

COMUNICACIÓN DE PROGRESO
2016
ADMINISTRACION NACIONAL
DE PUERTOS



ADMINISTRACION NACIONAL DE PUERTOS
HISTORIA Y FUTURO DEL PAIS

Declaración de continuidad del apoyo al Pacto Global Nuestro compromiso para los próximos doce meses.

Montevideo, 30 de marzo de 2016

De nuestra consideración:

Tenemos el agrado de dirigirnos a ustedes con el fin de declarar la continuidad del apoyo de la Administración Nacional de Puertos de Uruguay a vuestra Iniciativa PACTO GLOBAL, estamos cumpliendo con nuestra quinta COP donde reafirmamos nuestro compromiso con los diez principios del mismo, referente a los 4 grandes temas : Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción


Nuestra Empresa expresa en forma escrita y explícita su decisión de seguir apoyando, fomentando y avanzando en la implementación de los 10 principios del Pacto Mundial en nuestra esfera de influencia.

Mantenemos nuestro pensamiento de que en el marco de la Responsabilidad Social el Pacto Global es una herramienta que con sus acciones y actividades concentrando nuestras articulaciones con los actores de la actividad portuaria, públicos y privados, nuestros funcionarios, proveedores , clientes en realidad con toda nuestra cadena de valor para agregar eficiencia y transparencia a nuestra gestión.

Nos comprometemos también a incluir sus principios en el ejercicio diario laboral, su estrategia, su cultura en cada una de las acciones de nuestra empresa.

A continuación presentamos la Comunicación del Progreso Anual 2015 con el propósito de comunicarlo a las partes interesadas y fortalecer así los objetivos más amplios, nuestros y acordes con la visión de Desarrollo de las Naciones Unidas.

Les saluda muy atentamente,


Clever Daniel Montiel
Vicepresidente
Administración Nacional de Puertos
Uruguay

Rambla 25 de Agosto de 1825 No. 160
C.P 11000
Montevideo - Uruguay

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 Montevideo - Punta de Sayago.

Departamento de Rocha – Puerto La Paloma

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 en la protección y respeto de los derechos humanos de nuestros trabajadores/as y la relación con el entorno portuario. La ANP se integra al trabajo social relacionándose con otras entidades, formulando propuestas y realizando convenios interinstitucionales.

Acciones :

Sala de Lactancia:

La Administración Nacional de Puertos creó, en el año 2011, la Sala de Lactancia, de acuerdo con el Programa Desarrolla del PNUD.

La Empresa, consciente de la importancia de la lactancia, asume la corresponsabilidad de acompañar a la mujer en el desempeño en su rol de madre, apoyarla en su relación con su niño/a.

La misma fue construida en el local donde se encuentra el Puesto de Seguimiento y Promoción de Salud, en la planta baja del Edificio Sede de esta Administración.

Fue equipada con los elementos necesarios, como extractora eléctrica, protectores de pecho, el cual se le suministra a cada madre para su uso personal, botellas y bolsas para guardar la leche extraída, Freezer para su conservación, alcohol en gel, para la higiene de manos.

Como datos de la utilidad brindada por dicha Sala, citamos:

. La Sala de Lactancia comienza a registrar su utilidad el 3/1/11.

La misma ha sido utilizada a la fecha por 12 madres.
(en el año 2014 fueron 4 madres)

. El número de días utilizado por la totalidad de las madres, asciende a 360 días. (en 38 meses)

(Durante el año 2015 se uso de mayo a noviembre inclusive)

La cantidad de leche extraída por las madres en este lapso de tiempo es de 43320 cc.

(en el año 2015 es de 14635 cc.)

En el camino de ampliar el servicio de Salas de Lactancia se lleva delante el proceso de dos Salas en el Recinto Potuario, para uso de funcionarias y trabajadoras de la actividad priada portuaria.

Es de destacar que no solo se usó la Sala para extracción de leche, sino que también se utilizó para amamantar.

Gimnasia Laboral:

Luego del éxito de la experiencia, se va a institucionalizando la actividad realizándose una Licitación en este 2015, la misma se desarrolla en los lugares de trabajo tanto en el recinto portuario como en el Edificio Sede de esta ANP

Fidecomiso Museo del Carnaval:

Fideicomiso Museo del Carnaval

El Museo del Carnaval abrió sus puertas en noviembre de 2006. Es una institución que conserva, exhibe, difunde y pone en valor los objetos y tradiciones que forman

parte de la máxima fiesta popular uruguaya. Desde su inauguración sale al encuentro de la gente en las calles, realizando constantemente actividades tanto en los barrios montevideanos como en ciudades del interior del país. Funciona bajo la forma de fideicomiso, con capitales aportados por la Intendencia de Montevideo, el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Turismo y Deporte y la Administración Nacional de Puertos, administrado por la Corporación Nacional para el Desarrollo. Su desarrollo se plantea como una acción emblemática para el fortalecimiento y proyección internacional de la dimensión cultural del Uruguay, el crecimiento del turismo y la oferta cultural del país.

Objetivos 2015

Algunos de los objetivos planteados para 2015 se orientaron a la búsqueda de nuevos públicos, tanto en Uruguay como fuera de fronteras. Se trabajó para ampliar la oferta museística, educativa y turística vinculada al Museo.

Resumen de actividades 2015 (enero-diciembre):

Área museística:

5 exposiciones – Se inauguraron 5 exposiciones temporales en las salas y los espacios abiertos del Museo: “Colores de Murga”, “Garabatos de carnaval”, “Candombes”, “Ganadores 2015” y “El tablado del barrio 2015”. Además se amplió la muestra permanente “Carnaval del Uruguay”.

Área educativa:

500 visitas guiadas y talleres – Se realizaron 500 visitas guiadas y talleres educativos para grupos de niños y adolescentes en el Museo, la cuarta parte de los mismos como parte del Programa de Becas que contempla a instituciones de contexto crítico. Participaron casi 13.000 niños y adolescentes de todo el país.

Relacionamiento con la comunidad:

Con la muestra itinerante “Un siglo curtiendo murga”, se cerró una gira por distintos barrios de Montevideo, que incluyó centros sociales, casas de cultura, teatros y clubes. La exposición se complementó en cada lugar con talleres didácticos gratuitos para niños y adultos de la zona.

Programa Tablado de Barrio:

Por octavo año consecutivo se trabajó recuperando la tradición de la decoración de tabladillos junto a comisiones de vecinos en 7 barrios de Montevideo.

