

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

Montevideo, 07 de setiembre de 2017

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, reafirmamos nuestro compromiso con los diez principios del mismo, referente a los 4 grandes temas : Derechos Humanos, Derechos Laborales, Medio Ambiente y Anticorrupción

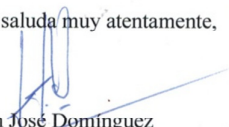
Nuestra Empresa. expresa en forma escrita y explícita su decisión de seguir apoyando, fomentando y avanzando en la implementación de los 10 principios del Pacto Mundial en nuestra esfera de influencia.

Mantenemos nuestro pensamiento de que en el marco de la Responsabilidad Social el Pacto Global es una herramienta que con sus acciones y actividades concentra 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 2015-2016 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,

  
Juan José Domínguez  
Vicepresidente  
Administración Nacional de Puertos

## DESCRIPCION DE LAS MEDIDAS

### 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:

Se creó, en el año 2011, la Sala de Lactancia, de acuerdo con el “Programa Desarrolla” del Proyecto de Naciones Unidas para el Desarrollo..

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.

.

En el camino de ampliar el servicio de Salas de Lactancia se lleva adelante el proceso de dos Salas en el Recinto Portuario, para uso de funcionarias y trabajadoras de la actividad privada portuaria, así como la instalación de otra Sala en el Puerto de Colonia.

Actualmente la Sala de Lactancia se encuentra en la órbita de la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional encargándose de su mantenimiento y desarrollo.

#### ***Pausa Activa***

*Vista la necesidad del ejercicio físico y a fin de contrarrestar los problemas posturales que conllevan las ocho horas de trabajo se impulsó a través de RS la “Pausa Activa” que a la fecha se encuentra inserta en la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional, la misma consiste en ejercicios moderados que estimulan la atención, circulación y estiramiento del sistema articular; se complementan con masajes terapéuticos. Las mismas se desarrollan en los lugares de trabajo tanto en el Recinto Portuario como en el Edificio Sede de esta ANP.*

### **PROGRAMA CIUDAD PUERTO**

*En el programa Ciudad Puerto se participa en EL Fideicomiso Museo del Carnaval como una devolución a la Comunidad y a la cultura popular.*

#### ***Trabajo en red: “ VIOLENCIA DOMESTICA”***

Trabajamos con el Ministerio de Salud Pública donde integramos 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 , el Ministerio de Transporte y Obras Públicas y el Municipio B colaboramos con la sensibilización barrial, en actividades en la peatonal Pérez Castellano, Plaza Matriz , Parque Rodo y Plaza Líber Seregni. Participamos también en el Convenio con la Junta Nacional de Drogas, Programa “Cuidándote Vos Disfrutamos Todos” apoyando en las campañas de prevención de drogas así como en el Convenio Luna nueva para la prevención y tratamiento de consumo problemático de drogas y alcohol que se implementa en la Unidad de Seguridad y Salud Ocupacional.

## **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.

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 del alcohol y drogas en el ámbito laboral. El trabajo de este equipo alcanza no solo a los funcionarios de ANP sino también a los trabajador@s de empresas privadas que se desempeñan en el ámbito portuario. Desde su creación (2009) y hasta el presente se han efectuado varios centenares de intervenciones iniciadas en consultas y denuncias en todas las temáticas.

## **Acciones**

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 del alcohol y drogas en el ámbito laboral. El trabajo de este equipo alcanza no solo a los funcionarios de ANP sino también a los trabajador@s de empresas privadas que se desempeñan en el ámbito portuario. Desde su creación (2009) y hasta el presente se han efectuado varios centenares de intervenciones iniciadas en consultas y denuncias en todas las temáticas.

DINALI

Seguimos participando en el convenio con la Dirección Nacional de Liberados donde sus integrantes hacen pasantías en la empresa por el periodo de un año con opción a dos.

*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 Género:***

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.

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.

