

**Informe**  
de SOSTENIBILIDAD  
y PACTO GLOBAL



# Indice

- 3 **Carta del Director**
- 4 **Antecedentes de la empresa**
- 9 **Ubicación geográfica de nuestros servicios**
- 10 **Misión y Visión**
- 11 **Estrategia y Desafíos**
- 12 **Grupos de Interés**
- 14 **Principios del pacto**
- 15 **Correlación con los indicadores GRI**
- 16 **Desarrollo de los principios**
- 51 **Matriz de principios/indicadores y objetivo del nuevo reporte**





# Carta de Nuestro Director Ejecutivo

A nuestros grupos de interés y sociedad en su conjunto:  
Tenemos la satisfacción de reafirmar y fortalecer el compromiso de LSQA con los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, a los que nos adherimos desde marzo 2010.

Mediante el presente Informe de progreso, nos es grato compartir con Uds. los avances que hemos alcanzado, las barreras con las que nos hemos encontrado y las metas que nos hemos propuesto para continuar en el camino de la mejora continua.

Atentamente,

**Ing. Jorge Arismendi**  
Director Ejecutivo

# Nuestra COMPAÑÍA

## Antecedentes de la empresa

---

**LSQA** es una Red Latinoamericana de servicios de difusión, capacitación, evaluación y certificación de Sistemas de Gestión y de Productos.

**Sus oficinas corporativas están ubicadas en:  
Av. Italia 6201  
Montevideo, Uruguay.**

---

Fundada en el Laboratorio Tecnológico del Uruguay - LATU- y en la Asociación Austriaca para la Certificación de Sistemas de Gestión y Calidad -ÖQS- a la que se suma posteriormente la Sociedad Austriaca para la Calidad - ÖVQ, hoy parte de QUALITY AUSTRIA,

LSQA es una organización especializada en:

- Evaluación y certificación de Sistemas de Gestión (Calidad, Medioambiental, Seguridad Ocupacional, Inocuidad Alimentaria, etc.)
- Evaluación y certificación de Productos y de Procesos
- Capacitación y certificación de Personal

La forma societaria es una Sociedad Anónima, cuyo capital accionario se divide en 50% para el LABORATORIO TECNOLÓGICO DEL URUGUAY (LATU) y 50% QUALITY AUSTRIA. La forma jurídica, el objeto y los órganos de LSQA S.A. están establecidos en el Reglamento General de LSQA S.A. - DG019. En octubre 2006 LATU SISTEMAS S.A. presenta públicamente su nueva marca LSQA, producto de una decisión estratégica a nivel del Directorio de la empresa, para posteriormente transformarse la razón social en LSQA S.A.

## LSQA en concordancia con las políticas que rigen su oficina corporativa en Montevideo, URUGUAY declara y asegura:

**No aplicar políticas de trato discriminatorio sobre los postulantes a una certificación desde el punto de vista del tamaño o condición económica de la empresa solicitante o de los tiempos aplicados para ejecutar las actividades de certificación.**

• **Ofrecer servicios con acceso igualitario para todos los solicitantes de certificación.**

• **LSQA aplica criterios y procedimientos estandarizados para evaluar, y posteriormente decidir las certificaciones de sus clientes, analizando a su vez todos los potenciales conflictos de interés que puedan existir en el desarrollo de la actividad, con el propósito final de lograr la objetividad de los procesos.**

• **No ofrecer servicios de consultoría en sistemas de gestión y en esquemas para certificación de productos.**

• **No ofrecer servicios de auditorías internas a sus clientes certificados.**

• **Poseer procedimientos operativos en relación a los procesos de evaluación y de decisión administrados en forma IMPARCIAL.** LSQA posee una declaración, accesible al público, relativa a la imparcialidad de sus operaciones, que establece lo siguiente:

• **LSQA declara actuar en forma totalmente imparcial en la ejecución de sus procesos de certificación y capacitación, aplicando un trato de igualdad hacia todos sus clientes.**

• **No ofrecer servicios de certificación a otros organismos de certificación.**

# LSQA en concordancia con las políticas que rigen su oficina corporativa en Montevideo, URUGUAY declara y asegura:

**1** **No aplicar políticas de trato discriminatorio** sobre los postulantes a una certificación desde el punto de vista del tamaño o condición económica de la empresa solicitante o de los tiempos aplicados para ejecutar las actividades de certificación.

**2** **Ofrecer servicios con acceso igualitario** para todos los solicitantes de certificación.

**3** **Poseer procedimientos operativos** en relación a los procesos de evaluación y de decisión administrados en forma IMPARCIAL. LSQA posee una declaración, accesible al público, relativa a la imparcialidad de sus operaciones, que establece lo siguiente:

**4** **LSQA declara actuar en forma totalmente imparcial** en la ejecución de sus procesos de certificación y capacitación, aplicando un trato de igualdad hacia todos sus clientes.

**5** **LSQA aplica criterios y procedimientos estandarizados** para evaluar, y posteriormente decidir las certificaciones de sus clientes, analizando a su vez todos los potenciales conflictos de interés que puedan existir en el desarrollo de la actividad, con el propósito final de lograr la objetividad de los procesos.

**6** **No ofrecer servicios de consultoría en sistemas de gestión y en esquemas para certificación de productos.**

**7** **No ofrecer servicios de auditorías internas a sus clientes certificados.**

**8** **No ofrecer servicios de certificación a otros organismos de certificación.**

**LSQA** documenta,  
actualiza regularmente  
y facilita a quien lo pida:

A

información acerca de la autoridad que gobierna su funcionamiento como organismo de certificación y de capacitación,

B

descripción documentada de su sistema de certificación, incluyendo las reglas y procedimientos para la concesión, mantenimiento, ampliación, reducción, suspensión y retiro de la certificación,

C

información sobre los procesos de evaluación, certificación y capacitación,

D

descripción de los medios por los cuales LSQA obtiene apoyo financiero e información general sobre las tarifas aplicables a los clientes potenciales solicitantes o a los ya certificados,

E

descripción de los derechos y obligaciones de los clientes y certificados que incluya los requisitos, restricciones o limitaciones para el uso de las marcas de certificación de LSQA, IQNet , Quality Austria y de otras organizaciones y la forma de referirse a la certificación concedida,

F

información sobre los procedimientos para el tratamiento de reclamaciones, recursos y litigios,

G

directorio de personas y organizaciones certificadas con sus datos, direcciones y una descripción del alcance de la certificación concedida a cada uno de ellos.



# Equipo LSQA

## OFICINA CORPORATIVA MONTEVIDEO URUGUAY



Ubicación geográfica  
de **nuestros servicios**



---

## Visión

Lideramos, generando una red de gestión del conocimiento y certificación internacional, con reconocimiento de nuestra competencia técnica en los mercados relevantes para nuestros clientes.

## Misión

Nos dedicamos a la transformación empresarial, orientada hacia una mejora sistemática del desempeño organizacional a través de la incorporación de alto valor agregado en la capacitación y certificación en base a sistemas de gestión de reconocimiento internacional.

---

# Estrategia

---

LSQA está creando una red de conocimiento independiente, innovadora y a la vanguardia, centrada en los sistemas de gestión en las áreas de calidad, medio ambiente, seguridad, salud, social, así como estándares de buenas prácticas para cualquier rama (core business).

---

Como alianza entre LATU y Quality Austria, LSQA representa para el mercado uruguayo, la opción deseada para satisfacer todos los requerimientos provenientes de cualquier parte interesada sobre la difusión, formación, evaluación y certificación en su principal negocio.

Además, LSQA representa la plataforma de América Latina para implementar productos y cartera de servicios de Quality Austria como si fuera propio, complementando ambas carteras para mejorar la satisfacción del cliente, llegando a ser también la opción que desee para su negocio principal.

Este despliegue tiene dos mercados centrales (Uruguay y Costa Rica), desde donde se proyecta a mercados relacionados donde LSQA tenga ventajas comparativas basadas en el idioma u origen cultural, con el apoyo de Quality Austria en otros mercados, cuando se requiera.

**En ambos mercados, en el marco de su actividad principal, LSQA es un socio clave para sus clientes, reconocidos por los mercados y sus clientes debido a sus productos y servicios innovadores y de calidad, su propia competencia técnica, así como las capacidades de su red.**

Sobre la base de sus vínculos internacionales e inserción en los mercados mundiales, LSQA hace una clara contribución a las economías de Uruguay, Austria y América Latina, difundiendo sus valores de calidad, medio ambiente, seguridad y sociales en todos los mercados con operaciones de LSQA.

