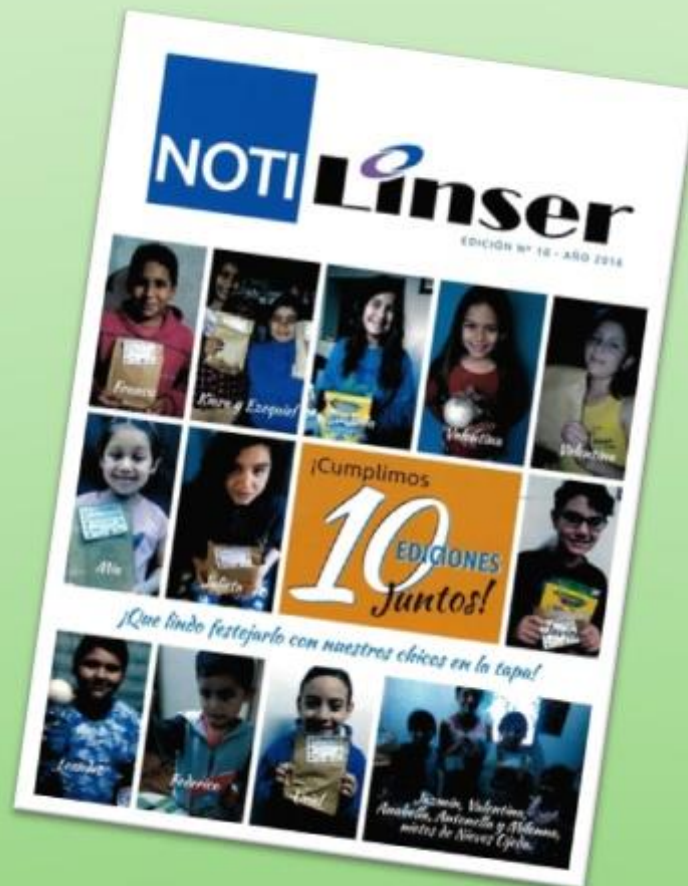




INFORME DE COMUNICACIÓN DEL PROGRESO



Linser
Cuando se exige limpieza...

8ª Presentación – Enero 2017

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| Nuestra compañía | |
| ¿Quiénes somos? | 3 |
| Misión | 3 |
| Visión | 3 |
| Objetivo | 3 |
| Datos..... | 3 |
| Valores | 3 |
| Certificaciones | 4 |
| Compromisos | 4 |
| Organigrama..... | 5 |
| Linser y su compromiso con la sustentabilidad | 6 |
| Canales de Comunicación con | 7 |
| La contribución con el desarrollo sostenible..... | 8 |
| Sistema de Gestión Integrado (S.G.I.)..... | 10 |
| Política Integrada | 13 |
| Política de Sustentabilidad..... | 14 |
| Carta de compromiso de adhesión a los principios del Pacto Global..... | 15 |
| Derechos Humanos | |
| Principio N° 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos reconocidos a nivel mundial | 17 |
| Principio N° 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos | 34 |
| Condiciones Laborales | |
| Principio N° 3: Las empresas deben apoyar la libre asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva | 44 |
| Principio N° 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio | 46 |
| Principio N° 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil | 55 |
| Principio N° 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación | 59 |
| Medio Ambiente | |
| Principio N° 7: Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.... | 67 |
| Principio N° 8: Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental | 67 |
| Principio N° 9: Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente | 67 |
| Anticorrupción | |
| Principio N° 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno | 80 |
| Conclusiones | 82 |

| |
|---|
| PERÍODO COMPRENDIDO PARA LA REALIZACIÓN DEL INFORME: Año 2016 |
|---|

Formato utilizado: ESTÁNDAR

Responsables:

Presidenta: Sra. Carmen Liliana Adelardi

Vicepresidenta: Sra. Belén Peluso

Responsable Gestión Integrada: Lic. Lidia Mabel Iglesias

NUESTRA COMPAÑÍA

¿Quiénes somos?

Somos una empresa argentina, con una trayectoria de más de 45 años de experiencia, dedicada a la provisión de servicios integrales de limpieza general y técnica de edificios públicos y privados, plantas productivas, ámbitos afectados a la salud y laboratorios.

Misión

Brindar con excelencia servicios integrales de limpieza, insertándonos en las actividades de nuestros clientes con estándares de calidad que satisfagan sus necesidades, contribuyendo a su desarrollo y al de nuestra gente, velando por la preservación del ambiente y por la seguridad y salud de las personas.

Visión

Ser la primera opción para nuestros clientes, consolidar nuestro liderazgo en el mercado y mantener una presencia sostenida a nivel nacional, siendo eficientes, innovadores, competitivos y sustentables.

Estar a la vanguardia en nuestro rubro en lo referente a seguridad y salud ocupacional y cuidado del ambiente.

Objetivo

Satisfacer las necesidades de los clientes ofreciendo a cada uno un servicio de calidad a su medida y que contemple todos sus requerimientos, buscando alcanzar óptimos niveles de eficiencia, mediante la mejora continua. Para ello, la capacitación de nuestros recursos humanos y la incorporación de tecnología son fundamentales para nuestra empresa.

Datos

Cuenta al 31 de diciembre de 2016 con una dotación de 2.556 trabajadores.

Los lugares de prestación de servicios totalizan 446, tanto del sector público como privado; localizados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en las provincias de Buenos Aires, Santa Fe, Entre Ríos, Córdoba, Mendoza, San Juan y San Luis.

Valores

- **Vocación de Servicio:** Comprometemos toda la capacidad, el esfuerzo y los mejores recursos disponibles a la satisfacción de las necesidades del Cliente.
- **Competitividad:** Somos eficientes en la realización de los procesos con la utilización de los recursos necesarios.

- Integridad: Encontramos entre todos la mejor solución al verdadero problema en el momento justo y en el lugar adecuado.
- Honestidad: Somos honestos y transparentes, y mantenemos nuestros valores y comportamientos en nuestra vida laboral y personal.
- Compromiso: Con la Calidad, el Medio Ambiente, la Seguridad y Salud Ocupacional, y con el cumplimiento de todas las leyes y reglamentaciones aplicables a nuestra actividad, para asegurarle a nuestros Clientes la tranquilidad de un servicio que cumple con los requisitos legales.
- Personal: Seleccionamos y motivamos a todas aquellas personas comprometidas en el desarrollo personal, profesional y organizacional, para que interactúen, con el fin de mejorar su calidad de vida.

Certificaciones

- Certificaciones nacional IRAM-ISO 9001:2008 e internacional ISO 9001:2008 de Sistema de Gestión de la Calidad.
- Certificaciones nacional IRAM-ISO 14001:2005 e internacional ISO 14001:2004 de Sistema de Gestión Ambiental.
- Certificaciones nacional e internacional OHSAS 18001:2007 de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Compromisos

Desde el año 2007, **Linser** adhiere al Pacto Global de las Naciones Unidas y participa activamente en la Red Argentina de esta iniciativa.

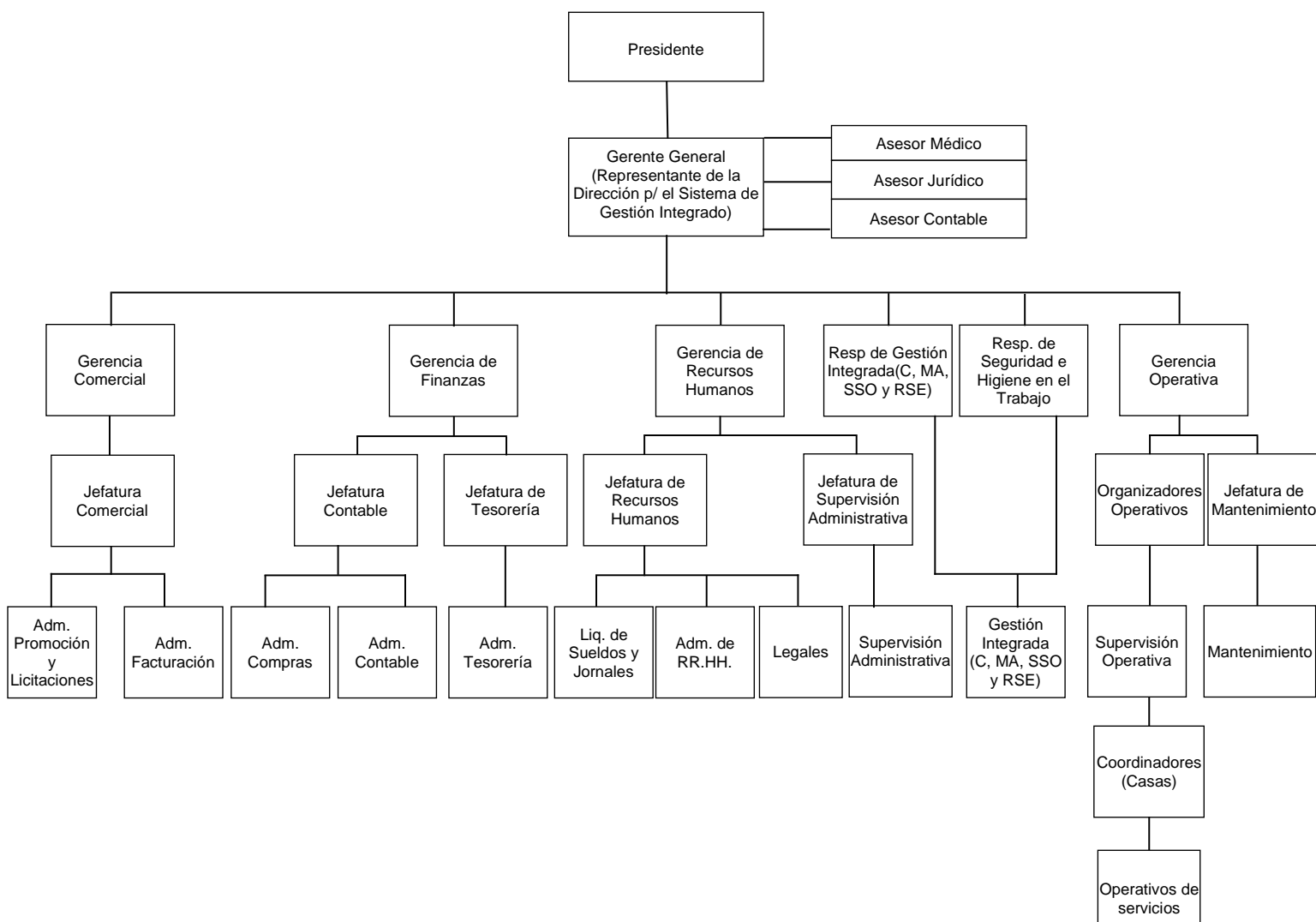
La empresa suscribió en 2010 el Protocolo de Adhesión a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de CONAETI. Actualmente continúa participando activamente en el logro de los objetivos de la Red, como así también trabajando en la difusión de la misión de la Red.