Tablado del Museo:

El Tablado del Museo abrió sus puertas en Ciudad Vieja por sexto año consecutivo, manteniendo su lugar de preferencia entre vecinos y turistas. Funcionó con apoyo de la Intendencia de Montevideo y el Municipio B.

Centro de Documentación e Investigación:

Se avanzó en la digitalización y catalogación del acervo. También se trabajó en la incorporación de importantes materiales vinculados a figuras históricas del carnaval. El Centro de Documentación también realizó la producción periodística del ciclo televisivo +Carnaval (para Antel Vera) y colaboró en la producción de algunos segmentos del ciclo “Todo Carnaval”, emitido por Tevé Ciudad.

Sala del Museo:

La nueva Sala del Museo, equipada para espectáculos de primer nivel, presentó los shows de las bandas La Vela Puerca, Las Pelotas, Buenos Muchachos y 4 Pesos de Propina así como a las murgas Cayó la Cabra, La Trasnochada y Metele que son Pasteles, entre otros.

Turismo:

Gracias a una invitación realizada por el Ministerio de Turismo el Museo participó activamente del primer “Lanzamiento de la Temporada de Verano de Uruguay en Porto Alegre”.

Otras actividades:

El Museo fue elegido como sede del “Desachate 2015”, prestigioso evento que nuclea a publicistas y realizadores audiovisuales. Se participó como en años anteriores de la movida “Montevideo + Museos” durante el mes de mayo, del “Día del Futuro” organizado por el periódico “La diaria” y de la movida zonal “Ciudad Vieja Florece” en setiembre. También cedió las instalaciones para el grupo “Aguante Beethoven”, que organizado por MEC generó un taller gratuito de percusión para personas sordas durante todo el año.

Trabajo en red: “ VIOLENCIA DOMESTICA ”

_ Con el Ministerio de Salud Pública se integra la Red de Violencia Domestica junto a otras entidades públicas y privadas de la salud, para el abordaje de esta problemática en forma conjunta., se realizaron jornadas de capacitación e intercambios de experiencias con los equipos de especializados de las demás instituciones.

Con centro de Salud Ciudad Vieja y el Ministerio de Transporte y Obras Públicas colaboramos con la sensibilización barrial, Actividades en peatonal Pérez Castellano, Plaza Matriz y en Parque Rodó en la semana del corazón.

___ Convenio con la Junta Nacional de Drogas, Programa “Cuidándote Vos Disfrutamos Todos”

Fundación Luna Nueva:

_ Prevención del consumo problemático de drogas y alcohol, en 2014 se firmo nuevo acuerdo entre la Junta Nacional de Drogas y las empresas públicas. Ver datos en COMVIA

DERECHOS LABORALES

Objetivo

La ANP a través de Responsabilidad Social impulsa la mejora de las condiciones laborales y sociales de su personal mediante acciones dirigidas a los trabajadores/as, sus familias y su entorno.

Acciones

SUPRA:

_ El Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA), fundado hace 70 años, es el sindicato que nuclea a todos los funcionarios /as de nuestra organización, pudiéndose adherir a él quien lo desee,

Comité de Calidad Con Equidad de Genero:

Creación del Comité de Calidad con Equidad en el Puerto de Nueva Palmira en conjunto con las empresas privadas, operadores y concesionarios.

Se continúa la entrega de Canastas por Nacimiento, los beneficiarios fueron aquellos funcionarios/as que fueron padres o madres en este periodo con un total de 13 canastas entregadas.

En este periodo 2015 se ha notado un gran avance en lo organizativo del Sindicato Portuario (Supra) y producto del trabajo del Comité de Calidad con Equidad de Género comenzó un trabajo de sensibilización en género que abarcará a la ANP al Sindicato y a las demás empresas portuarias privadas. Se trata de construir una fuente laboral sin exclusiones, para bien de trabajadoras, trabajadores y empresas que se verán beneficiadas con una mejor gestión.

Por razones justificadas en su momento, el trabajo portuario fue, desde muy remotas épocas, una tarea masculinizada, debido a la movilización manual de pesadas y voluminosas cargas, para las cuales, promedialmente, está mejor dotado el hombre.

Actualmente, el avance tecnológico hace que el manejo de las cargas no necesite del gran esfuerzo físico y sí sea necesario el poder de concentración, agudeza visual y buena motricidad fina, entre otras condiciones, que nada tienen que ver con las características de hombre o mujer. Pero aún hoy en día, se conservan sectores en los que está culturalmente vedada la intervención de mujeres.

Al igual que en el ámbito portuario, a nivel nacional también ocurre la discriminación de la mujer para ciertas tareas de supuesto mayor riesgo o esfuerzo físico para ella. También sucede, cuando se trata del requerimiento de conocimientos que supuestamente no posee por su condición de mujer, en un círculo vicioso, porque culturalmente por ser mujer se le limita en el aprendizaje. Esta situación está muy bien detallada en las exposiciones de la Secretaría Sindical.

La situación de inequidad para las mujeres, hizo que en el año 2007, nuestro gobierno aprobara la Ley 18.104, sobre Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la República, mediante la aplicación del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres. También la Ley previó la creación del Consejo Nacional Coordinador de Políticas Públicas de Igualdad de Género, que velará por el cumplimiento de dicho Plan.

Este Plan propone:

- a) Garantizar el respeto y la vigilancia de los Derechos Humanos de las mujeres, conceptualizados como derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, aplicando y desarrollando una legislación igualitaria.
- B) Promover la ciudadanía plena, garantizando el ejercicio igualitario de los derechos; la inclusión social, política, económica y cultural de las mujeres, así como su participación activa en los procesos de desarrollo.
- C) Promover cambios culturales que permitan compartir en condiciones de igualdad el trabajo productivo y las relaciones familiares y aseguren el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de innovación, ciencia y tecnología en los planes de desarrollo.

Acompañando este requerimiento, ANP firma el acuerdo con la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y el Instituto de las Mujeres perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social, para la aplicación de dicho plan.

A cinco años de aplicación del Modelo en el Departamento Montevideo del Área Operaciones y Servicios, ANP ha obtenido los tres niveles de certificación en Calidad con Equidad de Género, mejorando sensiblemente la participación femenina en la operativa portuaria y realizando experiencias piloto en sectores más duros, como operación de grúas, en los que el porcentaje de mujeres es sumamente bajo o cero. En los sectores como Balanzas y Control de Accesos en los que la presencia femenina ha aumentado considerablemente, hasta en un 300%, la encuesta de satisfacción realizada entre los operadores usuarios de los servicios, ha arrojado una aprobación de un 75% referida a la inclusión de mujeres en los servicios.