**El éxito de los productos y servicios de LSQA en el mercado, asegura su independencia y sostenibilidad, además de fortalecer las capacidades y motivación de los empleados y toda la red, asegurando sus principales características y posición en sus mercados centrales y afines.**



# Marcas de Certificaciones



## Nuestras Acreditaciones

El Organismo Uruguayo de Acreditación (OUA) como Organismo de Certificación de:



- Sistemas de Gestión de Calidad
- Sistemas de Gestión Ambiental
- Sistemas de Inocuidad Alimentaria
- Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional
- Productos (GLOBALG.A.P., BRC, PAC, PCNCU, Seguridad de Equipamiento Eléctrico y Etiquetado de Eficiencia Energética)

El Instituto Nacional de Normalización (INN) como Organismo de Certificación de:



ACREDITACIÓN  
SC 013 - SC 014 - SC029

- Sistemas de Gestión de Calidad
- Sistemas de Gestión PYME
- Sistemas de Gestión HACCP

Social Accountability Accreditation Services (SAAS) como Organismo de Certificación de:



Sistemas de Gestión de la Responsabilidad Social

# PRINCIPIOS PACTO GLOBAL

**LSQA**, desde marzo 2010 se ha adherido a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas comprometiéndose a actuar según los principios del mismo.



1. Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados y reconocidos a nivel internacional.

2. Las empresas deben evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.



3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y de sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

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

5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

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



7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente.

8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

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



10. Las empresas deben actuar contra toda forma de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

# Principios y correlación con Indicadores GRI

1. Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados y reconocidos a nivel internacional.	HR3
2. Las empresas deben evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.	HR3
3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y de sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	LA4
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.	HR7
5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.	HR6
6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	LA10 y LA11
7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente.	EN27
8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	1.1
9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.	EN17
10. Las empresas deben actuar contra toda forma de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	S02



# DERECHOS HUMANOS

- 1. Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados y reconocidos a nivel internacional.**
- 2. Las empresas deben evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.**



## DERECHOS HUMANOS

Estamos convencidos de que el comercio internacional tiene que incluir valores y colaborar con la difusión de estos principios rectores.

Procuramos construir una cultura de RSE, promoviendo prácticas responsables actuando como multiplicadores, hacia dentro y fuera de la organización.

Todo integrante de nuestro staff, tiene como requisito fundamental para integrarse a nuestro equipo su adhesión al "Código de Ética" y al "Compromiso de Confidencialidad" de LSQA S.A. Nos comprometemos a desvincular a cualquier persona que no actúe en consecuencia con los principios allí enunciados.

Apoyamos desde sus inicios el Modelo de Calidad con Equidad de Género (MCEG).

El MCEG opera como una norma de carácter certificable que reconoce a las organizaciones que trabajan por la equidad de género incorporándola a su gestión logrando así eliminar paulatinamente las discriminaciones, inequidades y brechas.

Este tipo de experiencias se ha desarrollado de manera similar en otros países de la región y de todo el mundo. LSQA procura mantenerse en contacto con estas redes para construir sinergias.

Del mismo modo, dentro de las auditorías que realizamos se encuentran las de Responsabilidad Social de la norma SA8000. A modo de reflexión, es en los países donde éstos Derechos fundamentales no se encuentran totalmente contemplados dentro de la legislación vigente, donde somos más convocados para realizar este tipo de servicios.

Estamos convencidos de que el empresariado puede y tiene el deber moral de contribuir desde el respeto de los DDHH a la promoción de Políticas Públicas que incentiven en las empresas la aplicación de estos principios.

**LSQA** procura promover el respeto por los Derechos Humanos a lo largo de su cadena de valor y sus relaciones comerciales.

Haciendo énfasis en los derechos que puedan ser impactados por la organización con foco en los vulnerables. Generando espacios de reflexión desde las empresas hacia sus grupos de interés.

## GRI HR3

Total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.





# Cumbre de Líderes del Pacto Global de las Naciones Unidas en Nueva York

LSQA a través de su Director Ejecutivo Ing. Jorge Arismendi está presente en la Cumbre de Líderes del Pacto Global de las Naciones Unidas 2016 (que se desarrolla del 22 al 23 de junio en Nueva York). El evento tiene lugar en la Asamblea General de las Naciones Unidas. Se proporcionará una etapa dinámica para poner en marcha la acción empresarial por todas partes en los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). A la Cumbre concurren expertos y organizaciones afiliadas al Pacto Global de todo el mundo.

# “Los cuidados usan tacones altos”



Los cuidados, consecuencias de género relevantes para la condición de las mujeres en la sociedad. Conciliación, políticas públicas de protección social. Uruguay, experiencia práctica.

Todos y todas necesitamos cuidados a lo largo del ciclo de nuestras vidas. Los cuidados promueven la autonomía en las personas. ¿Qué pasa cuando la distribución de esas responsabilidades entre sus distintos miembros no es la adecuada? ¿Qué consecuencias de género relevantes para la condición de las mujeres en la sociedad, se generan como resultado de esa distribución? La cuestión es, ¿cuánto estamos dispuestas a dejar en el camino para cumplir con este legado? ¿Se trata de un problema individual y privado al que cada persona responde como puede y en función de los recursos de los que dispone, o se trata de un problema colectivo que requiere de respuestas colectivas y sociales?

Esta crisis del cuidado, ha sido una llamada de atención sobre el sistema, dejando en evidencia las tensiones y la fuerza de trabajo de las mujeres. Los roles de hombres y mujeres han cambiado. Es

imprescindible, reconsiderar las políticas sociales de “conciliación”, y formular leyes que regulen un equilibrio entre el trabajo de mercado y el trabajo familiar.

Los cuidados familiares son un problema de toda la sociedad, y se deben elaborar políticas públicas para atenderlos. Son claves para el análisis y la investigación con perspectiva de género sobre las políticas de protección social.

## **Contextualización, concepto e importancia de los cuidados.**

A partir de promover una adecuada distribución de las responsabilidades de los miembros de una sociedad, es que es posible brindar bienestar y protección social a sus integrantes. Por ser las mujeres, principales prestadoras de este bienestar, se generan consecuencias de género relevantes.

Enfrentan dificultades adicionales, por las cuales los varones no están obligados a transitar, en cuanto a la conciliación del trabajo productivo y reproductivo.

Hasta ahora, las mujeres que contaban con recursos económicos, podían contratar en el mercado los servicios de cuidado (instituciones formales/trabajadores informales). Aquellas con condiciones económicas menos favorables, renunciaban a tener un trabajo remunerado, para dedicarse personalmente a la tarea del cuidado.

Los impactos de los servicios de cuidado sobre el empleo femenino son claros y concluyentes. Aunque existe mayor autonomía económica de las mujeres, continua desbalanceada la dedicación, a raíz de la ausencia de políticas que lo gestionen.

El sistema educativo y los medios de comunicación, promueven una cultura de dominación, se recarga a la mujer asignándole roles que culturalmente recaen sobre ellas. El tiempo y el grado de compromiso, dedicado al tratamiento de esta problemática en los medios es prácticamente inexistente.

La construcción de un Sistema de Cuidados, como política social, busca lograr la equidad en la distribución del ingreso entre varones y mujeres, promover cambios poblacionales (natalidad, envejecimiento), y en las familias (división sexual del trabajo, déficit de cuidados), así como también en el mercado de trabajo (aumento en actividad femenina y equidad en el trabajo).

### **Algunos abordajes teóricos al respecto.**

La CEPAL, en su documento "El papel del Estado y el Derecho al Cuidado", señala que si bien existen ordenamientos jurídicos que imponen obligaciones legales de cuidado, hay un vacío entre esas normas y los recaudos disponibles para que se hagan efectivas. Pocas veces se repara en las discriminaciones implícitas en el propio texto de la ley. Aunque se está trabajando duro en generar igualdad de oportunidades, no se considera la división sexual del trabajo en el hogar. Por lo cual, se evidencia la necesidad de formular políticas públicas en las que las relaciones laborales se

vinculen necesariamente con los mecanismos de reproducción social.

### **El Sistema Nacional Integrado de Cuidados en el Uruguay. "Del dicho al hecho"**

Fue creado para contrarrestar las desigualdades sociales, brindándole una mejor calidad de vida a las personas dependientes (niños, adultos mayores, discapacitados) y aliviando la pesada carga de las mujeres "cuidadoras por tradición". El desafío principal es garantizar la igualdad de acceso y calidad para todas las familias independientemente de su nivel de ingresos. Se pretende socializar los costos generando servicios públicos y/o regulando la oferta privada. En la actualidad dichos costos están sujetos a la capacidad de compra de los servicios en el mercado y a períodos de exclusión de las mujeres del mercado de empleo.