Como empresa líder del sector, **Linser** tiene la responsabilidad de impulsar la profesionalización y el desarrollo responsable de la industria de la higiene. Para ello, desarrolla una activa participación en cámaras y asociaciones empresarias. En particular, se destaca la integración de ADEL –Asociación de Empresas de Limpieza.

Somos socios de IRAM –Instituto Argentino de Normalización y Certificación–, de categoría azul, desde septiembre de 2013; y además formamos parte de los subcomités de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional, y de Calidad (SC2) que se realizan en la Sede Central de IRAM.

Organigrama

Linser cuenta con un sólido esquema de gobierno corporativo y un Sistema de Gestión Integrado que asegura el cumplimiento de los objetivos comerciales en un marco de ética e integridad.



La planificación, organización, dirección y control de la empresa, se realiza con la participación de los representantes de cada área en reuniones periódicas de Comité, considerando y examinando todas las alternativas, asegurando que la elección ha sido la correcta, aumentando la confianza, capacidad y eficiencia para la toma de decisiones.

El Comité Gerencial está integrado por los gerentes que se reúnen periódicamente con el objetivo de supervisar la estrategia, el cumplimiento de los objetivos operativos y temas vinculados al negocio, entre ellos, el abordaje de la sustentabilidad y responsabilidad social de la compañía.

Linser y su compromiso con la sustentabilidad

Linser piensa a la sustentabilidad como un modelo de gestión integral y transversal a toda la organización, el cual implica una forma de hacer negocios que considera el comportamiento ético como eje de toda su práctica empresarial.

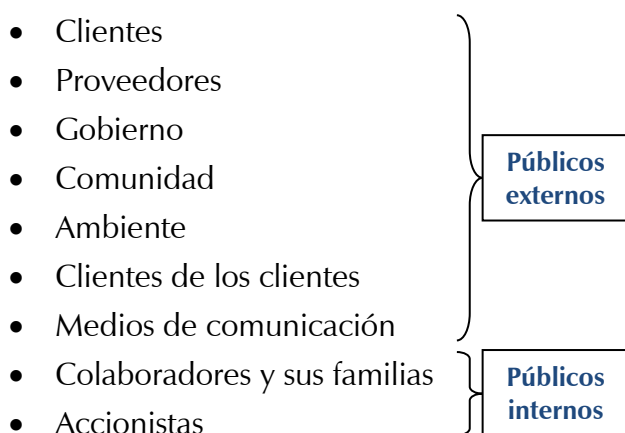
Su compromiso con una gestión sustentable nace a partir de la convicción de que los factores sociales y ambientales que intervienen en nuestro ámbito de acción, deben formar parte sustancial de la estrategia del negocio a largo plazo.

El compromiso con la sustentabilidad de la compañía está inspirado, construido y liderado por su misión, visión y valores. Principios que brindan la impronta a la concepción con la que **Linser** gestiona y encara los desafíos de la sustentabilidad de su negocio.

Para **Linser**, trabajar con visión de futuro y guiados por el paradigma de la sustentabilidad implica ampliar la mirada, analizar beneficios, impactos y riesgos asociados a la actividad de la compañía y actuar en consecuencia, contemplando las expectativas de todos los grupos de interés. Consciente

La compañía entiende la importancia de construir y fortalecer continuamente canales de articulación con los diferentes públicos de interés. Es consciente de percibir sus necesidades, sus demandas, sus intereses y expectativas para compatibilizarlos e incluirlos en la estrategia de negocios.

Linser ha identificado como tales a:



Los colaboradores de la empresa, que actualmente suman más de 2500 personas, constituyen el más valioso capital con el que cuenta la empresa. Ellos son el motor de la compañía y la cara visible ante nuestros clientes. A partir de este reconocimiento, es que la mayor parte de las acciones relacionadas con la sustentabilidad los incluye como así también a sus familias, y los tiene como protagonistas.

En el año 2016, **Linser** ha decidido reformular su Política de Sustentabilidad procurando reflejar de manera concreta sus principios rectores en la materia, y destacando aquellas iniciativas que están internalizadas en la empresa de tal manera que tienen entidad programática.

Canales de Comunicación con:

- Los Accionistas:

El Directorio, nombrado por los Accionistas, realiza reuniones trimestrales, o con mayor frecuencia si así lo requiere, donde analizan los avances reportados por la Gerencia y determinan las estrategias a aplicar.

- Los Empleados:

A través de publicaciones en carteleras, boletín informativo anual, capacitación de ingreso y capacitaciones mensuales de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Capacitación. Estos canales se complementan con la constante comunicación que hay entre todas las áreas de la empresa con sus supervisores y coordinadores, teniendo para ello una flota telefónica móvil propia. Además de Comités de Seguridad y Operativos que se realizan mensualmente.

- Las Familias de los Empleados:

A través de nuestros colaboradores. Ellos son, por excelencia, quienes actúan como multiplicadores de todas las herramientas de conocimiento e información que la empresa les brinda en los diferentes encuentros que se llevan a cabo relacionados con temas de interés general: cuidados de la salud, medio ambiente, entre otros. Además, a través de las iniciativas implementadas en el marco de los Programas “Linser por La Vida” o “Linser en Familia”, también se crean canales de comunicación con las familias de los empleados.

- Los Clientes:

Por medio de correo electrónico, telefónicamente, y a través de visitas permanentes de los supervisores, personal de Gestión Integrada y del Departamento Comercial. Otra herramienta de comunicación con los clientes es a través de la implementación de la encuesta anual de satisfacción al cliente sobre los principales ítems de la prestación del servicio. Por otra parte, participamos de los encuentros de diálogo a los que nos convocan.

- Los Proveedores y Subcontratistas:

Por medio de correo electrónico, telefónicamente, a través de visitas a sus instalaciones y la posibilidad de que ellos visiten los lugares donde brindamos nuestros servicios. Además, a través de los encuentros de diálogo con proveedores que organizamos todos los años.

- La Comunidad:

A través de nuestra página web. Asociación con distintas empresas a través de la Comisión Nacional Contra el Trabajo Infantil. Alianzas estratégicas con instituciones del tercer sector.

La contribución con el desarrollo sostenible

Linser reconoce en la naturaleza de su propia actividad una contribución al desarrollo sostenible.

En tal sentido, la compañía brinda soluciones de limpieza e higiene integral en espacios de trabajo, lo cual hace que allí donde intervenimos se transformen en espacios más limpios y más saludables que mejoran la calidad de la vida diaria de las personas y, a su vez, colabora con el despliegue del potencial productivo de las organizaciones en las que se brinda el servicio.

A partir de este reconocimiento, **Linser** implementa un modelo de gestión sustentable que crea valor económico, contribuyendo con la salud, procurando minimizar el impacto ambiental en todas nuestras acciones, y promoviendo el desarrollo de las personas y comunidades donde intervenimos.

Durante el año 2016 **Linser** decidió realizar una revisión de su Política de Sustentabilidad. Cabe destacar que esta revisión no tuvo como eje cambiar los pilares que el original *“Compromiso con la Sustentabilidad”* incluían, sino que la revisión pretendió plasmar de manera más concreta y simbólica los principios rectores que siempre guiaron a la Compañía en materia de sustentabilidad.

Además, se incluyeron en la Política de manera expresa, los programas relacionados con la sustentabilidad que se encuentran absolutamente internalizados en la empresa, de manera tal que ya forman parte de su propia idiosincrasia.

