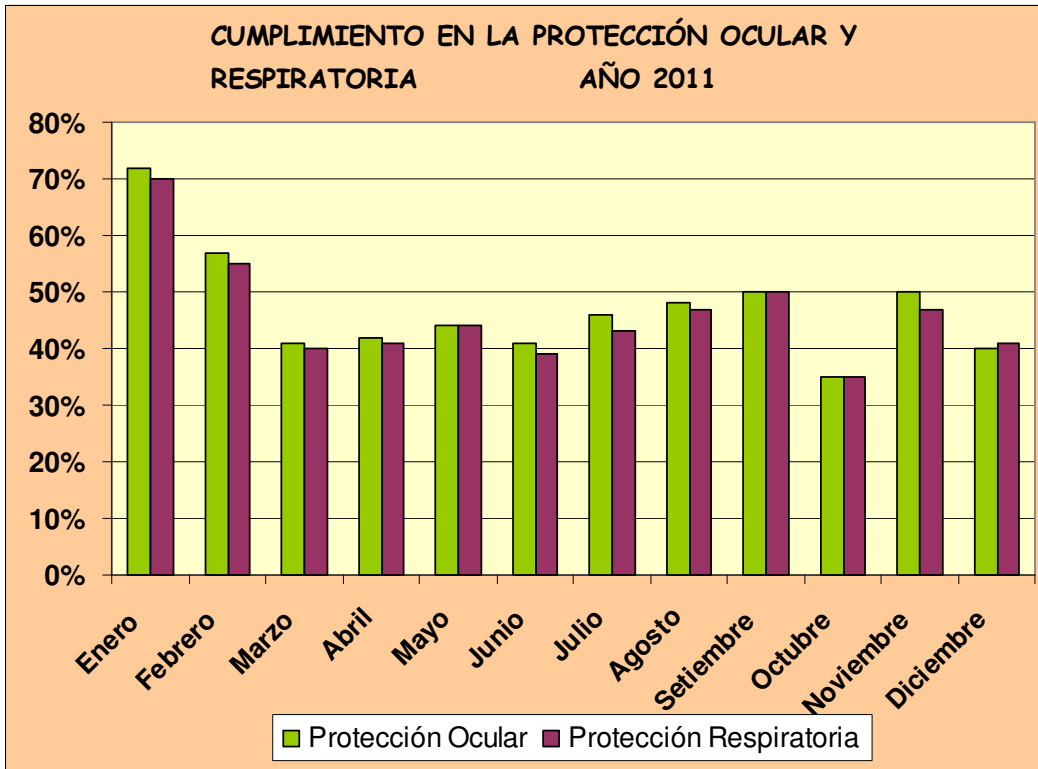
	Contenedores	Accidentes
<b>Enero</b>	<b>36.637</b>	36.000
<b>Febrero</b>	<b>40.005</b>	26.000
<b>Marzo</b>	<b>46.148</b>	35.000
<b>Abril</b>	<b>45.584</b>	33.000
<b>Mayo</b>	<b>47.366</b>	48.000
<b>Junio</b>	<b>49.168</b>	33.000
<b>Julio</b>	<b>45.613</b>	37.000
<b>Agosto</b>	<b>42.386</b>	28.000
<b>Setiembre</b>	<b>44.592</b>	39.000
<b>Octubre</b>	<b>43.570</b>	34.000
<b>Noviembre</b>	<b>38.151</b>	32.000
<b>Diciembre</b>	<b>38.901</b>	29.000

**2011**

	<b>Casco</b>	<b>Guantes</b>	<b>Calzado</b>	<b>Protección Ocular</b>	<b>Protección Respiratoria</b>
<b>Enero</b>	83%	96%	87%	72%	70%
<b>Febrero</b>	68%	79%	83%	57%	55%
<b>Marzo</b>	58%	73%	64%	41%	40%
<b>Abril</b>	52%	78%	58%	42%	41%
<b>Mayo</b>	57%	83%	67%	44%	44%
<b>Junio</b>	46%	73%	66%	41%	39%
<b>Julio</b>	53%	79%	76%	46%	43%
<b>Agosto</b>	59%	75%	73%	48%	47%
<b>Setiembre</b>	66%	67%	71%	50%	50%
<b>Octubre</b>	44%	63%	59%	35%	35%
<b>Noviembre</b>	59%	75%	81%	50%	47%
<b>Diciembre</b>	54%	63%	60%	40%	41%