Para la construcción del sistema se necesitó de un marco institucional, de un plan de acción, identificar las necesidades de distintos grupos, generar recursos humanos capacitados, subsidios, apoyo financiero, normas que permitieran compatibilizar las tareas de cuidado y el trabajo. El Sistema de Cuidados con perspectiva de género, se nutre de acciones públicas y privadas. La familia, el Estado, el mercado, la comunidad, son sus actores. Se trabaja sobre el desarrollo de corresponsabilidades entre todos los sectores involucrados.

### **Reflexiones Finales.**

El Sistema Nacional de Cuidados ha sido un gran avance en esta materia para el Uruguay. Pero aunque su implementación, en si misma haya sido un gran progreso, aún se está recién en los inicios, y analizando el mejor modo de articular tanto actores, como interrelaciones, para un mejor aprovechamiento de los recursos y mejores resultados. A medida que aprendemos a andar, van quedando en evidencia aquellas carencias que en un principio no nos fueron tan evidentes como otras, y eso es una oportunidad de mejora pero que implica rediseños y nuevos consensos.

Revirtiendo las desigualdades que afectan a las mujeres, así como cualquier tipo de discriminación

y generando nuevas políticas públicas estaríamos en el camino de lograr que el Estado contribuya a la democratización de las relaciones sociales de género. La calidad de los servicios parece estar claramente asociada, al nivel socioeconómico, suele ser menor en entornos desfavorables, y tiende a mejorar en sectores medios o altos. Es necesario asegurar que se cumplan los parámetros que aseguren servicios de cuidado de calidad, tanto en el ámbito público como privado. En países desarrollados están regulados por autoridades competentes, a través de otorgamiento de licencias y vinculada a algún tipo de subsidio y convenio con el estado.

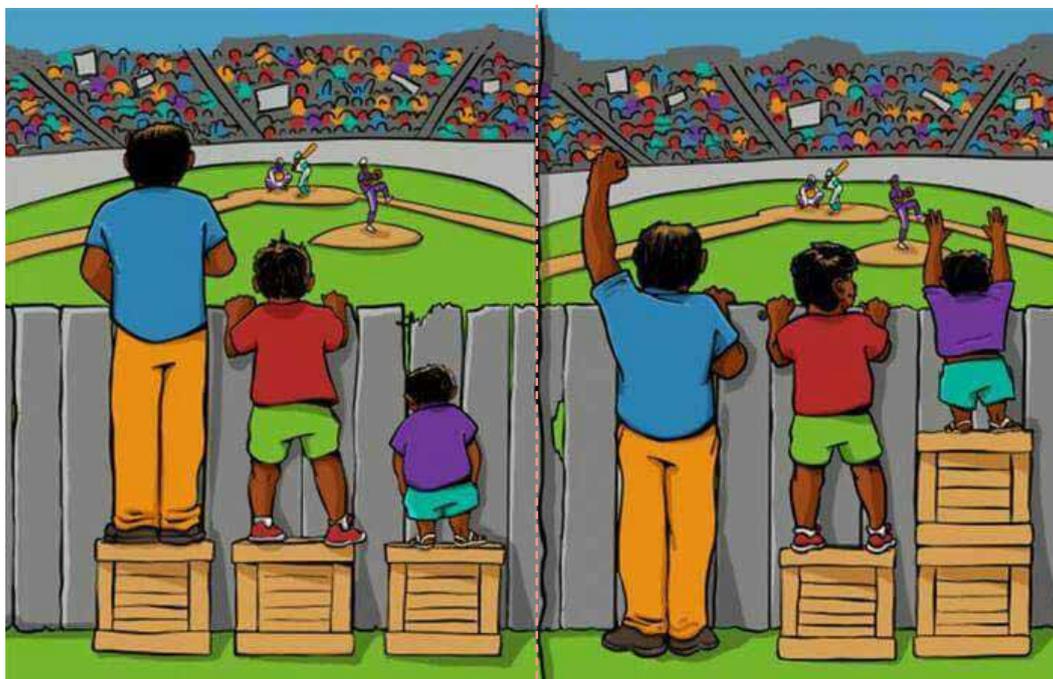
Según el Instituto Nacional de Estadística, las tasas de fecundidad y natalidad, están apenas por encima del nivel de reemplazo. Son las más bajas de la región. La tasa de mortalidad se encuentra entre las más elevadas del continente, la esperanza de vida supera ampliamente los 75 años. El 13% de la población, tiene más de 65 años.

En este marco, el Sistema de Cuidados, es vital, contribuyendo a alivianar la presión que estamos ejerciendo en la matriz social promoviendo una mayor natalidad. Así como también, brindándole la importancia que merece a la tercera edad y dándole prioridad a sus necesidades y derechos, para que puedan disfrutar de una vejez digna y una mejor calidad de vida.

Identificando cuales fueron las incorporaciones de los países desarrollados a sus sistemas de licencias, y bajándolo a tierra con la realidad latinoamericana, podrían ser los primeros pasos en esta materia.

Este es un simple aporte más para la reflexión, que aspira a contribuir con un bienestar de género más equitativo para el Uruguay.

**Laura Angeloni Gully**  
Género y Políticas Públicas  
LSQA



## IGUALDAD:

Dar a todos las mismas cosas

## EQUIDAD:

Es la justicia en todas las situaciones



# DERECHOS LABORALES

- 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y de sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.**
- 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.**
- 5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.**
- 6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.**



**LSQA** apoya la eliminación de la discriminación según consta en nuestro Manual de Calidad en lo que respecta a la contratación, oportunidad de empleo y las decisiones de promoción.

Asimismo se garantiza que todos los trabajadores pueden formar y unirse a los sindicatos de su elección sin temor a ser intimidado o sufrir una represalia y asimismo por no pertenecer.

## DERECHOS LABORALES

Existe una política en lo que refiere a la igualdad de oportunidades en el desarrollo de los Recursos Humanos.

Dentro de los métodos clásicos de fijación de salarios, nuestro país ha optado reiteradamente, por el de convocar a Consejos de Salarios. Órganos de integración tripartita, creados por Ley 10.449, que mediante el mecanismo del diálogo social, establecen salarios mínimos, categorías y otros beneficios.

En 1985, el Poder Ejecutivo mediante Dec. 178/85 convocó Consejos de Salarios creando cuarenta y ocho grupos de actividad. Éstos, con el devenir de la negociación, fueron creando a su vez, sub-grupos y capítulos, todos como unidades de negociación colectiva.

Mediante los Decretos 138/05 y 139/05, en el año 2005 se convocaron nuevamente los mencionados Consejos. En esta oportunidad, se distinguen tres áreas de negociación: la clásica en el sector privado y dos nuevas: el sector público y el rural.

En la actividad privada, en cumplimiento del Dec. 105/005, se convocó al Consejo Superior Tripartito, el cual dentro de sus competencias tenía la de reformular los grupos de actividad, en virtud que desde 1985 a la fecha, habían transcurrido veinte años de transformación de la realidad económica nacional. De esta manera –en forma tripartita–, el Consejo Superior de Salarios acuerda (salvo contadas excepciones) reagrupar las actividades en veinte grupos.

A los efectos de presentar la conversión operada de las actividades comprendidas en los antiguos 48 grupos a los 20 actuales, se confeccionó una tabla con carácter orientador. Ante cualquier duda que pudiera generar su aplicación, se puede acudir a la consulta con los miembros del Consejo respectivo o bien a la Comisión de Clasificación y Agrupamiento de Actividades Laborales.

LSQA y sus empleados pertenecen al Grupo de Salarios 19 Residual.

# LSQA es Miembro de APSCA, la Asociación de Auditores Sociales Profesionales

LSQA se complace en anunciar que se ha convertido en miembro de APSCA (Association of Professional Social Compliance auditors).

**APSCA es una Asociación** creada recientemente, para promover el uso de las auditorías sociales independientes como una herramienta para la mejora de las condiciones de trabajo globales, mediante metodologías de evaluación consistentes que incluyen los derechos humanos, derechos laborales, sociales y ambientales de los trabajadores en todo el mundo.

**APSCA está definiendo un proceso de Certificación de Auditores**, que incluye el desarrollo de un Código de Conducta Profesional, que todos los auditores y organizaciones auditoras miembro deben adherir, y que dará respaldo a las empresas miembro para asegurar que sus auditores están actuando con integridad e independencia, mediante un proceso de validación y due diligence, retroalimentación y mecanismos de quejas, y desarrollo profesional continuo.