Linser utiliza como referencia, desde hace mucho tiempo, un sistema de 4 (cuatro) ejes de acción a partir de las cuales se desarrollan y planifican las acciones de sustentabilidad de la empresa.

Este sistema se constituye como una guía en esa materia porque los ejes allí incluidos se identifican perfectamente con los intereses de la empresa y su concepción de cómo llevar adelante el negocio.



A partir de este marco de referencia y sus directas relaciones con la actividad de la empresa, se suscribió la Política de Sustentabilidad 2016, como así también los cuatro Programas que forman parte de la estrategia de sustentabilidad de **Linser**.

A saber:



A través de este Programa, se desarrollan e implementan actividades cuyo principal objetivo es minimizar el impacto ambiental de nuestras acciones.



En el marco de este Programa, se desarrollan acciones relacionadas con el cuidado de la salud, y el mejoramiento de la calidad de vida.



Es un Programa pensado para realizar acciones que involucren a la familia de nuestros colaboradores y contribuyamos a su bienestar.



A través de este Programa, procuramos compartir consejos para lograr un ambiente de trabajo en armonía basado en el respeto por el otro.

Es importante destacar que cada una de las acciones implementadas en el marco de nuestros programas de sustentabilidad está dirigida a alguno o a todos nuestros grupos de interés, dependiendo de la acción que se trate.

Asimismo, no se constituyen como programas independientes entre sí, sino todo lo contrario, se conciben como partes de un mismo sistema de gestión. Esto implica que una determinada acción o actividad o proyecto, puede cumplir con los objetivos buscados en uno o más programas.

Sistema de Gestión Integrado (S.G.I.)

Linser mantiene un Sistema de Gestión Integrado, que cuenta con las certificaciones de las normas internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, en continua mejora, comprometidos con el fortalecimiento de los estándares de la calidad que venimos ratificando desde la certificación del 25/01/2000, con la firme pretensión de lograr el desarrollo sostenible de nuestras actividades, y la preservación de la salud e integridad físicas de nuestros trabajadores.

El S.G.I. se complementa con las acciones de responsabilidad social que **Linser** implementa de manera constante, en función de su compromiso con la sustentabilidad.

Los días 19, 20, 30 y 31 de mayo, y 2 y 3 de junio de 2016, IRAM realizó la Auditoría Externa de Recertificación con el objeto de verificar la implementación eficaz del Sistema de Gestión Integrado (S.G.I.) de **Linser**, en base al cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas IRAM-ISO 9001:2008, IRAM-ISO 14001:2005 y OHSAS 18001:2007. Los resultados obtenidos han sido altamente satisfactorios, sin haberse encontrado no conformidades por tercer año consecutivo. El equipo auditor destacó 7 fortalezas, y emitió 15 observaciones y 5 oportunidades de mejora. El auditor líder consideró la aprobación de los planes de correcciones y acciones correctivas que le fueron enviados posteriormente en

respuesta a las 15 observaciones, por lo que recomendó al Comité General de Certificación de IRAM el otorgamiento de las certificaciones.

Las 7 fortalezas destacadas fueron:

- La profundidad del tratamiento dado a las observaciones de la auditoría anterior de IRAM, generando no solamente correcciones puntuales sino abordando acciones correctivas que contribuyen a la mejora de los procesos. Asimismo se destaca el tratamiento documentado de todas las oportunidades de mejora, lo que permite su adecuado seguimiento, y verificación de resultados y eficacia.
- El esfuerzo realizado y los resultados obtenidos en cuanto mejorar el nivel de reporte de incidentes desde el personal operativo, los cuales se resuelven aportando así a la mejora continua.
- La implementación eficaz de mecanismos dispuestos por **Linser** para capacitar al personal de supervisión, como por ejemplo, la “Escuela de Supervisores”.
- el compromiso evidenciado por el personal operativo entrevistado en los sitios de prestación del servicio.
- la opinión favorable expresada por los clientes en general, tanto en la respuesta a la encuesta de satisfacción como a las felicitaciones recibidas relacionadas con el buen desempeño de **Linser** en los servicios.
- la implementación una Revisión por la Dirección muy completa, con abundante información y datos utilizados para la mejora continua del S.G.I.
- los programas proactivos de salud, por ejemplo, la “Iniciativa Linser por Vida”, que incluye el acompañamiento a las trabajadoras embarazadas, con recomendaciones tanto de tipo laboral como consejos médicos específicos para la preservación de su salud y de los bebés.

Tal como se ha previsto el año pasado, durante el 2016 se trabajó en la ampliación del alcance de las certificaciones a toda la República Argentina.

También, durante el año 2016, nuestro S.G.I. ha superado exitosamente otras auditorías externas:

- 3 auditorías realizadas por nuestros clientes:

Dos efectuadas por el cliente Volkswagen Argentina S.A. en su centro industrial de General Pacheco, una ambiental bajo norma internacional ISO 14001:2004 y la otra de Housekeeping (HK) & “5S” bajo normas de Protección del Medio Ambiente para Empresas Contratistas de VWA (VWMA03). En la última se emitieron 9 oportunidades de mejora.

Respecto a la tercera, nuestro cliente Isover-Saint Gobain, en el marco de sus procedimientos internos, realizó una auditoría en base a la aplicación de la metodología 5S.

- 2 participaciones en auditorías realizadas por organismos certificadores de nuestros clientes:

La primera, de Seguimiento, de calidad y ambiental bajo normas ISO/TS 16949:2009, ISO 9001:2008 e ISO 14001:2004, efectuada por TÜV Rheinland en Centro Industrial de Mercedes-Benz Argentina. La segunda, ambiental de Recertificación según ISO 14001:2004, realizada por TÜV Rheinland en planta Pacheco de Volkswagen Argentina S.A.








Por último, es pertinente agregar que se han llevado a cabo 117 auditorías internas, realizadas por auditores calificados, integrantes de la organización; con el propósito de asegurar que los procesos se mantienen conformes con las disposiciones planificadas, los requisitos de las 3 normas internacionales y los del S.G.I. establecidos por la organización, y de manera eficaz. Estas 117 auditorías internas incluyeron:

- 1 auditoría general
- 101 auditorías a servicios
- 15 auditorías a proveedores

A partir de la publicación que realizó ISO de las nuevas versiones de las normas internacionales ISO 9001 e ISO 14001, durante el año 2016, estuvimos trabajando en la readecuación de los procesos del Sistema de Gestión Integrado a la nueva normativa. Esto implicó realizar una revisión profunda de todos los procedimientos vigentes, como así también el Manual y la Política de Gestión Integrada, todo lo cual entró en vigencia a partir del 1 de enero de 2017.



La Dirección de Linser, empresa dedicada a la provisión de servicios integrales de limpieza general y técnica de edificios públicos y privados, plantas productivas, ámbitos afectados a la salud y laboratorios; prestación de servicio de jardinería y mudanzas internas, en el territorio de la República Argentina, establece los siguientes principios para la implementación de su Sistema de Gestión Integrado:

-  Lograr la Satisfacción del Cliente.
-  Cumplir los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba, teniendo en cuenta siempre las partes interesadas para el Sistema de Gestión Integrado.
-  Mejorar continuamente los procesos que conforman el Sistema de Gestión Integrado.
-  Determinar los riesgos y oportunidades aplicables a la organización y las acciones necesarias para abordarlos, con el fin de aumentar los efectos deseables y prevenir los efectos no deseados.
-  Conducir nuestras operaciones promoviendo la protección del ambiente con el fin de prevenir la contaminación y minimizar los impactos ambientales.
-  Conducir nuestras operaciones previniendo daños o deterioro en la salud del personal.
-  Capacitar continuamente al personal con el fin de optimizar su desempeño.

La Dirección de Linser se compromete a comunicar esta Política y asegurar que sea entendida, aplicada y mantenida por todo el personal, y proveer los recursos necesarios para dar cumplimiento a esta Política Integrada.



Carmen Liliana Adelardi
Presidenta LINSER S.A.C.I.S.

(MG 002 - Rev. 06) Vigencia: 01/01/2017



CONSTRUIMOS EL FUTURO TOMANDO DECISIONES
INNOVADORAS Y SUSTENTABLES EN EL PRESENTE.

LINSER entiende a la sustentabilidad como un modelo de gestión corporativa, integral y transversal a toda la organización, a través del cual la creación del valor económico considera el equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.

Reconocemos la directa relación de nuestra actividad con el desarrollo sustentable en tanto nos dedicamos a brindar soluciones de limpieza integral e higiene transformando los espacios en los que intervenimos en lugares más saludables que facilitan el despliegue del potencial productivo, operativo y humano.