Nos dedicamos ahora a lo que el Modelo denomina “derrame” y que es que, aprovechando los buenos resultados obtenidos hasta ahora y el impacto positivo que se transmite al entorno, buscar la inclusión de la mujer en los demás sectores de ANP, así como también en las demás Empresas Operadoras Portuarias.

El Consejo Nacional de Género también ha definido para este año, como eje central, las políticas de igualdad de género con relación a la Salud, haciendo énfasis en la salud sexual y reproductiva, con integralidad de la atención y el acceso a los servicios. Además de este eje de Salud, para 2016 se definieron las prioridades: EDUCACIÓN Y CULTURA, TRABAJO Y EMPLEO DE CALIDAD y VIOLENCIA. También está previsto el envío al parlamento del anteproyecto de Ley Integral de VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO, fenómeno que tanto golpea a nuestra sociedad en esta época.

Esta es la situación en que nos encuentra la conmemoración de este día, cargado de simbolismo del sacrificio de mujeres por una vida digna. Y que la participación en este acto, de trabajadoras, trabajadores y empresas públicas y privadas del ámbito portuario, nos produce un especial incentivo para continuar este camino.

En la conmemoración de este importante día el objetivo es seguir construyendo una fuente laboral sin exclusiones, para bien de trabajadoras, trabajadores y empresas que se verán beneficiadas con una mejor gestión.

Comité de Seguridad y Salud Ocupacional:

_ Instalación de Comité de Seguridad y Salud Ocupacional tripartitos, donde se recogen pedidos y propuestas de mejora, tanto de

empresas como de trabajadores, públicos y privados.

Seguridad y Salud Ocupacional:

A continuación se realiza una breve síntesis de las actividades más importantes desarrolladas en la UGSYSO, las cuales se encuentran en concordancia con la normativa aprobada en mayo de 2014 (Decreto 127/14), que reglamenta los servicios de prevención y salud en el trabajo. En ese sentido nos encontramos en

un proceso de incorporar personal técnico con el fin de fortalecer el mismo.

En esta línea, resulta significativo destacar algunos de los proyectos iniciados en el

año 2013, que hoy en día ya consolidados, forman parte de las tareas cotidianas

que se realizan desde la Unidad.

Mediante la publicación de Comunicados periódicos, se difunden consejos saludables entre el personal, abarcando diversas temáticas, tales como ergonomía, acoso moral, hidratación, protección solar, consumo de alcohol en las festividades, entre otras.

A través del “Boletín SYSO”, se brinda información sobre las actividades realizadas por la Unidad en materia de seguridad y salud ocupacional, así como recomendaciones sobre temas actuales.

Asimismo, se han ideado, realizado y colocado en el recinto portuario, carteles que contienen números de teléfono importantes, a tener en cuenta ante posibles accidentes o emergencias, contándose un con servicio de respuesta los 365 días del año y un puesto de seguimiento de promoción de salud en el Edificio Sede, durante toda la jornada laboral.

Teniendo en cuenta la prevención de accidentes, la Unidad cuenta con una reserva de Equipos de Protección Personal, para entregar en préstamo a cualquier trabajador portuario o visitante que los requiera.

Con respecto al Reglamento de Partidas de Apoyo al Personal en el marco de la Responsabilidad Social Empresarial, 703 trabajadores han sido beneficiarios del mismo en enero-noviembre 2014, habiendo solicitado carné de salud, psicoterapia individual y familiar, lentes, audífonos, ortesis y otras prótesis, tratamientos integrales, fisioterapia, vacuna contra el Papiloma Virus Humano, entre otros.

Ha comenzado a realizarse el control, registro y seguimiento de las emergencias médicas que cubren a de todos los recintos portuarios del país.

Se llevan a cabo algunas actividades, con motivo de fechas especiales, tales como la Jornada Institucional con la consigna: “Reflexionemos y tomemos conciencia”, por el Día mundial de la Seguridad y la Salud Ocupacional (28/04), y la Jornada orientada a la prevención y promoción de salud en la Semana del Corazón (29/09 al 03/10). En ésta última se realizaron controles de peso, hipertensión arterial y salud bucal, se brindó información acerca de nutrición y hábitos saludables, entregándose material impreso.

Se ha realizado la implementación de dos Planes Piloto importantes, por un lado, el de Inducción a la Actividad Portuaria y la Seguridad Laboral, dirigido a los nuevos ingresos, y por otro, el relativo a la Pausa Activa y las jornadas de masaje laboral. Dados los buenos resultados de ambas actividades, se empieza a planificar la continuación de la Inducción y a elaborar el pliego de condiciones para el funcionamiento anual de la gimnasia laboral.

En el mes de mayo, se realiza una Mesa de Diálogo por la aprobación de la Ley Penal Empresarial, con la participación de Parlamentarios, MTSS y el PIT-CNT.

Se realizó una instancia de capacitación orientada a los delegados de seguridad y jefaturas, sobre la importancia y obligatoriedad de las comisiones de seguridad.

Las mismas se llevan a cabo en coordinación con el MTSS y el PIT-CNT, Finalizando en julio, con la elaboración del plan de trabajo para el funcionamiento de las comisiones de seguridad, las cuales hoy se encuentran trabajando en todos los sectores de la Administración.

Protocolo para la detección y abordaje del consumo problemático de alcohol y otras drogas en el ámbito laboral de la ANP el cual se bajó a través de las comisiones bipartitas para su aprobación.

Asistencia y participación a seminarios, talleres, charlas técnicas, de Seguridad y Salud Ocupacional, para la formación de los funcionarios de la Unidad.

Accesibilidad Laboral e inclusión social

En octubre del año 2013 se formó el Grupo de Accesibilidad Laboral e Inclusión Social, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de todos/as, sobre todo para los compañeros con discapacidad) en la Adm. Nacional de Puertos.

El grupo se encuentra actualmente conformado por alrededor de 20 funcionarios/as teniendo como referentes a representantes de la División Recursos

Humanos, Unidad Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Responsabilidad Social.