Esta Asociación está integrada por varias de las principales organizaciones que realizan evaluaciones sociales de tercera parte en todo el



mundo, y su **Consejo de Partes Interesadas está apoyado por** SAI (Social Accountability International) dueño del estándar SA8000, SEDEX por las auditorías SMETA, WRAP (WorldWide Responsible Accredited Production); BSCI (Business Social Compliance Initiative); así como marcas, minoristas internacionales y partes interesadas independientes.

Los temas de cumplimiento social son cada vez más relevantes, entre otras cosas, incentivados por el impacto de las redes sociales en la difusión de los derechos humanos, el fuerte apoyo de marcas y ONG's, y el hecho de que los trabajadores en general están más informados y sienten más confianza de denunciar cuando se ven amenazados sus derechos.

Se desarrolló con singular éxito la Charla sobre Género y Gestión, Experiencias y Desafíos dictada por Laura Angeloni (Género y Políticas Públicas) en el Hotel Wyndhan Garden Escazú en San José de Costa Rica.



## Contenido:

- ¿A qué nos referimos cuando hablamos de Equidad de Género y Corresponsabilidad?
- Aspectos generales de la Auditoría con Perspectiva de Género.
- ¿Por qué transitar por ellas y qué beneficios implica para sus distintas partes interesadas (Comunidad, Empresas, Personal.)?
- ¿Qué rol ocupa LSQA en esta iniciativa y cómo pueden sumarse a la misma?

Construir vínculos

**Compartir experiencias**

Impulsar standard

Tender redes

Ampliar mercado laboral

Generar contactos



# 8 Encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles

En el marco del 8° Encuentro de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias y Organizaciones Sostenibles, LSQA participó como integrante en dicho evento, del 24 al 27 de Octubre en el Hotel Continental de la Ciudad de Panamá, cuyo Eje fue “Las Competencias laborales en el Desarrollo Profesional, Organizacional y Social”.

La Red Latinoamericana es una comunidad de aprendizaje, que se reúne anualmente con el propósito de aportar a la construcción colaborativa del conocimiento mediante el intercambio de abordajes conceptuales y buenas prácticas en relación con la gestión y certificación de personas por competencias y su desarrollo en organizaciones sostenibles. La misma cuenta con el auspicio y el apoyo permanente de OIT/Cinterfor, junto con diversas Organizaciones públicas y privadas.

Entre los objetivos principales de la Red Latinoamericana podemos mencionar: Contribuir a la promoción e implementación de prácticas organizacionales, sectoriales y territoriales sostenibles en torno al trabajo productivo seguro y saludable, el desarrollo inicial y continuo de competencias así como su certificación; compartir lecciones aprendidas de las organizaciones, y estimular el diálogo y la cooperación entre actores sociales y organizaciones, públicas y privadas acerca de políticas, estrategias y herramientas para promover el desarrollo de competencias, entre muchos otros. Además de formar parte de la Red Latinoamericana de Gestión de Personas por Competencias, LSQA es miembro integrante del Nodo Uruguay, el cual también participó del Encuentro exponiendo el trabajo realizado en este último año 2016.

El Nodo Uruguay de la RED está conformado por diversos actores y organizaciones públicas y privadas que se reúne periódicamente y entre otras actividades organiza Mini encuentros de intercambio de experiencias a nivel país. En los mismos se presentan experiencias en torno a distintos ejes de interés, tales como Certificación de Competencias, Aprendizaje y Desarrollo de Competencias, Descripción y valoración de cargos a nivel sectorial y cambio cultural y GPxC.

## Lunes 24 de Octubre EJE TEMÁTICO:

COMPETENCIAS PARA LA DIVERSIFICACION PRODUCTIVA SOSTENIBLE

El equipo organizador y el Nodo de Panamá dio inicio a la jornada con la presencia del Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá, Dr. Luis Ernesto Carles.

El equipo de OIT/Cinterfor integrado por Leonard Mertens y Fernando Vargas presentaron la Conferencia: "Competencias para la diversificación productiva sostenible. Como objetivos de desarrollo sostenible propuestos este año 2016 tanto por la CEPAL como por la OIT, podemos mencionar entre otros: Educación de Calidad; Igualdad de Género; Energía asequible y no contaminante; Trabajo decente y crecimiento económico, Industria, Innovación e Infraestructura; Alianzas para lograr los objetivos, etc.

Dentro de las propuestas presentadas por la OIT se destacaron la: diversificación productiva; una mayor intensidad tecnológica, formación permanente por competencias e inversiones bajas en carbono, las cuales se sintetizan en dos ejes transversales: Educación e Innovación.

Se mencionaron también las 8 Competencias Claves para la Unión Europea:

- Comunicación en la lengua materna y lenguas extranjeras
- Competencia matemática +- Las competencias básicas en ciencia y tecnología
- Competencias sociales y cívicas +- La competencia digital
- Aprender a aprender
- Sentido de la iniciativa y el espíritu de empresa

Posteriormente, se iniciaron los Espacios de Construcción Colectiva Relacionados con Procesos Productivos y Sociales que se extendieron los 4 días del Encuentro para finalizar con una ponencia en síntesis con propuestas y aportes de todos los participantes. Fueron 4 los temas abordados:

- 1- La organización como ecosistema de aprendizaje de competencias.
- 2- Gestión por Competencias y negociación colectiva (nivel sectorial y empresa).
- 3- Retos de la gestión por Competencias en el marco del futuro del trabajo.
- 4- Desarrollo y gestión de una cultura de innovación en las organizaciones

También se desarrolló una Feria de experiencias. El primer día se presentaron las siguientes:

**1-** Azcuba, Cuba: La firma Azcuba, de Cuba, expuso su experiencia de Certificación por Competencias con la Metodología del Organismo de Certificación de México Conocer en la Agroindustria Azucarera Cubana.

**2-** PICSA (Procesadora Industrial de Carnes S.A) de Panamá. La propuesta de esta firma fue enfocar el desarrollo de Competencias en los Mandos Medios.

**3-** Nodo Uruguay, presentó un trabajo colectivo y multi-participativo basado en la confección de 10 Competencias estratégicas para el trabajo en el marco de la Directriz emanada desde el Ministerio de Trabajo del Uruguay denominada "Cultura para el Trabajo".

Hubo también en los 4 días del Encuentro, Talleres de aprendizaje colaborativo. Las actividades se basaron en 4 Ejes:

- 1-** Estrategia de armonización de la formación con las necesidades y demandas.
- 2-** Articulación de itinerarios profesionales y planes de carrera por competencias
- 3-** Reclutamiento y selección del personal por Competencias y herramientas informáticas/redes sociales
- 4-** Gestión de las competencias para la seguridad e higiene y trabajo verde (en las organizaciones y a nivel sectorial).

## Martes 25 de Octubre: EJE TEMÁTICO:

IMPLICACIONES DE LA ARTICULACIÓN FORMACIÓN – TRABAJO EN LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS.

El Eje Temático del segundo día fue "Implicaciones de la articulación formación-trabajo en la gestión por competencias".

Se abordó la temática "Atracción de Talento y Nuevas Tendencias de Formación de Talento Local", en la firma Dell, en Panamá.

Elizabeth Retalam, Gerente General de Vinos de Chile A.G., por su parte, presentó además la experiencia "Desafíos y mecanismos para fortalecer la productividad y la competitividad de la industria vitivinícola", cuyo Eje fue las Implicaciones de la

articulación formación-trabajo en la gestión por competencias.

La Feria de experiencias del segundo día, incluyó las siguientes ponencias:

**1- La primera experiencia estuvo a cargo de Jorge castro León, Secretario del consejo nacional y Sub Director Nacional de SENATI (Perú). El tema abordado por el Doctor León fue la "Formación Profesional Mediante la Ejecución de Tareas Productivas y en Situaciones**

**2- La segunda experiencia la aportó Liznette Ceballos, jefa de la Oficina de Gestión de Calidad en la Zona Libre de Colón, Auditora y Coordinadora de equipo de auditores del Comité Coordinador para la Mejora Continua. El tema que expusieron se tituló "Reducción del tiempo en el trámite de pases vehiculares a los usuarios y transportistas de carga". Zona Libre de Colón, Panamá.**

**3- La tercera y última experiencia del día fue la que presentó Manuel F. González Piña, Consejero del Consejo Ciudadano de Seguridad y Justicia, Empresario y representante en la Cámara de Comercio de Antioquía y Licenciado en economía y Diplomado en Alta Dirección. El título de su presentación fue "Programa de Reinserción Creemos en ti" Chihuahua, México.**

Actualmente la ciudad de Chihuahua reúne casi a 3.500.000 habitantes y junto con Juárez son 2 de las ciudades más peligrosas de México. Comparte con Juárez la segunda frontera con más cruces en todo el territorio.