Por esto, LINSER adopta esta Política de Sustentabilidad como marco de referencia y atiende los siguientes principios:

- Aplicar a un modelo de gestión de alta calidad, certificado por las normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001 de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad y Salud Ocupacional, que reconozca a la mejora continua y la constante incorporación de equipamiento y prácticas innovadoras y sustentables, una condición indispensable para la provisión de un servicio de excelencia.
- Cumplir con los requerimientos legales ambientales propios de nuestra actividad, los que nuestros clientes nos demandan en función de sus marcos de actuación, y aquellos que asumamos voluntariamente.
- Contribuir con la protección del ambiente minimizando los consumos de agua, papel y energía, reduciendo la generación de residuos, y aplicando acciones de separación en origen.
- Minimizar el impacto ambiental de las decisiones que tome la organización en relación a sus prácticas y procesos, procurando no afectar la eficiencia y calidad del servicio.
- Reconocer en nuestros colaboradores el mayor patrimonio de la compañía, implementando acciones que ponderen sus potencialidades, su bienestar y deseos de evolucionar laboral y personalmente.
- Cumplir, promover y difundir los principios del Pacto Global de Naciones Unidas.
- Influir positivamente en los mercados y comunidades donde actuamos, para generar valor en todos nuestros grupos de interés.
- Trabajar en pos de la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de Trabajo Adolescente.

En el marco de estos principios generales, LINSER ha desarrollado cuatro programas de acción específicos:



Implementamos acciones relacionadas con el mejoramiento de la calidad de vida.



Apoyamos el desarrollo personal y familiar de nuestros colaboradores.



Difundimos prácticas responsables con el ambiente.



Promovemos un ambiente de trabajo basado en el respeto por el otro.

LINSER se compromete a comunicar esta Política a toda la compañía, y concientizar a sus colaboradores sobre su importancia, involucrándolos en su implementación, evaluación y revisión continua. Asimismo, la compartirá con su cadena de valor.

Septiembre 2016

Carmen Liliana Adelardi
Presidenta LINSER S.A.C.I.S.

CARTA DE COMPROMISO DE ADHESIÓN A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Linser S.A.C.I.S.

Buenos Aires, 27 de enero de 2017

A través de esta Carta Compromiso manifestamos el interés de renovar nuestro compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y apoyar sus Diez Principios en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

A lo largo del año 2016 continuamos realizando acciones en el marco de nuestros programas: "Linser por la Vida", "Linser por el Ambiente", "Nos Ponemos de Acuerdo" y "Linser en Familia". A través de ellos, implementamos iniciativas relacionadas con la protección de los recursos naturales, la promoción de la salud y seguridad de nuestros colaboradores, como así también otros relacionados con su desarrollo personal y familiar, a los fines de ir logrando objetivos y avanzando en los Diez principios del Pacto Mundial.

Además, es importante destacar nuestro firme compromiso con la lucha contra el trabajo infantil integrando activamente la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de CONAETI en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Durante el 2016 también realizamos actividades focalizadas en nuestros proveedores, concentrando nuestros esfuerzos en la promoción de la adopción y apoyo de los principios y prácticas de sustentabilidad en nuestra cadena de valor.

En el presente Informe pretendemos reflejar todas las actividades desarrolladas tendientes a cumplir con el compromiso asumido y, reiterar a través de esta declaración nuestra firme intención de renovarlo y continuar avanzando con el cumplimiento de la Diez Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,



Carmen Liliana Adelardi
Presidenta LINSER S.A.C.I.S.



DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO Nº 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel mundial.

| | |
|-------------------|--|
| COMPROMISO | <p>Promover el respeto por los derechos humanos reconocidos a nivel mundial en todas las acciones llevadas a cabo por la compañía, tanto las relacionadas con la responsabilidad social, laboral, como aquellas de naturaleza comercial, entendiendo que todas ellas deben responder a valores éticos universalmente consensuados.</p> <p>Reconocer en nuestros colaboradores el mayor patrimonio de la compañía, en tanto pondera sus potencialidades, su bienestar y deseos de evolucionar laboral y personalmente.</p> <p>Considerar el derecho a la libertad, al trato igualitario, a la salud, al trabajo, al descanso, a la seguridad social, a la educación, entre otros derechos humanos fundamentales, al momento de formular las Políticas de la Empresa, y desarrollar e implementar programas especiales, máxime cuando esos programas están dirigidos a nuestros colaboradores.</p> <p>Concientizar a nuestro personal sobre temas relacionados a los derechos humanos y el ejercicio de una ciudadanía responsable, y hacerlo extensivo a todas nuestras partes interesadas.</p> <p>Desarrollar un programa de capacitación para nuestro personal donde se incluyan temas relacionados con la salud, la calidad de vida y la seguridad de las personas, reconociendo que la vida es el bien máspreciado que se tiene y que hace posible el ejercicio de los demás derechos humanos.</p> |
| PROCESOS | <ul style="list-style-type: none">- En la Política de Sustentabilidad de Linser se manifiesta expresamente la vocación de <i>“cumplir, promover y difundir los principios establecidos por el Pacto Global”</i>.- Contamos con un Sistema de Gestión Integrado, que comprende la Gestión de Calidad, Ambiental, y de Seguridad y Salud Ocupacional; el cual se encuentra certificado bajo Normas Internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, lo que avala la sustentabilidad de nuestro negocio.- En el Plan Anual de Inversiones, la empresa contempla recursos para ser destinados a acciones dirigidas a la comunidad y a los colaboradores.- Linser desarrolla todos los años su Plan Anual de Capacitación, el cual incluye temas relacionados con los derechos humanos (salud, trabajo, ambiente, entre otros) y su ejercicio.- Linser es una empresa abierta al dialogo: ante cualquier diferencia, inquietud, reclamo o malestar que surge en el lugar de trabajo el personal cuenta con diversas herramientas para manifestarse y encontrar una solución en conjunto. |

ACTIVIDADES

1- Capacitación al Ingreso del Personal

Al ingreso a la empresa, todos los trabajadores reciben la capacitación de inducción, la cual es brindada por personal técnico del área de Gestión Integrada e incluye temas generales de Calidad, Seguridad y Salud Ocupacional, Medio Ambiente, y Responsabilidad Social Empresarial, haciéndoles entrega del material específico con todos los contenidos abordados de forma accesible.

De esta manera, se comienza, desde el principio de la relación “empresa-colaborador”, a sensibilizar al personal sobre los valores fundamentales que la Compañía aplica en sus acciones. En esta parte de la Comunicación, destacamos los temas relacionados con nuestro sistema de calidad como así también aquellos que hacen al cuidado de la salud de las personas.

DESEMPEÑO

Al momento de ingresar a la empresa, todo el personal recibe una capacitación que incluye los siguientes temas:

- Introducción a las Normas ISO 9001, ISO 14001 y OHSAS 18001
- Aspectos Ambientales
- Optimización de Recursos
- Peligros y Riesgos
- Introducción a la Seguridad
- Trabajo Seguro
- Levantamiento y Transporte de Cargas
- Uso de Elementos de Protección Personal
- Riesgo Mecánico
- Sistema de Gestión Integrado
- Introducción al Personal Ingresante
- Reglamento Disciplinario
- Política Integrada
- Riesgo Eléctrico
- Ruidos
- Cuidado de la Salud
- Prevención de enfermedades y afecciones comunes
- Prevención de la Gripe A
- Prevención del Dengue
- Primeros Auxilios
- Prevención de Accidentes In-Itínere
- Procedimiento sobre el Uso de Escaleras
- Manejo de Residuos
- Riesgos por Esfuerzos Físicos
- Manejo de Productos Químicos
- Procedimiento ante un Accidente
- Distribución de responsabilidades y autoridades

Adicionalmente, los que ingresan a trabajar en servicios como laboratorios, hospitales o plantas industriales, reciben capacitaciones en procedimientos especiales y, cuando corresponde, las solicitadas por los clientes en particular; también en caso de encontrarse expuestos a riesgos específicos.

Junto con esta capacitación de ingreso, se hace entrega de un cuadernillo que comprende todos los temas tratados y, en caso de que corresponda, material adicional de capacitaciones específicas.



Teniendo en cuenta que el área de Gestión Integrada lleva a delante las iniciativas relacionadas con la responsabilidad social, se ha incorporado en el curso de inducción este tema.

En 2016, se han totalizado 1.529,50 horas hombre en capacitaciones de ingreso, lo que representa una leve disminución del 4,94% con respecto al año anterior.

Todos los temas mencionados, se encuentran registrados en el Programa Anual de Capacitación con el título "Inducción al personal operativo".

2- Programa Anual de Capacitación

Linser presenta este tema en el marco de este Principio porque entiende que todas las actividades de capacitación iniciadas tienen como objetivo principal que las personas cuenten con mayor información para tomar mejores decisiones en todos los ámbitos de su vida, no solo el ámbito laboral. A través de la capacitación, la empresa encuentra la forma de promover la vida, la salud, el trabajo seguro y responsable, entre otros derechos humanos fundamentales.

Linser cuenta con un Programa Anual de Capacitación que, si bien se proyecta antes de la finalización de cada año, es un Programa dinámico que permite ir incorporando temáticas a medida que se vayan presentando necesidades especiales o se vayan incorporando servicios o prácticas especiales que ameriten capacitar al personal, como así también la modificación de las Políticas rectoras de la Empresa.

Básicamente, el Programa incluye temas de Gestión de Calidad, Ambiental, y de Seguridad y Salud Ocupacional, generales y específicos para cada área de trabajo, de acuerdo a los riesgos a los que el personal se encuentre expuesto, a los aspectos ambientales inherentes a cada tarea en particular y teniendo en cuenta los estándares de calidad respectivos.