Este programa fue diseñado por el Instituto Nacional de las Mujeres y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

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.

Hemos 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 abarca 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.

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.

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.

. 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.

**Acciones de corresponsabilidad que se realizan en ANP.**

Sala de Lactancia instalada en el Edificio Sede de ANP.

Reglamento de Apoyo al Personal (RAP): licencia extraordinaria para cuidados de enfermo, psicoterapia individual y familiar, vacuna contra el HPV.

Servicio de guardería para hijas e hijos de funcionarios.

Servicio odontológico para funcionarias/os y familiares.

Préstamo escolar.

Canasta por nacimiento

Canasta Navideña

**Objetivos para el año 2017:**

Este año comienza la implementación de una nueva versión del modelo aplicado a la División Recursos Humanos y con derrame a toda la Empresa.

- Detectar las brechas de género existentes en esta Administración a los efectos de reducirlas o eliminarlas.
- Actualizar el procedimiento para la recepción y tratamiento de casos de inequidad de género.
- Actualizar la Resolución de Presidencia referente a la conformación del Comité de Calidad con Equidad de Género.
- Instalar tres nuevas salas de lactancia en: Ed. Operaciones y Servicios, Puerto Colonia, Terminal de Pasajeros Montevideo.
- Incluir en el plan de capacitación de Recursos Humanos formación relativa a género.
- Establecer, desde el Comité, una frase genérica relativa a la inclusión de ambos géneros, que se visualice en las comunicaciones y los documentos de esta Administración.
- Construir una cultura organizacional que integre el valor de la equidad en sus prácticas y productos a lo largo de toda la cadena productiva: trabajadores/as, clientes y/o usuarios/as de los servicios públicos y privados, proveedores y la sociedad en su conjunto.

- Revisar la situación actual del beneficio por el cual se ofrece el servicio de guardería.
- Impulsar y apoyar el concurso fotográfico denominado “Una mirada hacia la igualdad”.
- Implantar el nuevo Modelo de Calidad con Equidad de Género impulsado por INMUJERES en la División Recursos Humanos.

### **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 nuestra Empresa.

El grupo se encuentra actualmente conformado por funcionarios/as teniendo como referentes a representantes de la División Recursos Humanos 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.
- \_ se logró comenzar con un curso de Lengua de Señas para funcionarios de ANP.

### **PLAN DE CULMINACION DE ESTUDIOS**

A través del programa Process del Consejo de Educación Secundaria Para tod@s los funcionari@s dictado en las Aulas del Hospital Maciel en conjunto con otras Instituciones Públicas de Ciudad Vieja con un número importante de participantes de ANP de Montevideo y del interior, donde los trabajadores/as tienen la opción de culminar sus estudios, brindándoles la oportunidad de desarrollo personal así como la mejora en la gestión de la empresa.

### **ANTICORRUPCION**

#### **Objetivo**

*Políticas de Seguridad de la Información (Transparencia)*

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

#### **Acciones**

*Auditorías Internas y externas*, destacamos la distinción otorgada a ANP por el Tribunal de Cuentas de la República.

Código de Ética aplicable a las Auditorías.

### **Scanner**

Inspección no intrusiva de contenedores, lectura e interpretación de imágenes, 100 contenedores diarios según análisis de riesgo de la Dirección Nacional de Aduanas.

Convenio Porto Seguro

Trabajos de colaboración Interinstitucional con la Dirección Nacional de Aduanas, Prefectura Nacional Naval, Ministerio de Economía y Finanzas y Transporte y Obras Públicas

Esto 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**

Es un Código Internacional de Seguridad para la protección de los buques y las infraestructuras portuarias, este es auditado por la Prefectura Nacional Naval y por Guarda Costa de la Marina de EE.UU.

Control y Trazabilidad tanto en las cargas como en los buques.

### **Proyecto Institucional N° 41-REINGENIERIA DE ACCESOS.**

Este proyecto apunta a la seguridad y trazabilidad de las cargas de ingreso y egreso al Recinto Portuario, con la incorporación de tecnología de proximidad por radio frecuencia RFID .