Se tornaba imperioso buscar Seguridad pero también ser innovadores para poder emplear mecanismos que permitieran dar al proyecto sustentabilidad. Un equipo viajó a Colombia para analizar qué tratamiento daban las fuerzas de seguridad colombianas. En 2010 se impulsa la modificación de la Ley Orgánica del Consejo Ciudadano para que el mismo estuviera integrado

no solo por funcionarios del Estado sino también por ciudadanos. En 2012 el Consejo terminó de conformarse con 6 ciudadanos y 6 funcionarios.

Dado que la experiencia indicaba que el Gobierno no podía ocuparse por completo del flagelo de la inseguridad, se creó un Fideicomiso para la Seguridad. El mismo se sustenta a través de un "Auto-Impuesto" sobre el impuesto de Nómina para financiar la elaboración de Competencias para la Seguridad.

Así fue como en 2013 quedó conformado el Consejo Ciudadano. Y cual, trabajó en 3 Ejes Estratégicos:

- 1- Promover la participación ciudadana.
- 2-Fomentar las denuncias de los ciudadanos a través de un Call Center donde se reciben las denuncias y se les da seguimiento.
- 3- Reinserción.

Estos tres ejes están enfocados en la prevención y lucha contra la inseguridad, pero además se enfocan en la detección de aquellas personas que ha tenido conflictos con la Ley. Se comprobó que 1 de cada 3 delitos eran cometidos por reincidentes.

Así fue que se conformaron la Mesa de Seguridad y la Mesa de Reinserción en donde participan organizaciones estatales. En el 2014 se sumó el Programa para Adultos con 90 personas. En 2015 tomó Intervención el Tribunal para el Tratamiento de Adicciones que entre otros contempla el Programa para Adolescentes (muchos de ellos niños convertidos en delincuentes, como consecuencia de su adicción).

El Programa de reinserción Social "Creemos en ti" tiene como objetivo atender personas con conflictos con la Ley e incidir en la reinserción social y evitar la reincidencia de las mismas mediante un modelo de dignidad y respeto que potencia su desarrollo humano y el de sus familias y/o redes de apoyo, además de contribuir a la calidad de vida de los Chihuahuenses.

Se busca reintegrar a estos jóvenes en las 5 áreas del desarrollo humano (individual, familiar, educativa, laboral y comunitaria) Además busca

fortalecer la colaboración del sector público, privado y social en torno a la reinserción social.

Y contribuir a la desestigmatización social, como un factor excluyente en personas que cometieron un delito.

Por un lado, se trabaja con los jóvenes brindándoles Terapia Individual; por otro lado se trabaja con Talleres de Crecimiento en donde se les permite desplegar sus habilidades. Y paralelamente se desarrollan Talleres de Enriquecimiento Familiar, en donde se trabajan aspectos emocionales, de relacionamiento y se aborda además la delincuencia y las adicciones y se fomenta el desarrollo de las habilidades parentales, lo que permite modificar y mejorar su entorno más próximo.

Los únicos casos que no se abordan son aquellos vinculados al Crimen organizado y delitos sexuales.

## Miércoles 26 de Octubre: EJE TEMÁTICO

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES Y PLANES DE CARRERA.

Dos Organismos de Certificación cuentan sus experiencias, dificultades y desafíos en lo que concierne a la Certificación de Competencias, a saber, CONOCER de México y Chile Valora de Chile.

Posteriormente se presenta una experiencia "Gestión Humana por Competencias", de Uruguay, por parte del Banco de Seguros del Estado, por la Lic. Alicia Di Bartolomeo, Directora de la División de Capital Humano. Técnica en administración de Empresas y Técnica en Administración Pública. Gerente del Departamento de Capacitación y Desarrollo y Relaciones Laborales del BSE.

Se explicó cómo se diseñó el Sistema de Evaluación de Competencias del Banco de Seguros del Estado, con un formato de Evaluación 360° y a través de Planes de Desarrollo y Acuerdos de Brecha pactados entre el funcionario y su líder; cómo este Sistema impacta con el Plan de Concursos del propio Banco y de qué manera se ensambla la Certificación de competencias, responsabilidad que estará a cargo de LSQA.

Posteriormente se desarrollaron en el horario de la tarde los 3 Paneles de experiencias Internacionales, entre las cuales podemos mencionar:

- 1- "Certificación de Competencias y educación Productiva en regiones". Sistema Plurinacional de Certificación de Competencias, Ministerio de Educación. Estado Plurinacional de Bolivia. Por Edwin Lazarte Anturiano.
- 2- "La Formación y la Certificación de Competencias de los Profesionales de la Salud – La Experiencia Peruana". SINEACE, Perú. Por Nilda E. Salvador Esquivel.
- 3- "Comex: Empresa Pionera en México que Profesionaliza el Oficio de los Pintores". Comex. México. Por Claudia Ivette García Serrano.

## El Jueves 27 de Octubre,

último día del Encuentro se desarrolló el Eje Temático: "Competencias para un trabajo seguro, saludable y verde en las organizaciones".

Se abrió la jornada con un Panel Sindical, bajo el título "Competencias para el dialogo Social y Negociación Colectiva" de la Fundación del trabajo de Panamá.

Otro de los temas destacados que se presentaron fue "La Competencia Laboral y la Higiene de Hospitales"- Grupo Lister Asesores en Higiene S.C. del Corporativo Brefer, México.

Esta iniciativa surgió como una necesidad de prevenir las Infecciones Asociadas a la Atención de la Salud, también denominadas Infecciones Nosocomiales u Hospitalarias( infecciones contraídas por un paciente durante su tratamiento en un hospital o centro sanitario).

Las infecciones por bacterias intra-hospitalarias genera pérdidas de Vida y costos elevados, incluso juicios, por lo que es una necesidad de primer orden poder prevenir este tipo de flagelo.

La participación del Grupo Lister en esta iniciativa surge a partir de ser un Proveedor de productos para higiene hospitalaria, cuyo objetivo es prevenir infecciones. La manera de iniciar este proceso fue

la de capacitar en primera instancia a los usuarios de los productos.

Se empezó a pensar, en primer lugar cuál era el estándar requerido para capacitar a los trabajadores que se ocupan de las tareas de higiene en los hospitales, ¿existía un estándar o era preciso confeccionarlo? Para ello recurrieron al CONOCER de México que fue quien proveyó del estándar específico.

Finalmente El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias laborales expidió la Cédula para que el Grupo Lister, junto con el CONOCER de México certificaran competencias laborales de las personas, y acredite Centros de Evaluación y Evaluadores independientes.

Se promulgo el estándar EC0248: Prestación de los Servicios de Limpieza y desinfección de los establecimientos de salud. Y los trabajadores encargados de la limpieza pudieron certificar sus competencias.

Para cerrar el 8° Encuentro Latinoamericano, se definió la Sede donde se llevará a cabo el año que viene el 9° Encuentro. El lugar elegido fue en Lima, Perú.

Está previsto que no se cobrará matrícula y la fecha en la que se llevará a cabo será del 23 al 27 de Octubre de 2017.

# Teatro Solís

Tuvo lugar en las instalaciones del Teatro Solís, principal Teatro de la Ciudad de Montevideo, la entrega de los Certificados ISO 9001:2008 por parte de LSQA al Departamento de Atención al Público del Teatro Solís. Felicitaciones!





Teatro Solis

# GRI LA4

Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio recíproco.

TOTAL DE EMPLEADOS

33

INTEGRAN EN CONVENIO

33

%

100%

**LSQA** apoya la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio según la Convención N29 de la Organización Internacional del Trabajo.

“Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de ser sancionado para el cual esa persona no se hubiese ofrecido en forma voluntaria.”

LSQA brinda capacitación sobre eliminación del trabajo forzoso para la toma de conciencia de sus empleados asimismo dentro de su una normativa para identificar el trabajo forzoso en sus clientes.

Los empleados cumplen con el horario con un sueldo fijo y en un variable acordado, dependiendo de cada cargo y Actividad

Realizamos pasantías con el CADI promoviendo la contratación de personas con vulnerabilidad social y dificultades de inclusión laboral.

Se cuenta con beneficios para los funcionarios: mejoras en las condiciones laborales, integración, capacitación y educación, cursos, evaluación de desempeño.

Diversidad e igualdad de oportunidad

---

# GRI HR6

LSQA brinda capacitación y certificación de normas y protocolos donde se incluye el punto del trabajo infantil. Las auditorías en alguno de ellos son semestrales como lo indica la SA8000 y otros anuales como ser Ethical Trading Initiative y GLOBALGAP, asimismo realiza evaluaciones de Certificación Forestal Sustentable. Asimismo según nuestro Manual de Calidad existe un procedimiento sobre capacitación y calibración anuales del personal involucrado en esas normas y protocolos.