El programa comprende otros temas de relevancia: La promoción del desarrollo sustentable, de índole social, relativos a los derechos humanos, a la adopción de hábitos de vida saludable, a la RSE, etc.

DESEMPEÑO

A continuación se detallan los temas que formaron parte del Programa Anual de Capacitación 2016. Se destacan **en negrita** aquellos que están relacionados con el compromiso reportado en el presente apartado. A saber:

| Temas | Cantidad de personas |
|---|----------------------|
| Calidad: | |
| · Buenas Prácticas Operativas para Laboratorios | 1 |
| · Cambios y mejoras en procesos de compras | 63 |
| · Confidencialidad y Reserva de Información. | 61 |
| · Distribución de Responsabilidades y Autoridades | 5 |
| · Instrucciones de Trabajo | 296 |
| · Instrucción IT 7.5.1.05 Volkswagen Planta Pintura | 1.689 |
| · IT 7.5.1.37 "Tareas Generales MBA" (Rev. 4) | 153 |
| · IT 7.4.2.06 "Control de Tareas especiales" | 99 |
| · IT 7.5.1.17 Instructivo de Trabajo del Sector Rejas | 1 |
| · Orden y Limpieza | 31 |
| · PG 8.3 "Control de no Conformidades" | 329 |
| · Política de Calidad y Responsabilidad Social de Pe | 42 |
| · Técnica "Doble Trapo-Doble Balde" | 6 |
| Subtotal | 2.944 |
| Calidad y Medio Ambiente: | |
| · Manejo de residuos comunes y especiales | 9 |

| | |
|---|--------------|
| Subtotal | 9 |
| Calidad, y Seguridad y Salud Ocupacional: | |
| · Higiene Hospitalaria | 153 |
| · Limpieza en hab. de pacientes con Aislamiento | 15 |
| · Manejo de máquinas de limpieza | 901 |
| · Manejo de Vehículos Eléctricos Melex | 4 |
| · Política de Calidad y SSO de VW | 177 |
| · Uso responsable de Celulares | 34 |
| Subtotal | 1.284 |
| Gestión Integrada: | |
| · Documentos del Sistema de Gestión Integrado | 31 |
| · Escuela de Coordinadores | 39 |
| · Identificación y Rotulado de Productos | 55 |
| · Inducción al Personal Ingresante Operativo | 652 |
| · IT de Dilución de Productos | 12 |
| · Manejo de Residuos Hospitalarios | 174 |
| · Materiales VWA (VWMA04) | 177 |
| · Política Integrada | 1.828 |
| · Requisitos Legales Aplicables a la Actividad | 61 |
| Subtotal | 3.029 |
| Medio Ambiente: | |
| · Clasificación y Manejo de Residuos SENASA | 72 |
| · Identificación y Gestión de Efluentes Líquidos V.W | 24 |
| · Manejo de Residuos Líquidos MBA | 1 |
| · Optimización de Recursos | 1.259 |
| · Política MA Mercedes Benz Argentina | 163 |
| · Política Medioambiental de Volkswagen Argentina | 281 |
| · Política Medioambiental Industrias Guidi | 17 |
| · Programa de Gestión Integrada de Residuos Sólidos Urbanos | 1.259 |
| · Rotulado y Precintado de Residuos Patogénicos | 153 |
| · Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001 MBA | 163 |
| · Sistema Globalmente armonizado de Clasificación | 1.364 |
| Subtotal | 4.756 |
| Medio Ambiente, y Seguridad y Salud Ocupacional: | |
| · Comunicación de Riesgos y Aspectos Ambientales | 1.719 |
| · MANEJO DE RESIDUOS | 1.467 |
| Subtotal | 3.186 |
| Responsabilidad Social Empresaria: | |
| · Diálogo Sobre RSE y Sustainibilidad | 1 |
| · Política de Sustentabilidad | 2.131 |
| Subtotal | 2.132 |
| Salud: | |
| · ACV Accidente Cerebro Vascular | 1.719 |
| · Drogas de abuso | 34 |
| · Efectos del tabaco sobre la salud | 594 |
| · HIV/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual | 1.351 |
| · Prevención Cardiovascular | 935 |
| · Primeros Auxilios y Reanimación Cardio-Pulmonar | 1.464 |

| | |
|---|--------------|
| · Vida Saludable | 1.351 |
| Subtotal | 7.448 |
| Salud y Responsabilidad Social Empresaria: | |
| · Control Integral de Embarazadas | 8 |
| Subtotal | 8 |
| Seguridad y Salud Ocupacional: | |
| · Agentes Patológicos de la Sangre | 79 |
| · ANALISIS DE ACCIDENTES | 31 |
| · Autocontrol Preventivo y Trabajo Seguro | 1.374 |
| · Bloqueo de Equipos con Candados y Tarjetas de Peligro | 50 |
| · Capacitación Operativa | 55 |
| · Capacitación Teórico-Práctico (Resolución 960/2015) | 148 |
| · Circulación Segura en Establecimientos de Terceros | 12 |
| · Conducción Segura de Autoelevadores | 148 |
| · Consejos preventivos contra el delito - Robo | 1.308 |
| · Dengue, chikunguya y zika | 1.731 |
| · Ergonomía –Resolución 886/2015 | 31 |
| · Golpes y Choques con Objetos | 594 |
| · Guía para la prevención de riesgos en jardinería | 2 |
| · House Keeping | 28 |
| · I.T. 7.4.2.05 Rev. 01 | 73 |
| · INVESTIGACION DE INCIDENTES | 13 |
| · Levantamiento y transporte seguro de carga | 19 |
| · Levantamiento y transporte de carga | 8 |
| · Limpieza de Alfombras | 1.045 |
| · Limpieza de vidrio en altura c/Plataforma Elevada | 2 |
| · Manejo Seguro y Responsable | 1.259 |
| · Manejo de máquinas desmalezadoras y motoguadaña | 2 |
| · Manejo de Máquinas y Herramientas de Jardinería | 2 |
| · Manejo de residuos V.W. | 281 |
| · Manejo defensivo | 29 |
| · Manejo Seguro y transporte seguro de cargas | 2 |
| · Manipulación de rejas | 85 |
| · Nociones Básicas sobre Animales de Laboratorio | 55 |
| · Normas de Seg. limpieza ámbitos Hospitalarios | 153 |
| · Pase de Empleados - IT 7.5.1.13 Anexo C- | 266 |
| · PG 6.3 Anexo J y O | 148 |
| · Plan de Evacuación ante Emergencias | 2.734 |
| · Planilla de EPP | 19 |
| · Poda y Jardinería | 2 |
| · Política San Cristóbal Rosario | 17 |
| · Prevención de accidentes en oficinas | 1.362 |
| · Procedimiento sobre el Uso de Escaleras | 1 |
| · Protección Integral-Ocular, Respiratoria y Auditiva | 1 |
| · Puntos de encuentro | 2.735 |
| · Reglas de Seguridad para Peatones | 935 |
| · Riesgo de Incendio y Uso de extintores | 2.734 |
| · Riesgo eléctrico | 1.464 |

| | |
|--|---------------|
| · Riesgos por resbalones, tropiezos y caídas | 935 |
| · Ruidos | 2 |
| · Seguridad en las manos | 1.438 |
| · Seguridad en manejo de maquinas y herramientas | 1 |
| · Seguridad en Plataformas para trabajo en altura | 1 |
| · Trabajo en Altura | 4 |
| · Trabajo seguro | 1 |
| · Trabajos al aire libre: Protección solar | 2 |
| · Trabajos en Altura | 23 |
| · Trabajos Seguros | 1 |
| · Uso Adecuado de EPP | 596 |
| · Uso correcto de puertas y credenciales | 23 |
| · Uso de Zorra Eléctrica de Arrastre y Remol | 32 |
| · Uso de Ascensores | 1 |
| · Uso de maquina lavadora secadora Super Scrubber | 3 |
| · Uso del Megómetro | 1 |
| · Uso elementos protección personal | 2 |
| · Uso máquinas Hombre a bordo, Lavapisos y Barredora | 13 |
| Subtotal | 24.116 |
| Total | 48.912 |

En 2016, el indicador “Capacitación General” medido para monitorear el desempeño de los procesos respecto del cumplimiento de nuestro objetivo de aumentar la competencia y capacitación del personal, en función de las capacitaciones efectivamente impartidas, arroja hasta el momento 13,61 horas anuales de capacitación por empleado. Considerando que se cuentan con resultados parciales y que la proporción de cumplimiento del plan es del 73,6% (según lo verificado en 2015), se puede estimar que se superará la meta fijada de lograr un nivel mayor a 15 horas anuales de capacitación por empleados, e incluso un incremento respecto del año anterior en el que se había obtenido un valor total de 15,19. Cabe resaltar, además, que el resultado es aun más relevante si se tiene en cuenta que, a partir de 2016, se incluye en el cálculo al personal contratado externamente.

El indicador “Capacitación General Prevista” alcanza un valor total de 28,61 horas anuales de capacitación por empleado, al cual, aplicando el 73,6%, se puede estimar que el de “Capacitación General” podría alcanzar aproximadamente 21 horas anuales de capacitación por empleado.