En el transcurso del año 2014 el grupo ha establecido una reunión mensual donde

se plantean nuevas acciones y se hace el seguimiento de los temas pendientes relacionados a la temática. Entre ellos se encuentran:

- _ mejoras edilicias en el edificio sede de ANP
- _ jornadas de sensibilización sobre temas referidos a la discapacidad
- _ gestión de número electrónico para los comedores de la institución de modo que los compañeros sordos puedan ver el número de su menú cada vez que son llamados y los responsables de entregar la comida no deban esforzar su voz.
- _ posibilidad de convenio con el Comité Paralímpico para ayudar a los compañeros funcionarios que representan a Uruguay con algún deporte
- _ elaboración de boletines informativos sobre los diferentes tipos de discapacidad que lleguen a todo el personal
- _ creación de una biblioteca digital en el sitio web de ANP donde se puede acceder a videos y a información escrita
- _ se logró comenzar con un curso de Lengua de Señas para funcionarios de ANP.
- _ creación de videos con lengua de señas
- _ se colocaron luces de atención al público para compañeros con baja audición

El grupo se ha puesto como objetivo para el 2015 lograr que en el recinto portuario, también se tomen acciones en el tema Accesibilidad por ejemplo la circulación peatonal, la adecuación de los lugares de trabajo, estacionamiento de

vehículos, velocidad de tránsito.

Reglamento Apoyo al Personal:

_ Es un conjunto de beneficios sociales al que acceden todos los funcionarios de la ANP, Contratados a Término (CAT), Zafrales y Personal Contratado al amparo del Art.507 de la Ley 18362.

___ Aprobado por Resolución de Directorio No.573/3.693 de fecha 13/08/2013 y comunicado al personal por el Boletín Informativo No. 3812.

_ Se pretendió abarcar la máxima cantidad de beneficios, a efectos de poder garantizar una mejor calidad de vida del funcionario y de su núcleo familiar.

_ La gestión de dichos beneficios se realiza en forma conjunta entre Unidad Administración de Personal y Unidad de Gestión Seguridad y Salud Ocupacional.

___ Desde su aplicación hasta octubre de 2014 se solicitaron 366 beneficios.

¿QUE TIPO DE BENEFICIOS CONTIENE ESTE REGLAMENTO?

Psicoterapia

___ *Psicoterapia al beneficiario*

Este beneficio abarca un período de 1 año con prórroga a 2 años.

Máximo: 8 sesiones mensuales en todos los casos – Tope 1,5 UR por sesión

___ *Psicoterapia familiar*

El máximo de sesiones será de 4 mensuales con un tope de 2 UR por sesión.

El plazo será de 1 año pudiéndose prolongar por 1 año más.

___ *Psicodiagnostics*

Esta herramienta resulta muy útil a efectos que los psicoterapeutas o médicos psiquiatras efectúen un diagnóstico previo a cualquier tratamiento para poder encauzar de la mejor manera las problemáticas psicológicas o alteraciones mentales que se presenten. Se abonarán 10 UR por única vez.

Reeducación: Foniatría – Psicomotricidad

Se establece un tope mensual de 13 UR, con un tope por sesión de 1 UR.

Estas técnicas están amparadas por hasta 3 años con posibilidad de ampliación con autorización de Gerencia General.

Tratamientos Integrables

Los tratamientos contemplados son: Adicciones (alcoholismo, otras drogas), diferentes trastornos de la alimentación, tratamientos oncológicos, tratamientos para trastornos auditivos o del habla, dislexia, trastornos motores.

Se subsidia únicamente los tratamientos otorgados por la Institución de Asistencia Médica Colectiva (en adelante IAMC) reintegrándose un 100 % del importe abonado por el beneficiario/a, estableciéndose los siguientes topes mensuales:

a) En caso de adicciones, tratamientos oncológicos, y trastornos de la alimentación, el equivalente a 50 UR. Plazo máximo: 4 años.

b) En caso de discapacidades como la dislexia, los trastornos auditivos y/o del habla, y trastornos motores, el equivalente a 20 UR. Plazo máximo: 2 años.

Dispositivos Ortopédicos, Protésicos, otras Órtesis y Ayudas Técnicas

(audífonos, prótesis o ortopedias, etc.)

Se subsidiará el 100% del costo de los mismos estableciéndose un tope general de 20 UR.

Se autorizará la reposición una vez terminada la vida útil del artículo o dispositivo.

_ En el caso de audífonos el tope será de 50 UR por cada uno, con una renovación no menor a 4 años.

_ En el caso de prótesis ortopédicas el tope será de 100 UR por prótesis, con una renovación no menor a 5 años.

Fisioterapia

Este beneficio será otorgado por el plazo de 1 año con opción a extenderse por 1 año más si fuera necesario. Se establece un tope de 1,5 UR por sesión.

Vacunación contra el PAPILOMA VIRUS HUMANO (HPV)

Serán beneficiarias las funcionarias y/o las menores a cargo de 9 a 18 años.

Se cubrirá el 100% del costo de las 3 dosis de la vacuna (Gardasil o Cervarix).

En caso que la IAMC le otorgue la misma, se restituirá el costo de la tasa moderadora que haya abonado el beneficiario.

Lenfates

Se cubrirán los gastos originados por la compra de armazones o cristales adquiridos por los montos y plazos establecidos en el Reglamento de Apoyo Social.

Se informará al funcionario/a si está apto para gestionar tal beneficio (los cristales pueden renovarse cada 2 años y el armazón cada 4).

Carné de Salud

Serán devueltos los gastos originados por parte del funcionario/a al renovar su carné de salud con un tope de hasta 1,25 UR.

OTROS BENEFICIOS EXISTENTES

Odonatología

La ANP tiene un convenio con Atención Odontológica LABB Ltda. Son beneficiarios los funcionarios/as en actividad, cónyuge o concubino/a e hijos/as menores de 18 años de funcionarios/as en actividad, becarios/as, pasantes, contratos a término, funcionarios de CNR y Personal Contratado al amparo del Art.507 de la Ley 18362.

Prima por Matrimonio

Esta prima se paga por única vez en ocasión del matrimonio, es decir que es una partida única. Solo la cobran los funcionarios/as en actividad.

Se debe gestionar una solicitud en Unidad Administración Personal en un plazo menor a 60 días desde la celebración del casamiento.

Prima por Nacimiento

Esta prima se paga por el nacimiento del hijo de un funcionario/a en actividad.

Para su obtención se debe gestionar una solicitud en Unidad Administración Personal en un plazo menor a 60 días desde el nacimiento del niño/a.

Guardería y Educación Inicial

ANP tiene actualmente convenio con el Colegio Bilingüe Ciudad Vieja (Empresa Tobles S.A) donde concurren 19 niños/as a octubre de 2013, pudiendo atender hasta 30 niños/as por mes. Las edades varían de 45 días a 5 años de edad. Los beneficios que brinda el Colegio son: estimulación del desarrollo cognitivo; psicomotricidad; talleres de música, expresión corporal y

gimnasia; inglés a partir de los 3 años; natación; salidas didácticas.