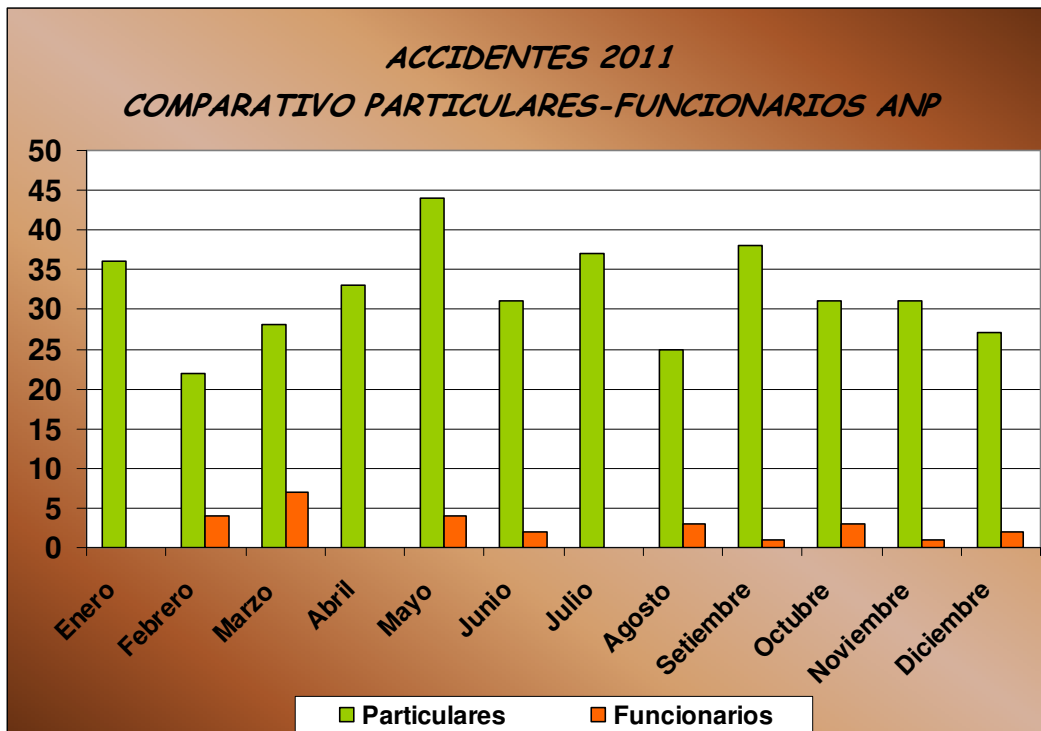








Accidentes	TOTALES	
	Particulares	Funcionarios
Enero	36	0
Febrero	22	4
Marzo	28	7
Abril	33	0
Mayo	44	4
Junio	31	2
Julio	37	0
Agosto	25	3
Setiembre	38	1
Octubre	31	3
Noviembre	31	1
Diciembre	27	2



Atención de Puestos de Seguimiento	
2008	1100 atenciones
2009	965 atenciones
2010	770 atenciones
2011	800 atenciones

<b>Estadísticas Ausentismo Personal ANP (Período Ene/11- Jul/12)</b>								
<b>Dependencias de</b>	<b>Gestión</b>							
	Gestión Central ANP	Puerto Colonia	Puerto Fray Bentos	Puerto Juan Lacaze	Puerto Montevideo	Puerto Nueva Palmira	Puerto Paysandú	Puerto Salto
Total Suma de Días Atraso	503	9	1	0	496	1	0	0
Total Suma de Días Autorizado	48	0		3	110		1	0
Total Suma de Días Comisión	94			2	48	1	2	
Total Suma de Días Médico	10.240	397	14	97	7.756	778	697	47
Total Suma de Días Sin Aviso	254	8	1		595	3	1	
Total Suma de Días Sin Sueldo	684				438			
Total Suma de Días Suspendido	391				383		10	45
Total días de Ausentismo	12.214	414	16	102	9.826	782	711	93
Índice Ausentismo	8%	2%	0%	3%	4%	8%	17%	7%

**Gráfico Incidencia Ausentismo**  
**Toda la ANP**  
**Ene/11 - Jul/12**