Estos buenos resultados demuestran la apuesta fuerte de la empresa a la concientización de su personal, alcanzando a la importante cantidad de nuevos servicios prestados en el interior del país, apuntando al logro de los objetivos establecidos.

De requisitos legales, acompañamiento en los avances y desarrollo de los clientes, de la aplicación de nuevos programas, tecnologías, procesos, etc., surgen permanentemente nuevas necesidades de capacitación, que arrojan para este período un total de 52.860,99 horas hombre de capacitación (estimado en función de las capacitaciones previstas). Estas actividades son complementadas con la entrega de material didáctico (trípticos, volantes, instructivos, etc.) diseñados específicamente para cada tema en particular.

[illegible]

DECIJAS DE FUMAR ES UN PROCESO.

**EN EL QUE LISTED TIENES QUE ARRENDER
A LA PAZ Y A LA INEVITABILIDAD DE LAS CONSECUENCIAS
Y A MANEJAR LOS ESTADOS EMOCIONALES
DEL QUE OCURRELO**

Dependencia física

El tabaquismo genera dependencia física, aunque, también, una dependencia psicológica, lo que se refiere a la necesidad de sentirse cómodo y relajado, a sentirse en control y a sentirse en posesión de algo. Esta dependencia psicológica es la que genera el hábito de fumar, porque el individuo cree que debe fumar para sentirse cómodo y relajado. Esta dependencia psicológica es la que genera el hábito de fumar, porque el individuo cree que debe fumar para sentirse cómodo y relajado.

Dependencia psicológica

El tabaquismo genera dependencia psicológica, aunque, también, una dependencia física, lo que se refiere a la necesidad de sentirse cómodo y relajado, a sentirse en control y a sentirse en posesión de algo. Esta dependencia psicológica es la que genera el hábito de fumar, porque el individuo cree que debe fumar para sentirse cómodo y relajado.

Dependencia socio-cultural

El tabaquismo genera dependencia socio-cultural, aunque, también, una dependencia física y psicológica, lo que se refiere a la necesidad de sentirse cómodo y relajado, a sentirse en control y a sentirse en posesión de algo. Esta dependencia socio-cultural es la que genera el hábito de fumar, porque el individuo cree que debe fumar para sentirse cómodo y relajado.



SÍNTOMAS de abstinencia más comunes

- Aumento de apetito y/o náuseas
- Aumento de la ansiedad
- Aumento de la irritabilidad
- Aumento de la fatiga
- Aumento de la depresión
- Aumento de la tristeza
- Aumento de la soledad
- Aumento de la incomodidad
- Aumento de la incomodidad
- Aumento de la incomodidad

ESTRATEGIAS para las necesidades de fumar

Estados de la abstinencia son:

- Aumento de la ansiedad
- Aumento de la irritabilidad
- Aumento de la fatiga
- Aumento de la depresión
- Aumento de la tristeza
- Aumento de la soledad
- Aumento de la incomodidad
- Aumento de la incomodidad
- Aumento de la incomodidad

Estados de la abstinencia socio-cultural

Estados de la abstinencia socio-cultural son:

- Aumento de la ansiedad
- Aumento de la irritabilidad
- Aumento de la fatiga
- Aumento de la depresión
- Aumento de la tristeza
- Aumento de la soledad
- Aumento de la incomodidad
- Aumento de la incomodidad
- Aumento de la incomodidad

Estados de la abstinencia física

Estados de la abstinencia física son:

- Aumento de la ansiedad
- Aumento de la irritabilidad
- Aumento de la fatiga
- Aumento de la depresión
- Aumento de la tristeza
- Aumento de la soledad
- Aumento de la incomodidad
- Aumento de la incomodidad
- Aumento de la incomodidad

VIH - SIDA

Introducción

¿Qué es?

El SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida) es una enfermedad causada por el virus del VIH (Virus de la Inmunodeficiencia Humana). El VIH ataca y destruye las células del sistema inmunitario, debilitando la capacidad del cuerpo para combatir las infecciones.

¿Cómo se transmite?

- Se transmite principalmente a través de la sangre y los fluidos corporales infectados.
- Las principales vías de transmisión son:
 - Contacto sexual sin protección (vaginal, anal o oral).
 - Compartir agujas y jeringas contaminadas.
 - Transmisión de la madre al feto durante el embarazo o al lactar.
 - Transmisión por transfusión de sangre contaminada.
- No se transmite a través de la saliva, el sudor, las lágrimas o el contacto casual.

¿Cuáles son los síntomas?

Los síntomas pueden aparecer entre 2 y 4 semanas después de la infección. Los primeros síntomas suelen ser similares a los de una gripe, como fiebre, cansancio, dolor de garganta y erupción cutánea. Sin embargo, estos síntomas pueden desaparecer y no volver a aparecer.

En etapas avanzadas, el SIDA puede causar una variedad de problemas de salud, como infecciones oportunistas, cáncer y daño a los órganos.

¿Cómo se trata?

El SIDA no tiene cura, pero se puede tratar con medicamentos antirretrovirales (ARV) que ayudan a controlar el virus y a fortalecer el sistema inmunitario. El tratamiento debe ser continuado de por vida.

¿Cómo se previene?

- Usar preservativo durante el sexo.
- No compartir agujas y jeringas.
- Evitar transfusiones de sangre contaminada.
- Evitar el contacto sexual sin protección.

¿Cómo se previene?

El SIDA se puede prevenir mediante la adopción de medidas de seguridad durante el contacto sexual y el uso de preservativos.

¿Cómo se transmite?

El SIDA se transmite a través de la sangre y los fluidos corporales infectados. Las principales vías de transmisión son:

- Contacto sexual sin protección (vaginal, anal o oral).
- Compartir agujas y jeringas contaminadas.
- Transmisión de la madre al feto durante el embarazo o al lactar.
- Transmisión por transfusión de sangre contaminada.

¿Cuáles son los síntomas?

Los síntomas pueden aparecer entre 2 y 4 semanas después de la infección. Los primeros síntomas suelen ser similares a los de una gripe, como fiebre, cansancio, dolor de garganta y erupción cutánea. Sin embargo, estos síntomas pueden desaparecer y no volver a aparecer.

En etapas avanzadas, el SIDA puede causar una variedad de problemas de salud, como infecciones oportunistas, cáncer y daño a los órganos.

¿Cómo se trata?

El SIDA no tiene cura, pero se puede tratar con medicamentos antirretrovirales (ARV) que ayudan a controlar el virus y a fortalecer el sistema inmunitario. El tratamiento debe ser continuado de por vida.

¿Cómo se previene?

- Usar preservativo durante el sexo.
- No compartir agujas y jeringas.
- Evitar transfusiones de sangre contaminada.
- Evitar el contacto sexual sin protección.

OTRAS ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL

¿Cuáles son las infecciones de transmisión sexual (ITS)?

Las ITS son enfermedades causadas por bacterias, virus u otros microorganismos que se transmiten a través del contacto sexual sin protección.

¿Cómo se previene?

El uso de preservativo durante el sexo es la forma más efectiva de prevenir las ITS. También se pueden utilizar métodos como la vacunación y el uso de medicamentos preventivos.

¿Cuáles son los síntomas?

Los síntomas varían según el tipo de ITS. Algunos pueden causar dolor, inflamación o secreción anormal. Otros pueden no tener síntomas.

¿Cómo se trata?

Algunas ITS se pueden curar con medicamentos, mientras que otras requieren tratamiento de por vida.

Asesoramiento personal e **iniciativa propia** al trabajador, así como el **control** de su actividad para evitar el deterioro de sus condiciones de trabajo, en el ámbito de la **seguridad y salud** en el trabajo.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

TRABAJO SEGURO

Consideraciones generales

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

En los aspectos generales podemos encontrar...

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

El **trabajo seguro** es un concepto que se refiere a la **seguridad y salud** en el trabajo, y a la **prevención** de los riesgos laborales.

[illegible]