Préstamo Escolara

La ANP brinda en época de inicio de clases, este beneficio a los funcionarios/as hasta el nivel 6, por cada hijo de hasta 18 años de edad inclusive, que curse el nivel preescolar, escolar, liceal, UTU o universitario sean o no beneficiarios de Asignación Familiar.

Para poder acceder al Préstamo no debe tener deudas con ANP por el mismo concepto y debe tener margen en su sueldo para poder descontarlo.

Servicio de Cantina subvencionado

Son beneficiarios los funcionarios/as en actividad, becarios/as y pasantes, contratos a término, funcionarios de CNR, Personal Contratado al amparo del Art.507 de la Ley 18362.

Boletos Institucionales

Son beneficiarios los funcionarios/as en actividad, becarios/as y pasantes, contratos a término, funcionarios de CNR. Consta de un descuento del 10% en los boletos.

Tercerizados:

_ En los pliegos de contratación se obliga a las empresas contratadas a cumplir con las disposiciones legales en cuanto a salario, seguridad, equipos de trabajo, etc. Garantizando que se cumplan con los derechos laborales y humanos de todos los trabajadores tercerizados por ANP.

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 todo el personal, espectáculos de carácter cultural, obsequios y brindis.

Canasta fin de Año:

_ Por motivo de las fiestas tradicionales se entrego como obsequio de fin de año, una canasta con distintos productos para poder compartir con nuestras familias, en donde siguiendo con nuestro compromiso la misma no contaba con bebidas alcohólicas. Los beneficiarios fueron funcionarios y personal contratado de comedor, limpieza y seguridad de todos los puertos se entregaron 1350 canastas.

Capacitación:

Por Resolución de Directorio N° 131/3.721 de fecha 26 de marzo de 2014 se aprobó el Plan de Capacitación 2014, el que arrojó el siguiente resultado:

_ 3093 horas realizadas de capacitación.

_ 716 funcionarios/as capacitados/as.

Actividades de capacitación realizadas, no incluidas en el Plan 2014.

_ 246 horas realizadas de capacitación.

_ 50 funcionarios/as capacitados/as.

Concursos para ascensos:

_ Culminado con la aplicación de la reestructura se puso en practica el reglamento de ascensos al personal.

Ingreso de Personal:

_ Durante el año 2014 se han realizado llamados a personal para cubrir vacantes en diferentes dependencias de la organización

que durante años se vio perjudicada por la falta de personal. Durante este año la cifra de ingresos es de 113.

Convenios – Ingresos de Personal:

_ Se firmo un nuevo convenio entre ANP y el Patronato de Liberados y Excarcelados (ex Centro Nacional de Rehabilitación), que brinda la posibilidad de realizar un plan piloto de trabajo para personas excarceladas y personas reclusas que gocen de salidas transitorias y que integren la Bolsa Laboral del Patronato.

_ Programa “Yo estudio y Trabajo” entre ANP y Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , convenio en el cual se brinda la primera experiencia laboral a jóvenes estudiantes de entre 16 y 20 años por el periodo de 1 año no prorrogable. Se tomaron 8 funcionarios para realizar su primer experiencia laboral.

COMVIA:

COMVIA - 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. El equipo

de COMVIA también ha participado en actividades institucionales e interinstitucionales publicas, privadas y mixtas, tanto formativas, como de intercambio de experiencia, o en la planificación y ejecución de estrategias públicas de acción en materia de sus cometidos.

En lo que respecta al vínculo de COMVIA y la comunidad portuaria, esta Comisión recepciona necesidades de asistencia, por parte del funcionariado de ANP, y de otras empresas que se desempeñan en el ámbito Portuario. Las consultas o denuncias surgen indistintamente al tomar contacto las personas con

la difusión de procedimientos, por artículos publicados, por preocupaciones de las

Jefaturas, de compañeros de trabajo o sus familiares. Últimamente se ha incrementado la demanda por lo que comúnmente se llama boca a boca.

La metodología de trabajo se enmarca en **el concepto de los tres niveles de prevención:** a) Prevención primaria:

Promoción y protección de la salud, se tiende a disminuir y evitar que aparezca el

riesgo de la enfermedad, promoviendo la salud en general. b) Prevención secundaria: diagnóstico precoz, es un esfuerzo por reducir las repercusiones de

una problemática que ya existe, y evitar que se extienda y se agrave. Las herramientas son: la asistencia psicológica, con descarte de elementos orgánicos,

valoración de personalidad, asesoramiento, orientación, derivación pertinente y

por último c) la Prevención terciaria que implica estrategias para reducir las consecuencias a largo plazo de la problemática del individuo, asociado a la rehabilitación del paciente, para una mejor reinserción en el medio sociolaboral.

Además, COMVIA cubre paralelamente las inquietudes propuestas por la Institución y trabaja para los siete Puertos de la ANP en lo que a su competencia se refiere.

La formación continua y el trabajo en consuno con otros Organismos del Estado

hacen al crecimiento del conocimiento y de sus resultados, aspirando siempre a

una mejora para favorecer a las trabajadoras y trabajadores.

El compromiso responsable hace de esta red un “tejido” sostenedor que apunta a

la promoción de factores protectores y de resiliencia. Evitando en lo posible, factores de riesgo más profundos en nuestra Comunidad Portuaria, estrechamente

vinculada a distintos grupos etéreos de nuestra sociedad.

Se proporcionan a continuación algunos datos que procuran reflejar las acciones

sostenidas al presente y su crecimiento sustantivo:

Tipo de Acciones Cantidad de Casos

Violencia Doméstica 19

Inequidad de Género 5

Acoso Moral 70

Acoso Sexual 7

Consumo Problemático de Alcohol 16

Consumo Problemático de Drogas 15

Crisis Intrafamiliar 29

Ambiente Laboral 17

Cantidad Nuevos Casos Últimos 3 Períodos

0
5
10
15
20
25
30
35
40
45
50

Violencia

Doméstica

Inequidad de

Género

Acoso Moral Acoso Sexual Consumo

Problemático

de Alcohol

Consumo

Problemático

de Drogas

Crisis

Intrafamiliar

Ambiente

Laboral

Nov11-Oct12 Nov12-Oct13 Nov13-Oct14

Dato no menor refiere a la disminución de abordajes específicos en algunos ítems,

lo cual parece estar relacionado con el incremento de actividades preventivas como la capacitación y difusión, la orientación personalizada (evidenciada por el

incremento de consultas con requerimientos de este tipo) y el diseño participativo

de protocolos más eficaces (caso de consumo problemático de alcohol y drogas)
en conjunto con comités sindicales de salud ocupacional y otros actores de la comunidad.