Trabajamos directamente con partners de Quality Austria, favoreciendo el desarrollo de procesos de Certificación SA8000 en países como India, Italia y Centroamérica.

---

# GRI HR7

Descripción de las políticas para prevenir el trabajo forzoso y coercitivo y su grado de publicidad y aplicación así como también una descripción de procedimientos y programas para tratar esta problemática, incluyendo sistemas de seguimientos y sus resultados.

LSQA, brinda un clima laboral fomentando la unión entre empleados con eventos puntuales como ser:

- Almuerzos colectivos
- Desayunos de Trabajo
- Reuniones de Planificación
- Entrega de pequeños obsequios en el día de cada profesional, día de la madre, despedidas de año, nacimientos.

En LSQA nos preocupamos porque el personal aprenda y disfrute de trabajar en equipo y por construir un excelente clima laboral.



Cuando se alcanzan los objetivos propuestos, el personal es premiado por su esfuerzo con Bonos. Todos los empleados efectivos cuentan con doble aguinaldo a fin de año.

Durante la celebración de Fin de Año, la empresa sortea entre sus empleados pasajes y estadías al exterior, almuerzos, cenas y tardes de té para compartir.

Celebramos los cumpleaños del mes, compartiendo "tardes dulces".

Se está trabajando fuertemente en un desarrollo de carrera para el personal.

La empresa se encarga de que en la oficina haya fruta fresca y agua mineral para el personal durante toda la semana.

Cada empleado cuenta con un Plan de Capacitación Anual, posibilidades de Trabajo Remoto y días de licencia por estudio y por mudanza.



*Filmación saludo de Fin de Año*



# Jornada San Pedro del Timote

Realizamos nuestra jornada anual de planificación en San Pedro del Timote, donde pudimos abstraernos y concentrarnos en nuestros objetivos estratégicos, y además, recrearnos y cultivar el espíritu de grupo al que tanto valor le damos. Fueron jornadas muy productivas y de recreación para todo el equipo.





*Jornada San Pedro del Timote*

# LSQA patrocina la conferencia "Respeto ¿ Un valor que cotiza a la baja?" Organizada por Deres



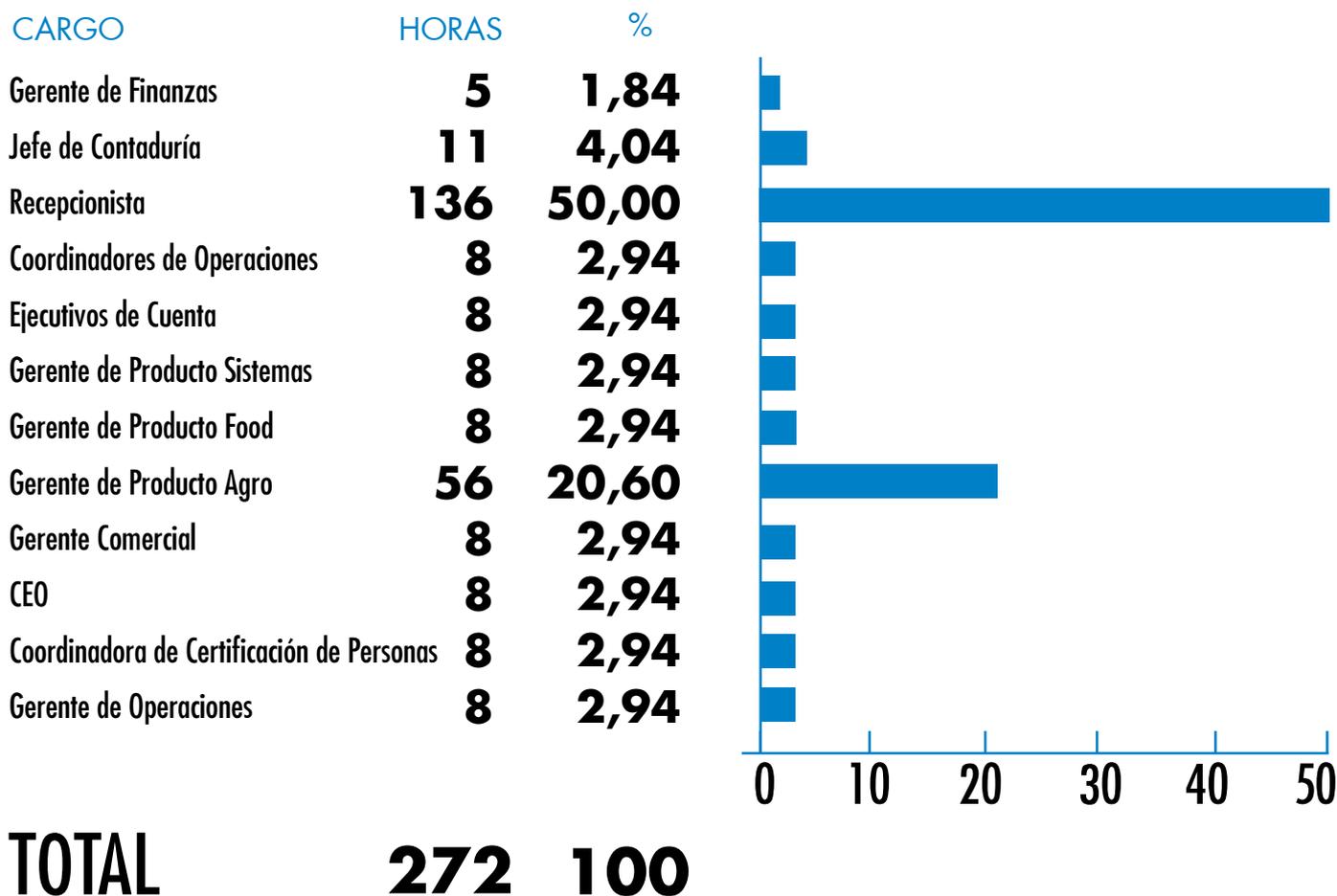


Acerca de como  
fomentar la  
Responsabilidad  
Social Empresarial,  
Comunicación,  
Valores y  
optimización de  
recursos en las  
empresas



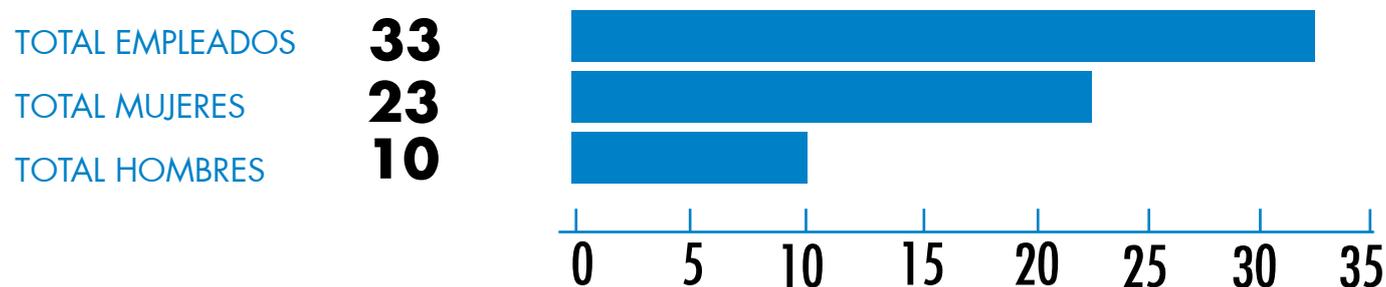
# GRI LA10

Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleados.



# GRI LA11

Programas de gestión de habilidades y formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión del final de sus carreras profesionales.



# SEDEX y las cadenas de Suministro Responsable

Sedex es una organización internacional de membresía sin fines de lucro, que cuenta con la plataforma más grande del mundo para compartir datos de abastecimiento responsable de cadenas de suministro. Si bien fue fundada en Reino Unido, cuenta hoy con miembros de 150 países del mundo, de una gran variedad de cadenas de suministro.

A su vez, un Foro de Miembros de SEDEX (del cual LSQA es parte), desarrolla el procedimiento SMETA y los documentos asociados: procedimiento de auditoría que recopila buenas prácticas de auditoría ética. No es un código de conducta, una nueva metodología ni un proceso de certificación.

SMETA está diseñado para disminuir la duplicación de esfuerzos en auditorías de comercio ético, lo cual beneficia a los minoristas, las marcas y a sus proveedores. Al utilizar SMETA, un proveedor que es auditado puede compartir los resultados con múltiples clientes, en lugar de que se realice una auditoría diferente para cada cliente. Los documentos de SMETA están diseñados para que los usen auditores sociales experimentados de acuerdo con las prácticas actuales establecidas.