Linser

Linser
Seit 1872

El Orden y limpieza ayudan a mantener un ambiente seguro

M.C. SSO 268 Rev.1, Vig. 01/07/2011

| | | |
|--|--|---|
| <p>Limpieza de Oficinas, Espacios Comunes Internos o públicos externos (veredas o calles)</p> | <p>Zonas Industriales</p> | <p>Laboratorios y Zonas Sanitarias</p> |
| <p>Nunca se sabe que es lo que contienen las bolsas de residuos, por lo que siempre hay que tratarla con el mayor de los cuidados para no tener contacto con los mismos.</p> | <p>En estas zonas los riesgos presentes tienen relación directa con los procesos de fabricación, sumándose además los riesgos que se mencionaron para espacios comunes o públicos:</p> | <p>En los laboratorios donde se producen medicamentos se utilizan gran variedad de drogas y productos químicos que pueden producir intoxicaciones, alergias, y otras reacciones o enfermedades importantes.</p> |
| <p>Cuando se utilicen máquinas, controlar que sus cables estén sanos. Nunca tirar del cable para desenchufar una máquina.</p> | <p>Se debe respetar la cartelería de seguridad existente antes de ingresar a cada planta.</p> | <p>En los Laboratorios de análisis clínicos y Zonas Sanitarias existen en presencia de Riesgos Biológicos, por lo que para trabajar en forma segura en estos ambientes se deberá evitar el contacto con fluidos corporales.</p> |
| <p>Está prohibido subirse a sillas, escritorios etc., para realizar tareas, utilice escaleras</p> | <p>Cuando se realiza limpieza en equipos con movimientos es necesario realizar bloqueo del equipo con candados y tarjetas.</p> | <p>En el caso de los residuos patológicos solo podrán manipularlos personal capacitado específicamente, vacunado y con elementos de protección específicos para esta tarea.</p> |
| <p>Manejo responsable de Productos químicos</p> | <p>Deshechar los residuos según sus características respetando los colores de las bolsas.</p> | <p>La limpieza de superficies se debe realizar siempre en húmedo, evitando barrido en seco. Lavarse las manos frecuentemente.</p> |
| <p>Antes de usar un producto se debe leer la Hoja de seguridad.</p> | <p>Respetar las velocidades máximas de circulación en calles internas de Planta y dentro de las mismas.</p> | <p>En caso de derrames de fluidos se debe utilizar absorbente, depositar en bolsa roja y descontaminar la zona según instructivo de trabajo.</p> |
| <p>Usar los productos según las diluciones establecidas para cada uno.</p> <p>Aminorar los materiales en forma segura evitando el desplazamiento o caída de los mismos respetando la compatibilidad de los productos.</p> <p>Identificar todos los recipientes con productos diluidos.</p> | <p>No Deshechar los residuos líquidos en pluviales.</p> <p>Según la planta deshecharlos en rejillas industriales o lugares destinados para tal fin.</p> | |

Primeros Auxilios y Reanimación
Cardio Pulmonar
MC 302 263 Rev. 1, Vig. 01/03/2016 Prog. MSB Rev. LIM1 Apéndice E22 Pág. 3 de 4

Figura 7
Tome el pulso en el cuello (punto carotídeo, ver figura 7), ¿puede pulsar? De no poder, realice masajes cardíacos, colocando la palma de la mano (palma) en la zona de confluencia de las venas, masajeando largo los dedos con la otra mano. Los masajes se realizan con el brazo bien extendido (figura 8), haciendo presión con todo el cuerpo y no con los brazos solamente.

Figura 8
Se deberá realizar este masaje hasta el agotamiento o hasta que se muestre la vida que dejó de haber.

HEMORRAGIAS Hemorragia es pérdida de sangre del sistema circulatorio, ya sea dentro del cuerpo como fuera de este. Existen dos tipos de hemorragias: internas y externas. En el caso de las internas el rescatador deberá trasladar a la víctima con urgencia a un centro asistencial. En el caso de las hemorragias externas, se pueden controlar (controlar) de la siguiente manera:

Presión directa
Yerros de compresión

Control de puntos de presión y elevación del miembro
Distintos puntos de presión

Prohibido reproducir o ceder a terceros sin la autorización expresa de LINSER S.A.S. SISTEMA INTEGRADO

Primeros Auxilios y Reanimación
Cardio Pulmonar
MC 302 263 Rev. 1, Vig. 01/03/2016 Prog. MSB Rev. LIM1 Apéndice E22 Pág. 4 de 4

QUEMADURAS Las quemaduras en una persona pueden tener diversos orígenes, produciendo por calor, por contacto con productos químicos (ácidos y álcalis) y por contacto con la corriente eléctrica. Las quemaduras se clasifican en:

1ª grado (AB, Eficacia): enrojecimiento de la piel, dolor y formación ampollas; 2ª grado (AB, Eficacia): afectan la capa de la piel más profunda produciendo quemaduras las terminales, nerviosas por lo que se produce pérdida de la sensibilidad; 3ª grado (AB, Eficacia): exposición de algún tejido, contacto prolongado con elementos químicos, etc. La profundidad de una quemadura radica en la profundidad, en la extensión y en la zona del cuerpo afectada.

En todos los casos el primer auxiliar a realizar a la víctima consiste en lavar bien con agua y jabón y colocar la zona afectada bajo agua limpia y fresca (ver figura 9), para luego ser trasladada a un centro asistencial. Recordar: nunca se debe colocar desinfectantes, pomadas o otros elementos que no sea bajo prescripción médica.

FRACATURAS Fracturas son tipos de fracturas: abiertas (expuestas) y cerradas. Las fracturas abiertas son aquellas en las cuales el hueso se ha roto y se ha expuesto al aire, por lo que se ve el hueso. En estas casos se debe inmovilizar el miembro por encima y por debajo de la zona afectada (Figura 9 y 10) y trasladarla a un centro asistencial.

Las fracturas abiertas son aquellas en las que el hueso rompe la piel y se muestra, tendiendo a la intemperie. En este caso se debe inmovilizar por encima y por debajo de la zona afectada, cubrir entre el hueso un elemento limpio (gasas, vendas, etc.) y trasladarla a un centro asistencial para su tratamiento. Recordar: no debe querer alinear el hueso ni intentar colocarlo dentro del miembro.

Figura 9
Figura 10

Prohibido reproducir o ceder a terceros sin la autorización expresa de LINSER S.A.S. SISTEMA INTEGRADO

RECOMENDACIONES

Intente eliminar el consumo del tabaco

Reduzca la ingesta de alimentos con alto contenido de grasas, azúcar y sal

Realice actividad física cuando le sea posible

Reduzca el consumo de alcohol

Visite a su médico regularmente

PREVENCIÓN CARDIO-VASCULAR

CUÍDESE LOS SUPLEN ESTÁN ESPERANDO

gratificación@linser.com.co
011-4893.6194

Linser
Cursos de Primeros Auxilios

Indicativo de la VIDA

Prevenición cardiovascular

Las enfermedades cardiovasculares son la principal causa de muerte y de discapacidad en el mundo.

Entre las enfermedades que se pueden prevenir se encuentran:

• Hipertensión arterial

• Diabetes mellitus

• Enfermedades del corazón

• Enfermedades de los vasos sanguíneos

• Enfermedades de los vasos sanguíneos

Prevención de la enfermedad

La enfermedad cardiovascular es la principal causa de muerte y de discapacidad en el mundo.

Entre las enfermedades que se pueden prevenir se encuentran:

• Hipertensión arterial

• Diabetes mellitus

• Enfermedades del corazón

• Enfermedades de los vasos sanguíneos

• Enfermedades de los vasos sanguíneos

Prevención de la enfermedad

La enfermedad cardiovascular es la principal causa de muerte y de discapacidad en el mundo.

Entre las enfermedades que se pueden prevenir se encuentran:

• Hipertensión arterial

• Diabetes mellitus

• Enfermedades del corazón

• Enfermedades de los vasos sanguíneos

• Enfermedades de los vasos sanguíneos

Riesgo de Incendio y Uso de Extintores
MC 302 244 Rev. 1, Vig. 01/03/2016 Prog. MSB Rev. LIM1 Apéndice E22 Pág. 1 de 2

¿QUÉ ES UN INCENDIO?
Un fuego que se desarrolla de forma espontánea o por acción humana, produciendo daños materiales y humanos.

Tipos de incendios:
A: Líquidos inflamables (gasolina, alcohol, etc.)
B: Líquidos no inflamables (aceite, etc.)
C: Gases inflamables (gas natural, etc.)
D: Metales inflamables (magnesio, etc.)
E: Energías eléctricas

Tipos de extintores:
A: Agua
B: Espuma
C: CO2
D: Polvo químico
E: Halógeno

Tipos de incendios:
A: Líquidos inflamables (gasolina, alcohol, etc.)
B: Líquidos no inflamables (aceite, etc.)
C: Gases inflamables (gas natural, etc.)
D: Metales inflamables (magnesio, etc.)
E: Energías eléctricas

Tipos de extintores:
A: Agua
B: Espuma
C: CO2
D: Polvo químico
E: Halógeno

Prohibido reproducir o ceder a terceros sin la autorización expresa de LINSER S.A.S. SISTEMA INTEGRADO

Riesgo de Incendio y Uso de Extintores
MC 302 244 Rev. 1, Vig. 01/03/2016 Prog. MSB Rev. LIM1 Apéndice E22 Pág. 2 de 2

PREVENCIÓN DEL RIESGO DE INCENDIO
1. Mantener las áreas de trabajo limpias y libres de materiales inflamables.
2. Evitar el uso de velas, mecheros, etc., en áreas de trabajo.
3. Evitar el uso de cigarrillos en áreas de trabajo.
4. Evitar el uso de alcohol, gasolina, etc., en áreas de trabajo.
5. Evitar el uso de herramientas que produzcan chispas en áreas de trabajo.

Tipos de incendios:
A: Líquidos inflamables (gasolina, alcohol, etc.)
B: Líquidos no inflamables (aceite, etc.)
C: Gases inflamables (gas natural, etc.)
D: Metales inflamables (magnesio, etc.)
E: Energías eléctricas

Tipos de extintores:
A: Agua
B: Espuma
C: CO2
D: Polvo químico
E: Halógeno

Tipos de incendios:
A: Líquidos inflamables (gasolina, alcohol, etc.)
B: Líquidos no inflamables (aceite, etc.)
C: Gases inflamables (gas natural, etc.)
D: Metales inflamables (magnesio, etc.)
E: Energías eléctricas

Tipos de extintores:
A: Agua
B: Espuma
C: CO2
D: Polvo químico
E: Halógeno

Prohibido reproducir o ceder a terceros sin la autorización expresa de LINSER S.A.S. SISTEMA INTEGRADO

Primeros Auxilios y Reanimación
Cardio Pulmonar
MC 302 263 Rev. 1, Vig. 01/03/2016 Prog. MSB Rev. LIM1 Apéndice E22 Pág. 1 de 4

PROCEDIMIENTO DE REANIMACIÓN
1. Verificar la conciencia.
2. Verificar la respiración.
3. Verificar el pulso.
4. Realizar la reanimación.