Situación al cierre del Período

37%

22%

41%

Procesos Culminados

Procesos en Seguimiento Post Cierre

Procesos en Abordaje y Seguimiento Activo

MEDIO AMBIENTE

La Unidad Gestión de Medio Ambiente, si bien se enmarca en un Sistema de Gestión Integrado, ha diseñado su funcionamiento en base a objetivos durante 2015, que desarrolló y cumplió de acuerdo a los siguientes detalles:

- 1. Toma de muestras de calidad físico-química del agua de la Bahía de Montevideo.** Mensualmente se realiza el monitoreo de la Calidad de Aguas de la Bahía de Montevideo, pH, Temperatura, Salinidad, Conductividad, Sólidos Disueltos Totales y Oxígeno, pudiendo afirmar que se encuentra cumpliendo con los parámetros de Calidad de Aguas Clase IV.
- 2. Reuniones del Comité Ejecutivo de Gestión Ambiental Portuaria.** Se coordina mensualmente las actividades del Comité, habiendo realizado protocolos para el manejo de cargas peligrosas, recolección de residuos en los buques de bandera uruguaya asimilables a urbanos (domiciliarios) para los Puertos del Litoral, Elaboración con el Sistema Nacional de Emergencia de y Delegados del Comité en un Plan de Emergencia para el Puerto de Montevideo.
- 3. Registro estadístico de Cargas Peligrosas.** El registro estadístico se publica en la página Web de ANP, conteniendo Buque, Contenedor, tipología de la clase, gráficas, etc.
<http://www.anp.com.uy/inicio/institucional/cifras/montevideo/estadisticas>
- 4. Control operativo de cargas peligrosas en el Recinto Portuario.** Diariamente se realizan inspecciones en Terminales y Depósitos privados, controlando, segregación de estiba, etiquetado, condiciones de envases y posibles derrames o pérdidas, se implementó un formulario de no conformidades que firman los encargados de Terminales y/o Depósitos para llevar un registro de las mismas.
- 5. Capacitación en temas ambientales a funcionarios.** Se ha proporcionado a funcionarios de la Unidad, como asimismo a funcionarios de otras unidades que actúan como facilitadores cursos de Especialista de Gestión Ambiental por parte de la UNIT, y otros cursos relacionados con la gestión ambiental, principalmente a todo la tripulación de las Dragas D7 y D9.
- 6. Investigación de la aplicación de geotextiles y la floculación de lodos contaminados confinados en la construcción de muelles.** Se realizó la investigación en un estudio conjunto con la Facultad de Ingeniería, habiendo alcanzado resultados

altamente favorables, realizando dos conferencias para presentar el tema a los responsables de las distintas áreas de ANP.

Realizamos un nuevo estudio toxicológico del lixiviado, el cual se finalizó exitosamente resultando el lixiviado de la misma categorización que el agua de la propia de la Bahía de Montevideo, sin necesidad de tratamiento.

Resumiendo el Tratamiento de lodos contaminados provenientes de dragado mediante la floculación y confinamiento en contenedores geotextiles permite el confinamiento de los lodos contaminados, que una vez secos tienen un poder soporte aceptable para usarlos como base, cubiertos por material aislante del contacto con agua, para luego seguir cualquier obra de construcción portuaria, muelles, espigones, escolleras, ganar espacio acuático, etc.

- 7. Investigación sobre Huella de Carbono, estudio específico Convenio UDELAR/ANP/FING - Instituto de Física** – iniciada en Abril 2014 finalizó en 2015 sobre la emisión de gases de los buques y otras fuentes contaminantes en el Puerto de Montevideo se midió dióxido de azufre, dióxido de nitrógeno y otros gases, que transformados a la Unidad Internacional de CO₂. Esta fue la primera investigación en este sentido y solo puede tomarse como línea de base para futuras investigaciones y contrastarlas, las cuales publicaremos y veremos los medios para su mitigación.
- 8. Investigación de Bioindicadores en Agua y Sedimentos de la Bahía de Montevideo, Convenio UDELAR/ANP – Facultad de Ciencias.** Estudio ambiental para la determinación de indicadores biológicos en el Puerto de Montevideo y Zonas Adyacentes. Finalizó en 2015 con un crecimiento de especies superior a lo esperado, e indicadores que han mejorado desde la primera investigación que se realizó.
- 9. Plan de Gestión Ambiental y Monitoreo para el Dragado de los Pasos Críticos del Río Uruguay.** Dentro del marco del Acuerdo Específico N° 1 entre la Comisión Administradora del Río Uruguay (CARU) y ANP para ejecutar los trabajos de dragado de profundización del Río Uruguay en sus pasos críticos, buscando alcanzar las condiciones de navegabilidad. El Plan de Gestión Ambiental de Monitoreo (PGAM), contempla los Programas y Planes Ambientales de Monitoreo y Prevención Ambiental, Gestión de Residuos, Información y Comunicación Pública y Capacitación Ambiental.
- 10. Proyecto de Clasificación de Aves y biodiversidad de la Bahía de Montevideo.** Hemos realizado un relevamiento de la biodiversidad de la Bahía de Montevideo, conjuntamente con el MGAP – Dirección de Flora y Fauna (Hoy dicha Dirección pasó a depender de DINAMA), dado que existe una mejora sustancial en las condiciones de calidad ambiental, habiéndose divisado aves autóctonas que hacía tiempo que no se veían en las costas de Montevideo, como asimismo aves migratorias, cangrejos, etc. y también de especies vegetales que hemos enviado al Jardín Botánico de la IMM para su clasificación, estaremos presentándolo antes de finalizar Marzo 2016.
- 11. Caracterización Geotécnica del Canal “San Gabriel”:** *“techo de roca sobre veril norte -6.80 m, centro del canal -8.90 m y veril sur -9.48 m” Se concluye que es dragable sin inconvenientes hasta los -6.50 m en toda su extensión, debiéndose ver las batimetrías en el momento de planificarlo”*

12. Toxicología de Sedimentos Puerto “La Paloma”: Se realizaron 10 muestras frente al Muelle 3, la profundidad de extracción fue de aproximadamente 1.5 m del lecho, características arena fina, limo negro, los valores de Metales Pesados Hidrocarburos Totales y PCBs. son de libre disposición en el mar ya que están por debajo de los límites mínimos exigidos por las normas RHMII (Españolas). Ahora bien consideramos que debería realizarse una caracterización geotécnica del perfil de esta zona antes de iniciarse el dragado, para disponer adecuadamente la franja de suelo con limos contaminados y arena fina.