La metodología SMETA utiliza el código de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI, por sus siglas en inglés) y la legislación local como herramienta de medición. Incluye cuatro módulos:

- Salud y seguridad
- Estándares de trabajo
- Medio ambiente (opcional)
- Ética empresarial (opcional)

---

## LSQA participó en la conferencia anual de SEDEX

en Londres, el 5 y 6 de Abril, 2017

---

En la conferencia anual de SEDEX participan cientos de líderes en suministro responsable de las cadenas globales, representando 43 países, compartiendo 2 días bajo el lema “mejora continua, en práctica”.

La conferencia incluyó una serie de charlas de prestigiosos oradores y también paneles de discusión sobre diferentes temas relevantes, desde cómo identificar y atender el trabajo forzado de los tiempos modernos, a cómo vender “sostenibilidad” para que sea parte de la agenda del Directorio de una organización.



Los panelistas incluyeron representantes de organizaciones como BBC Worldwide, Finnair, HSBC, Mars, S&P Dow Jones Indices, The Body Shop, Verisk Maplecroft, y otras como Bluenumber Foundation, Business in the Community, ETI, Forum for the Future, Institute for Human Rights and Business y tantas otras.

La lista completa de disertaciones y de entrevistas en vivo está disponible en el canal de youtube de SEDEX.

[https://www.youtube.com/playlist?list=PLrXfQVsW-j\\_eJ63Cerf6Pwbup0ZPg6UGq](https://www.youtube.com/playlist?list=PLrXfQVsW-j_eJ63Cerf6Pwbup0ZPg6UGq)



# MEDIO AMBIENTE

- 7. Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente.**
- 8. Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.**
- 9. Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.**



---

LSQA promueve el enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente. Esto se evidencia hacia la capacitación y evaluación en nuestros clientes en lo que respecta a la Huella de Carbono, ISO 14000, y en desarrollo RTRS.

---

## MEDIO AMBIENTE

Algunas organizaciones han evolucionado con respecto al rol que actualmente ocupan en la sociedad. Procurando abordar los posibles impactos negativos que pudieran generarse con un enfoque preventivo.

Están cada vez más interesadas en alcanzar y demostrar un sólido desempeño ambiental mediante el control de los impactos ambientales de sus actividades, productos y servicios. Lo hacen en el contexto de una legislación cada vez más exigente, del desarrollo de políticas económicas y otras medidas para fomentar la protección ambiental y de un aumento de la preocupación expresada de las partes interesadas por los temas ambientales, incluido el desarrollo sostenible.

El logro de un desempeño ambiental sólido requiere del compromiso de la organización con un enfoque sistemático y con la mejora continua de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA).

## INDICADOR GRI 1.1

Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización sobre la relevancia de la sostenibilidad para la organización y su estrategia.

“Sobre la base de sus vínculos internacionales e inserción en los mercados mundiales, LSQA hace una clara contribución a las economías de Uruguay, Austria, América Latina, Europa y Asia difundiendo sus valores de calidad, medio ambiente, seguridad y sociales en todos los mercados con operaciones de LSQA.

El éxito de los productos y servicios de LSQA en el mercado, asegura su independencia y sostenibilidad, además de fortalecer las capacidades y motivación de los empleados y toda la red, asegurando sus principales características y posición en sus mercados centrales y afines.”

Las normas internacionales tiene como finalidad proporcionar a las organizaciones los elementos de un Sistema de Gestión Ambiental (SGA) eficaz que puedan ser integrados con otros requisitos de gestión, y para ayudar a las organizaciones a lograr metas ambientales y económicas.

Como Organismo de Certificación nos constituimos en el “brazo ejecutor” del cumplimiento de estas normativas (del mismo modo que lo hacemos también con respecto a la Seguridad y Salud Ocupacional).

LSQA es uno de los principales certificadoros de eficiencia energética de acuerdo al programa nacional de etiquetado de eficiencia energética de la Dirección Nacional de Energía del Ministerio de Industria, Energía y Minería.

En dicho programa se verifican las características de performance y consumo eléctrico de equipamiento de uso doméstico. Actualmente están incluidos en el alcance las lámparas fluorescentes compactas, los calentadores de agua eléctricos de acumulación, refrigeradores y equipos acondicionadores de aire.

El programa tiene como objetivo informar a los usuarios del consumo de sus equipos en función al rendimiento que ofrecen, busca darle herramientas a los consumidores para hacer una compra informada y de esa manera reducir el impacto de consumo energético de estos equipos. En la región se han implementado programas de características similares que se encuentran en distintos estados de avance.

Uruguay avanza agregando un nuevo equipo cada dos años de manera de ampliar el alcance del programa y por lo tanto su impacto. LSQA ha trabajado de la mano de los diferentes organismos participando en las reuniones de reglamentación, en los comités técnicos de las normas de referencia y luego como certificador obteniendo una parte importante del mercado en cada uno de los alcances.

# Evaluación de Riesgos GLOBALG.A.P

## para las Prácticas Sociales (sigla en inglés, GRASP)

Es una evaluación diseñada para profundizar en los aspectos sociales de la Certificación GLOBALG.A.P. Tiene en cuenta que las Buenas Prácticas Agrícolas no sólo son aplicables los productos, sino también a las personas.

La sigla GRASP significa Evaluación de Riesgos GLOBALG.A.P. para las Prácticas Sociales, y es un módulo voluntario, desarrollado para evaluar las prácticas sociales llevadas a cabo en la producción primaria, abordando temas específicos relativos a la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

GRASP ayuda a los productores a establecer un buen sistema de gestión social en sus explotaciones. Ofrece a los compradores una garantía adicional. Asimismo, ayuda a proteger uno de los recursos más importantes de la explotación: su gente

Determina el compromiso con la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores amparando a todas las personas en el sitio de producción: empleados permanentes, trabajadores de temporada, empleados por obra o jornaleros.

Los principales aspectos de la evaluación:

- Contratos que cumplen con las leyes del país
- Salarios justos y normales
- Auto-organización y negociación colectiva
- No a la discriminación
- No al trabajo infantil
- Representación de los trabajadores
- Horas de trabajo reguladas
- Educación escolar para los niños que viven en la explotación
- Procedimiento para el manejo de las reclamaciones.

Existen actualmente 24 guías de interpretación nacional desarrolladas en todo el mundo donde se analizan los aspectos legales de cada uno de los puntos de control. Otras tantas están en desarrollo.

Desde el 2010, la tendencia de crecimiento y adopción por los productores de este +Add-on ha sido muy importante. En este el último año el número de evaluaciones ha crecido a más del doble alcanzando a más de 29000 productores comprometidos. Convirtiendo a GRASP en el + Add-on de mayor crecimiento.



Updated January 2017

As of January 2017

© GLOBALG.A.P. Secretariat | 27

LSQA desde hace dos años viene ofreciendo la posibilidad a sus productores de desarrollar a través de GRASP la gestión de social de sus explotaciones. Se han evaluado productores de países como Egipto, Costa Rica, Panamá, Ecuador, Perú, Chile, Uruguay, Italia y Honduras

Conscientizamos a los empleados respecto al reciclaje y reutilización del papel, se realizan sensibilizaciones para el cuidado del medio ambiente y contamos con formaciones específicas en la materia, así como un número creciente de Certificaciones en materia medioambiental.

Para reforzar estos programas realizamos difusiones, desayunos de trabajo, y mantenemos una serie de proyectos tales como:

## Programa: LATU VERDE,



el que tiene por objetivo el tratamiento integral y sistemático de los residuos que se generan en la organización de forma eficiente, responsable y amigable con el medio ambiente. El mismo tiene por objeto el tratamiento integral y sistemático de los residuos que se generan en la organización de forma eficiente, responsable y amigable con el medio ambiente.

Tomando como premisa la necesidad de reducir, reutilizar y reciclar se conformó un equipo interdisciplinario para llevar adelante el programa desde los diferentes frentes. Dicho equipo de trabajo esta conformado por representantes de las áreas técnicas y administrativas con especialización en temas de calidad, comunicación, prevención, logística, leyes y redes sociales entre otros.

Como primera etapa de este programa se inició la gestión de residuos sólidos de LATU y las empresas alojadas en el Parque Tecnológico de LATU.

LSQA se encuentra dentro de los límites del LABORATORIO TECNOLÓGICO DEL URUGUAY y por ende participa de dicho proyecto.