Comunicación oficial de la ANP sobre la obligatoriedad de uso para todos los vehículos de la Comunidad Portuaria que ingresan al recinto. Esto incluye a los actores Privados y Públicos en general, así como el régimen de excepciones: ANP, DNA, Armada, MSP, MGAP, Funcionarios ANP, otros : Taxis, Remises, BuqueBus, Autos rentados..

### **Sistema de Agendamiento de Carga**

Sistema que regula el ingreso/ egreso de cargas al puerto a fin de minimizar los riesgos operacionales y con planificación previa de las operaciones.

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 Dirección 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.

## **MEDIOAMBIENTE**

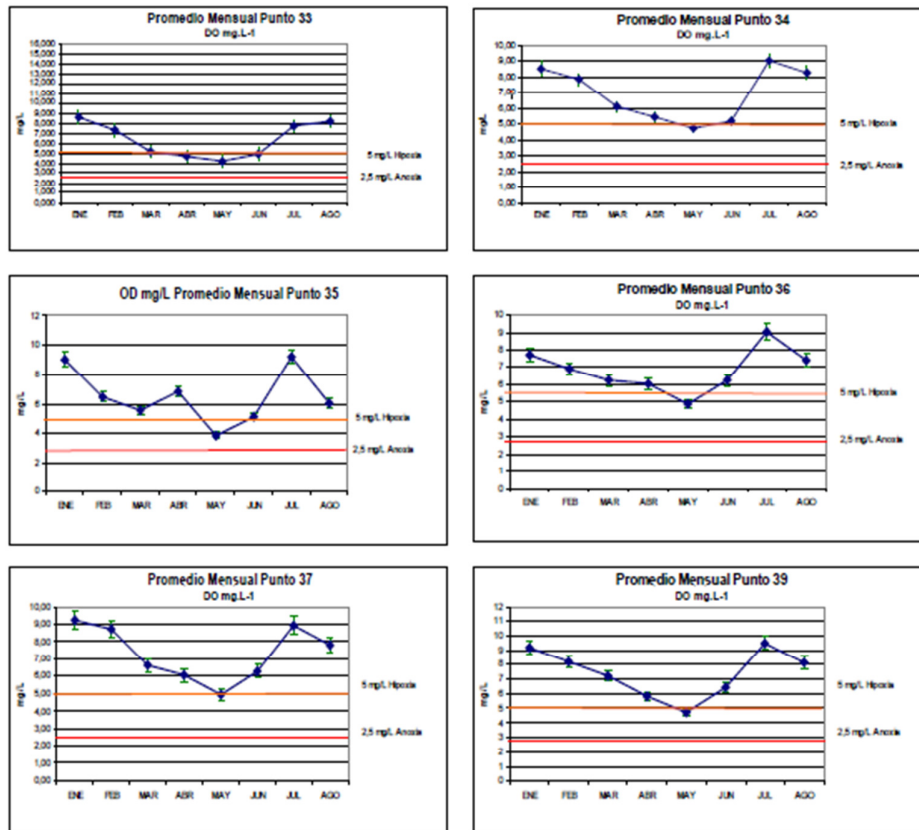
### **PACTO MUNDIAL**

#### **UNIDAD GESTIÓN DE MEDIO AMBIENTE**

Esta Unidad Gestión de Medio Ambiente, si bien se enmarca en un Sistema de Gestión Integrado, ha diseñado su funcionamiento en base a objetivos durante 2016/2017, que desarrolló y cumplió de acuerdo a los siguientes detalles:

- **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, Gestión Ambiental para Descarga de Graneles.
- **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, pudiéndose afirmar que se encuentra cumpliendo con los parámetros de Calidad de Aguas Clase IV. Tomando principal énfasis en el Nuevo Muelle C, principalmente en Oxígeno Disuelto siendo la media de este año en los puntos muestreados la siguiente:





- 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>
- 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.
- Investigación sobre Huella de Carbono, estudio específico Convenio UDELAR/ANP/FING - Instituto de Física** – En 2015 terminamos la línea de base de investigación 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 CO<sub>2</sub>. Esta fue la primera investigación en este sentido el volumen aproximado de CO<sub>2</sub> en el Puerto de Montevideo es aproximadamente 120.000 Toneladas/Año y tomando como línea de base, se firmó un nuevo estudio específico de investigación y estudio que permitirá definir las emisiones GEI (Gases Efecto Invernadero) según el tipo de buque, definir un mapa de sensibilidad por puesto de atraque, etc, que servirán como “input” para la elaboración de un Proyecto de Gestión Limpia “plug and play”, conexión de los buques a corriente eléctrica y apagado de máquinas.
- Plan de Gestión Ambiental y Monitoreo para el Dragado de los Proyectos Portuarios.** Para ejecutar los trabajos de dragado de profundización de los muelles y construcción de nuevos emprendimientos 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.

- **Caracterización Geotécnica del Acceso Norte, Puerto “La Paloma” y Fosa de dragado para instalar el Dique TSAKOS a -16 metros de profundidad del lecho de la Bahía.**
- **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. El trazado y definición del inicio de las obras está en la órbita de las delegaciones de Argentina y Uruguay.

#### TOTAL DE FUNCIONARIOS POR EDAD

Edad	31/12/2016	
	Hombres	Mujeres
18-20	0	0
21-29	52	38
30-39	145	90
40-49	81	25
50-59	249	85
60-69	142	27

## 15. CANTIDAD DE FUNCIONARIOS CARGOS DE CONDUCCIÓN

Nivel	Presup. 2017	Presupuesto 2018				
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total	% de H	% de M
Presidente	0	1	0	1	100%	0%
Vicepresidente	0	1	0	1	100%	0%
Vocal	0	1	0	1	100%	0%
Cap. Pto Mdeo	0	1	0	1	100%	0%
17	0	1	0	1	100%	0%
16	1	0	1	1	0%	100%
15	2	4	3	7	57%	43%
14	2	4	3	7	57%	43%
13	3	8	1	9	89%	11%
12	2	5	3	8	63%	38%
11	3	15	4	19	79%	21%
10	4	12	4	16	75%	25%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>53</b>	<b>19</b>	<b>72</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>

Edad	Mujeres	Hombres
<20	7	6
20 - 29	48	67
30 - 39	91	153
40 - 49	24	86
50 - 59	89	261
60 - 65	21	114
>65	3	22
<b>Totales</b>	<b>283</b>	<b>709</b>

## 16. TOTAL DE PERSONAS CON SITUACIÓN CONTRACTUAL EN ANP

Nivel	Presup. 2014		Presup. 2015		Presup. 2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Presupuestados</b>	552	196	631	232	624	246
<b>Contratados</b>	71	58	53	24	33	16
<b>Zafrales</b>	74	0	55	0	51	0

Muj

25

-

0

<b>Contrato a Término Practicante PNEL/DINALI</b>	13	13	13	21	11	10
	12	1	10	0	17	3
<b>Total</b>	<b>722</b>	<b>268</b>	<b>762</b>	<b>277</b>	<b>736</b>	<b>275</b>

<b>Montevideo Año 2016</b>	
<b>Mes</b>	<b>Certif. Medicas</b>
Enero	95
Febrero	124
Marzo	85
Abril	138
Mayo	207
Junio	188
Julio	164
Agosto	165
Septiembre	185
Octubre	159
Noviembre	175
Diciembre	122
<b>Total</b>	<b>1807</b>

<b>Interior Año 2016</b>	
LABB	3
SAM	148
SEMCO	56
<b>Total</b>	<b>207</b>

<b>Total de inasistencias Médicas Ejercicio 2016</b>	2014 inasistencias
--	-----------------------