13. Redacción y Evaluación Ambiental del Proyecto Extensión del Canal de Acceso al Puerto Montevideo desde el Km. 0 al km. 55. Documento Completo presentado de acuerdo a lo solicitado por las Autoridades de Comisión Administradora del Río de la Plata, conforme a lo establecido en el Tratado del Río de la Plata Artículos 17 a 22.

POLITICAS DE ANTICORRUPCION

Objetivo

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

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).

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. Además, participa en forma activa con propuestas de mejora de procedimientos y/o reglamentos tendientes a la mejora continua de los servicios, tanto los orientados a clientes como los de uso interno.

1. Competencia de la Auditoría Interna.-

A la Auditoría Interna le corresponde el examen independiente, objetivo, sistemático y amplio del funcionamiento del control interno establecido en las operaciones y procesos internos de la ANP.

Realiza actuaciones y auditorías, selectivas y posteriores que abarcan los aspectos presupuestales, económicos, financieros, patrimoniales, normativos y de gestión, así como la evaluación de programas y proyectos.

Alcanza a todas las unidades, divisiones, departamentos y áreas comprendidos dentro de la ANP, como Servicio Descentralizado comprendido en el art. 220 de la Constitución de la República.

El alcance de la auditoría es integral y por lo tanto comprende:

- a. la evaluación del funcionamiento del sistema de control interno y de las operaciones, incluyendo aspectos tales como la debida protección de los activos y demás recursos y de la existencia de los controles establecidos para detectar y disuadir la ocurrencia de cualquier tipo de acción irregular;
- b. la verificación del cumplimiento de la normativa vigente;
- c. el examen sobre la confiabilidad e integridad de la información emitida y
- d. la evaluación de la eficacia y eficiencia de la organización en los diferentes procesos operativos. Los procedimientos de auditoría aplicados deberán permitir:
- e. Evaluar la eficacia y eficiencia del sistema de control interno del organismo respecto al logro de los objetivos establecidos y en el cumplimiento de la normativa.
- f. Informar acerca del resultado de la gestión con relación a los objetivos de economía, eficiencia y eficacia.
- g. Recomendar las acciones que promuevan la corrección de los desvíos detectados en el cumplimiento de los objetivos y el establecimiento de prácticas aceptables.

s identificados en la etapa de planificación y los hallazgos potenciales.

06) Recursos humanos: incluye la nómina de personal designado para integrar el equipo de auditoría.

Los cambios que se produzcan en los objetivos o en el alcance, en el curso de la auditoría, deben ser informados al Directorio y al Comité de Auditoría y ser documentados apropiadamente. Los programas forman parte de los papeles de trabajo de la auditoría.

3. Procedimiento y técnicas de auditoría.-

Los procedimientos de auditoría constituyen métodos analíticos de investigación y prueba que los auditores deben utilizar en su examen, con el objeto de obtener evidencia suficiente, confiable, relevante y útil que le permitan fundamentar sus opiniones, conclusiones y recomendaciones.

Para la elección de los procedimientos y técnicas de auditoría, se tendrá en cuenta el resultado de la evaluación del Sistema de Control Interno realizado en la etapa de relevamiento de la información.

Para la obtención de evidencias se deberá considerar la relación costo – beneficio, entre los insumos necesarios y la utilidad de los resultados esperados.

Los procedimientos a aplicar podrán ser los siguientes:

- a) Indagación: Consiste en la averiguación mediante entrevistas directas con el personal de la entidad auditada o con terceros que tengan relación con las operaciones de ésta (evidencias testimoniales).

- b) Encuestas y cuestionarios: aplicación de preguntas relacionadas con las operaciones, para conocer la verdad de los hechos, situaciones u operaciones. Deben estar debidamente intervenidas por los involucrados (evidencias documentales, testimoniales).
- c) Observación: verificación ocular de operaciones y procedimientos durante la ejecución de las actividades de la unidad. Se lo considera complemento del relevamiento (evidencias físicas).
- d) Comparación: análisis entre las operaciones realizadas y las definidas para determinar sus relaciones e identificar sus diferencias y semejanzas (evidencias analíticas).
- e) Revisión selectiva: examen de las características importantes que debe cumplir una actividad, informe o documento, seleccionándose así parte de las operaciones que serán evaluadas o verificadas en la ejecución de la auditoría (evidencias analíticas).
- f) Relevamiento: conjunto de actividades que permiten documentar la forma en la que se ejecuta un procedimiento (evidencias documentales, testimoniales).

En general, desde auditoría se han realizado los procedimientos habituales de control tales como arqueos, control de liquidación de sueldos, análisis de reiteración de gastos para evitar las mismas, apoyo a implantación de nuevos sistemas.

El pasado ejercicio, se puso más énfasis en auditorías operativas en áreas como facturación de servicios de agua y energía a buques y operadores, almacenamiento de vehículos y control de uso de combustibles y lubricantes de la flota.

A raíz de algunos procedimientos realizados, el Directorio ha decidido algunas contrataciones de auditorías o consultorías externas, tal es el caso de la auditoría de Gestión de Recursos Humanos y gestión presupuestal de cargos (expte. 152105) y el de "Contratación de una consultoría para relevamiento y diagnóstico de la situación de carga de combustibles y lubricantes para la flota de ANP y diseño de nuevo procedimiento" Licitación Abreviada 18470.(Expte 141938).

Además y ahora no por auditoría sino como integrante de la Comisión de Acceso a la Información Pública te cuento que se han evacuado en tiempo y forma las consultas realizadas al amparo de la ley de acceso a la información pública.

Supongo ya te lo dijo algún otro, pero también puedes destacar la distinción otorgada a ANP por el Tribunal de Cuentas de la República recientemente difundida a través de la redanp.

VII. CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS FUNCIONARIOS DE LA AUDITORIA INTERNA

Los funcionarios de la Auditoría Interna desarrollarán sus tareas de acuerdo con los siguientes principios y normas de conducta, además de los establecidos en la normativa vigente, especialmente en el TOCAF y el TOFUP:

1. Integridad.-

1.1. Los auditores internos desempeñarán su trabajo con honestidad, diligencia y responsabilidad.

1.2. Respetarán las leyes y divulgarán lo que corresponda de acuerdo con la ley. No participarán a sabiendas de una actividad ilegal o ilícita.

1.3. Respetarán y contribuirán a los objetivos legítimos y éticos de la organización.

2. Objetividad.-

2.1. La actividad del auditor debe ejecutarse manteniendo independencia de criterio, desarrollando su trabajo con objetividad e imparcialidad en la formulación de los juicios.