## Programa: LSQA SE PONE LAS PILAS



LSQA posee un programa de reciclaje de pilas para sus funcionarios. Se encuentra en su oficina un depósito especial que mensualmente se acondicionan para su depósito en diferentes lugares que reciben dicho deshecho.

## Programa: YO RECICLO HOJAS



Existe un programa en el cual la empresa reutiliza las hojas inservibles. Luego de que quedan inutilizadas, pasan a otro programa LATU VERDE.

## Programa: LE PONEMOS LA TAPA



Se recolectan las tapas de plástico de las botellas de aguas y se donan a refugios de animales. Allí cambian los kilos de tapas donadas por el equivalente en comida para perros.

# GRI EN17

Iniciativas para utilizar fuentes de energía renovables e incrementar eficiencia energética.  
LSQA brinda difusiones en lo que respecta al personal de la empresa a fin de optimizar los recursos.

# GRI EN27

Porcentaje de servicios vendidos referentes al Medioambiente

---

CURSOS

## Medioambiente

Nº DE CURSOS ABIERTOS

**12**

---

Total de Cursos 2015 – 2016 = **270**

Porcentaje de Cursos Medioambientales = **7%**

Se aspira a mejorar dicho porcentaje en un **18%**

---

Total de Certificados Vigentes gestionados desde Uruguay = **2944**

Porcentaje de Certificados Medioambientales gestionados desde Uruguay = **12%**

Se aspira a mejorar dicho porcentaje en un **15%**

---



# ANTICORRUPCIÓN



---

A LSQA pueden llegar reclamos, sugerencias o no conformidades por diferentes vías: teléfono, fax, e-mail, página internet.

---

## ANTICORRUPCIÓN

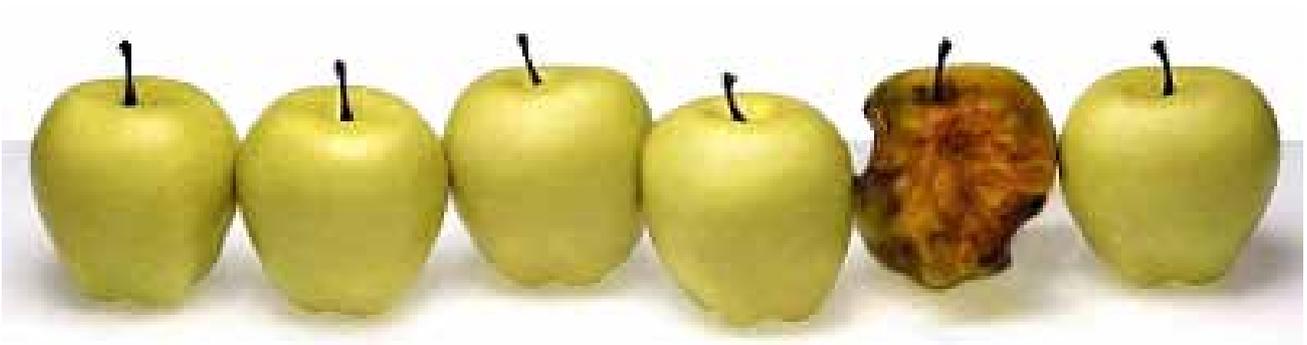
Los reclamos son manejados de acuerdo al procedimiento PG008-Procedimiento para el tratamiento de Reclamos, quejas, apelaciones y litigios.

LSQA pone a disposición de las empresas certificadas dicho procedimiento, ya sea en lo relativo al servicio de certificación como en situaciones de decisiones tomadas por LSQA en relación a la evaluación y el proceso de certificación en sí.

**RECLAMOS A LAS EMPRESAS CERTIFICADAS:**  
Certificación de Sistemas de Gestión, Productos y Procesos

Las empresas certificadas deben tener un sistema de registro y tratamiento de reclamos, el que es evaluado en las auditorías de certificación, seguimiento y renovación. Las empresas que inician un contrato de certificación están informadas en relación a poner en conocimiento a LSQA sobre las reclamaciones recibidas."

"Todo el personal que interviene en las actividades de auditoría firma previamente el Código de Ética Profesional DCo-RRHH-001"



# Matriz

## de principios/Indicadores

<b>N</b>	<b>Nombre principio</b>	<b>GRI</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>1</b>	Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados y reconocidos a nivel internacional	<b>HR3</b>	<b>38%</b>	<b>40%</b>	<b>36%</b>
<b>2</b>	Las empresas deben evitar verse involucrada en abusos de los derechos humanos.	<b>HR3</b>	<b>38%</b>	<b>40%</b>	<b>36%</b>
<b>3</b>	Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y de sindicalización y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	<b>LA4</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>4</b>	Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.	<b>HR7</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>
<b>5</b>	Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.	<b>HR6</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>
<b>6</b>	Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.	<b>LA10 y LA11</b>	<b>15,5 hs 220/26</b>	<b>15,5 hs 220/26</b>	<b>17,2 hs 272/33</b>
<b>7</b>	Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos del medioambiente.	<b>EN27</b>	<b>12%</b>	<b>12%</b>	<b>15%</b>
<b>8</b>	Las empresas deben comprometerse en iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	<b>1.1</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>
<b>9</b>	Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del medioambiente.	<b>N17</b>	<b>Gestión de la Energía UNASEV</b>	<b>Gestión de la Energía UNASEV</b>	<b>Gestión de la Energía UNASEV</b>
<b>10</b>	Las empresas deben actuar contra toda forma de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	<b>S02</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>	<b>MC</b>

## **LSQA Oficina Corporativa**

Av. Italia 6201 | Edificio "Los Tilos" piso 1 | 11500, Montevideo - Uruguay

Tel.: (+598) 2600 0165 | info@lsqa.com

---

### **LSQA Chile**

O'Higgins 890 oficina 7  
Talagante, Chile  
Tel.: (+562) 28154197  
chile@lsqa.com

### **LSQA México**

Bosque de Duraznos #69 1006,  
Col. Bosques de las Lomas, C.P. 11700  
México, D.F.  
Tel.: (+5255) 5245 7164  
mexico@lsqa.com

### **LSQA Paraguay**

Edificio Citicenter – Piso 4, CP 1892  
Mcl Francisco Solano Lopez 3794, Piso 4  
Asunción, Paraguay  
Tel.: (+595 21) 620 7779  
paraguay@lsqa.com

### **Oficina Regional para Centroamérica**

Avda. 12 y Calle 33, Los Yoses Sur  
San José, Costa Rica  
De Bagelmens 400 m Sur, 25 m Este  
Tel.: (+506) 2524 2560  
centroamerica@lsqa.com

### **Brasil**

Oficina de Representación  
SANTEC - Petrolina  
Avenida da Integração Airton Senna, 650  
Vila dos Ingás II  
Postal Code: 56.328-010  
Tel.: (+55) 87 8811 -0616  
danielsantec@yahoo.com.br

Oficina de Representación  
7 de Setembro, 940.  
Santana do Livramento-RS- Brasil  
Tel.: (+55) 3244 1390  
megget@lsqa.com

### **LSQA Perú**

Jirón Batallón Callao Sur 530, Urb.  
Las Gardenias.  
Santiago de Surco - Lima 33, Perú  
Tel: (+511) 489 6049 - RPC: 987 314217  
alcantara@lsqa.com

### **Venezuela**

Oficina de Representación  
Ingeniería de Consulta Incostas, S.A.  
Av. Río Caura, Torre Humboldt, Nivel TE,  
Oficina TE-09  
Urb. Prados del Este  
Miranda - Caracas - Venezuela  
Tel: +58-212-9783688  
incostas@incostas.com

### **LSQA España**

Quality Cert, S.L. - C/ Gerona 14 - 28701  
San Sebastian de los Reyes, Madrid  
Tel.: (+34) 91 6699932  
infoesp@lsqanet.com

### **Serbia**

Quality Austria Center d.o.o. - Dravska 11  
11000 Beograd, Srbija  
Tel.: (+381) 11 380 71 60  
igor.panin@qa-center.net

### **LSQA India Certification Private Limited**

D -38, 2nd Floor, Archarya Niketan Market  
Mayur Vihar, Phase 1  
New Delhi – 110092, India  
Phone: (91) 11 46465100/08  
kaushik.laha@lsqaindia.com

### **Italy**

Quality Italia s.r.l. Via Camerata Picena 385,  
00138 ROMA (RM), Italia  
Tel.: (+39) 06.88644843  
bruno.desimone@qualityitalia.it

### **LSQA Middle East LTD.**

33, Building No.41, Elshatr El Talet,  
Degla, Maadi, Cairo, Egypt  
M(Office) + 201068840840  
info@lsqa-egypt.com