2.2. La objetividad es una actitud mental independiente que deben mantener los auditores internos en la realización de sus trabajos. Deben tener una honesta confianza en el producto de su labor y en la calidad de la misma.

2.3. La objetividad consiste en una actuación fundada en la realidad de los hechos y circunstancias relevadas durante el plan de auditoría que permita mantener sobre bases sólidas las conclusiones y juicios sin deformación alguna.

2.4. Constituyen impedimentos internos o personales:

a) parentesco cercano por consanguinidad o afinidad.

b) amistad íntima o enemistad pública con aquellos cuya actividad debe evaluar.

c) intereses económicos relevantes con el ente evaluado.

d) prejuicios o favoritismos impulsados por razones políticas o religiosas.

2.5. Se debe comunicar a la Dirección cuando se verifiquen situaciones que comprometan la objetividad.

2.6. Los auditores deben proteger su independencia y evitar cualquier conflicto posible. Los auditores deben evitar toda clase de relaciones con las autoridades, directivos y personal del organismo auditado que puedan influir sobre, comprometer o amenazar la capacidad de los auditores para actuar y parecer que actúan con independencia.

2.7. Los auditores no deben participar en el diseño, implantación u operación de procedimientos o métodos de control.

3. Confidencialidad.-

3.1. Los auditores 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 de cualquier forma que fuera contraria a la ley o en detrimento de los objetivos legítimos y éticos de la organización.

4. Competencia profesional.-

4.1. Los auditores deben conocer y cumplir las normas, las políticas, los procedimientos y las prácticas aplicables de auditoría, contabilidad y gestión presupuestal y financiera. Igualmente deben entender los principios y normas constitucionales, legales e institucionales que rigen el funcionamiento del organismo auditado.

4.2. El auditor efectuará las auditorías con el debido cuidado profesional. Esto supone que actuará aplicando la cautela, la reflexión y debida atención a las normas.

4.3. La actividad de AI debe reunir, en forma colectiva en el equipo, la pericia suficiente para cumplir con las responsabilidades asignadas:

a) Aptitud para la aplicación de normas,

b) Pericia en los principios y técnicas contables,

c) Conocimiento de las técnicas de identificación del fraude, técnicas de auditoría asistidas por computador (TAAC) y métodos cuantitativos,

d) Capacidad para comunicarse en forma oral y escrita de modo de transmitir eficazmente los objetivos, evaluaciones y conclusiones arribadas,

e) Calidad para el trato con las personas,

f) Comprensión de los objetivos para evaluar la materialidad y significación de los hallazgos.

4.4. El debido cuidado implica prudencia y competencia razonables, no la infalibilidad ni una actuación extraordinaria. El debido cuidado requiere de exámenes, verificaciones y pruebas hasta un grado razonable.

4.5. Los auditores internos son responsables de continuar su formación a fin de mantener su competencia profesional. Deben mantenerse informados de las mejoras y evolución de las normas, procedimientos y técnicas de AI. La formación continua constituye una regla de conducta.

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, en particular corresponde destacar las acciones tendientes al cumplimiento de la normativa reciente en la materia como es la Ley 18381 “Derecho de acceso a la información pública” y su correspondiente decreto reglamentario número 232/2010, tal es el caso de:

Resolución de Directorio 98/3673 del 5 de marzo de 2013 por la cual se establece la “Clasificación de Información en posesión de la Administración Nacional de Puertos.

Resolución de Directorio 628/3695 del 27 de agosto de 2013 por la cual se designa Representantes ante la Unidad de Acceso a la Información Pública de Agesic en lo que refiere a “Transparencia Activa” y “Transparencia Pasiva”

Creación de la Comisión de Acceso a la Información Pública cuya integración fue actualizada por Resolución de Gerencia General 68/12 del 29 de febrero de 2012, que entre sus cometidos debe velar por el cumplimiento de la normativa vigente en la materia, concretando acciones de difusión de la misma y confección de procedimientos actualmente en uso o en vías de implementación.

Aprobación del Directorio de ANP por Res. Dir. 480/3743 del 10 de setiembre de 2014 de los Procedimientos Formales y potestades de la Comisión de Acceso a la Información Pública.

Esos Procedimientos son: “Clasificación de la Información” y “Gestión de Solicitudes de Acceso a la Información

Scanner:

Si bien hubo diferentes alternativas, se logra su obtención mediante una donación de la Rep. Popular China. Este equipo permite mediante el análisis no intrusivo de carga y contenedores, brindar mayores y mejores certezas al comercio, equilibrando la balanza de la facilitación y el control.

Convenio Puerto Seguro

Suscrito entre el MTOP (ANP), MEF (DNA) y MDN (PNN). Este convenio interministerial le ha permitido a todas las instituciones disponer de mecanismos de facilitación para la colaboración en asuntos relacionados con la protección de los puertos.

Código PBIP

Código de Protección de Buques e Instalaciones Portuarias. Nacido en el marco del Convenio SOLAS 74, permite la certificación de las terminales portuarias, buscando lograr una reducción de toda actividad

ilícita y asegurando un comercio mas seguro para nuestro país y el mundo. Los puertos administrados por ANP cumplen en un todo los lineamientos exigidos en el referido convenio, siendo auditados periódicamente por la Autoridad designada.

Proyecto Institucional 41.

Este proyecto apunta a aumentar la trazabilidad de vehículos en el recinto portuario, con la incorporación de tecnología de proximidad por radio frecuencia RFID. Entre varios aspectos a considerar esta el hecho de poder garantizar que los flujos documentales relacionados a las operaciones portuarias, tiene una verificación física con el seguimiento en los puntos de control de los vehículos de carga.

Sistema de Agendamiento de Carga

Se esta trabajando en un sistema de agendamiento para retiro o ingreso de cargas al puerto a fin de minimizar los riesgos operacionales al no disponer de planificación previa. Entre los subproductos del sistema se encuentra la reducción de las posibilidades de actividades delictivas, al ser previsible quien y cuando debe estar en el puerto.

Trabajos de colaboración Interinstitucional

Se realizan tareas en colaboración con proyectos de la Dirección Nacional de Aduanas en lo relativo a la operativa y gestión de accesos de carga, proyecto conocido como Valencia Port. Se colabora además con la Direccion Nacional de Aduana en un proyecto con el Instituto de Matemáticas de la Facultad de Ingeniería en el desarrollo de modelos predictivos para el análisis de riesgo de cargas. Este sistema de gestión de datos permitirá mayor eficiencia a la hora de detectar posibles fraudes .