Figura 1
Figura 2
Figura 3
Figura 4

REANIMACIÓN CARDIO PULMONAR (RCP)
En caso de emergencia, cuando una persona que vive en el primer piso y desconoce la causa de la misma, deberá realizar lo siguiente:

1. Verificar la conciencia.
2. Verificar la respiración.
3. Verificar el pulso.
4. Realizar la reanimación.

Figura 5
Figura 6

Prohibido reproducir o ceder a terceros sin la autorización expresa de LINSER S.A.S. SISTEMA INTEGRADO

Primeros Auxilios y Reanimación
Cardio Pulmonar
MC 302 263 Rev. 1, Vig. 01/03/2016 Prog. MSB Rev. LIM1 Apéndice E22 Pág. 2 de 4

PROCEDIMIENTO DE REANIMACIÓN
1. Verificar la conciencia.
2. Verificar la respiración.
3. Verificar el pulso.
4. Realizar la reanimación.

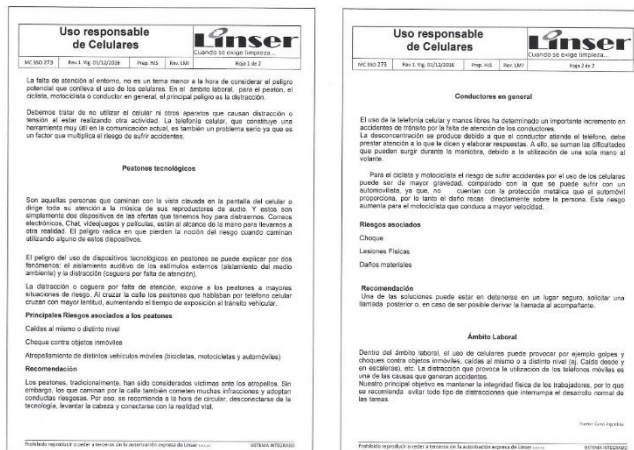
Figura 1
Figura 2
Figura 3
Figura 4

REANIMACIÓN CARDIO PULMONAR (RCP)
En caso de emergencia, cuando una persona que vive en el primer piso y desconoce la causa de la misma, deberá realizar lo siguiente:

1. Verificar la conciencia.
2. Verificar la respiración.
3. Verificar el pulso.
4. Realizar la reanimación.

Figura 5
Figura 6

Prohibido reproducir o ceder a terceros sin la autorización expresa de LINSER S.A.S. SISTEMA INTEGRADO



2- Capacitaciones operativas

Se continúan desarrollando capacitaciones operativas. Éstas resultan de gran utilidad para el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión Integrado, y especialmente para lograr prestar un servicio eficiente y de calidad. Generalmente están a cargo de colaboradores de relevante trayectoria en la empresa que, a partir de su experiencia, transmiten su conocimiento.

Estas capacitaciones son una excelente oportunidad para intercambiar experiencias y compartir soluciones para aquellas dificultades que se presentan todos los días en los servicios, y debemos estar preparados para resolver. Asimismo, se configuran como espacios de intercambio de experiencias y diálogo, con el fin de explorar constantemente modalidades de trabajo eficientes e innovadoras.

DESEMPEÑO

A partir del reconocimiento de que la formación continua para los empleados es sustancial para brindar un servicio de calidad, la empresa desarrolla e implementa, a través de Recursos Humanos, el Programa Anual de Capacitación.

Dicha planificación anual se va complementando todo el tiempo en función de las necesidades de capacitación que se vayan presentando o solicitando al área a través de los supervisores.

Durante el año 2016, en oportunidad de la realización mensual del Comité de Supervisores y Coordinadores, se dictaron capacitaciones operativas específicas. También se dictaron en los lugares donde se presta el servicio.

Durante el mes de junio, la Sra. Paola Sánchez, Supervisora de un servicio con más de 10 años de experiencia en la empresa, realizó una presentación sobre el manejo de residuos en el servicio a su cargo. La misma fue complementada por una presentación PPT y fotos del lugar y de los procedimientos a seguir.



En el marco del Comité de Supervisores y Coordinadores llevado a cabo en el mes de agosto se desarrolló una capacitación sobre autocontrol preventivo y trabajo seguro, a cargo de profesionales del área de Gestión Integrada.

En el Comité de Supervisores y Coordinadores del mes de septiembre, Leticia Enríquez, supervisora del Hospital Militar y Silvia Echazarreta, Coordinadora también del Hospital Militar, dieron una capacitación sobre la importancia del lavado de manos, especialmente para aquellos que prestan servicio en ámbitos afectados a la salud, donde el lavado debe ser constante a fin de evitar la propagación de gérmenes.



En el mes de marzo, el Responsable de Higiene y Seguridad de Cablevisión Hornos, Walter Silva, dictó una capacitación sobre evacuación en caso de emergencias a los colaboradores de **Linser** de ese servicio.

Asimismo, en el Notilinser 2016 mantenemos la sección "Hablemos de Limpieza". Este es otro espacio con el que contamos para difundir información de tipo operativa. En esta Edición 2016, se abordó el tema de "Cortinas Americanas", detallando el paso a paso para limpiarlas, los materiales necesarios para su limpieza y mantenimiento, complementado con fotografías explicativas del procedimiento.



Además, cabe destacar que durante el año 2016 se dictaron 10 capacitaciones operativas para el personal, lo que significó un total de 235 horas hombre de capacitación.

3- Escuela de supervisores

En el mes de noviembre de 2016 se realizó la "Escuela de Supervisores-2016". La Escuela de Supervisores se dictó por primera vez en el año 2015, es de carácter obligatorio para los Supervisores, y procura a completar la formación de nuestros supervisores operativos, para asegurar que su competencia se encuentre a la altura de las crecientes exigencias de nuestros clientes.

DESEMPEÑO

El objetivo de la Escuela de Supervisores se define de la siguiente manera: *“Brindar a los supervisores herramientas de conocimiento suficientes para facilitar el desarrollo eficiente del servicio brindado por Linser”.*

Asimismo, los objetivos específicos son:

- Conocer las Políticas que guían la empresa.
- Conocer los procedimientos internos que deben cumplirse según el área específica.
- Adquirir condiciones de liderazgo que les permita para armar equipos de trabajo, que funcionen fluidamente.
- Desarrollar aptitudes de mando de subordinados.
- Aprender pautas de relacionamiento con los clientes de la empresa.
- Identificar situaciones críticas y saber resolverlas.

Al inicio de la Escuela se les hizo entrega a todos los Supervisores el “Manual del Supervisor Operativo”, el cual fue revisado y actualizado obteniendo así, la Edición 2016.

Este año, se realizó una Evaluación Final Integral dividida en dos partes, una parte teórica y otra parte práctica. Para esto último, se plantearon situaciones potenciales con diferentes grados de complejidad, las cuales los Supervisores debían resolver.

La Escuela incluyó 8 (ocho) módulos con carga horaria puntaje de evaluación diversa:

1. Recursos Humanos
2. Gestión Integrada
3. Comercial
4. Contaduría
5. Tesorería
6. Supervisión Administrativa
7. Supervisión Operativa
8. Mantenimiento

Este año también participaron los Supervisores de los servicios en el interior del País. A éstos se les envió el “Manual del Supervisor Operativo”, junto con los trabajos prácticos, a los fines de que tengan material de apoyo para resolverlos.

En la Edición 2016 de la Escuela cumplieron con las condiciones de aprobación (asistencia + aprobación de examen) 14 sobre 23 Supervisores evaluados.

Aquellos que no aprobaron el examen, deberán repetir los cursos en el primer trimestre del año 2017.





4- Iniciativa “Terminá la Secundaria”

Terminá la Secundaria es una iniciativa del Ministerio de Educación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para que, a través de un programa de educación a distancia, quienes no hayan terminado el secundario tengan la posibilidad de retomar los estudios y obtener el título de Bachiller con validez nacional.

DESEMPEÑO

Linser, se sumó a esta iniciativa porque reconocemos la importancia para el desarrollo personal de cada uno, poder estudiar y tener un título. En efecto, firmó un convenio con el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires para facilitar, en una primera etapa, a los Supervisores de la Empresa el ingreso al Programa. Se espera extender esta iniciativa a los Coordinadores, durante el año 2017 y luego, a todo el personal.

Esta iniciativa fue lanzada formalmente en el mes de noviembre, y la empresa ya ha recibido la documentación de 3 supervisores que no terminaron el secundario para facilitar su inscripción en el Programa.

5- Comunicación interna

Es sustancial mantener canales de comunicación abiertos, plurales, accesibles entre las diferentes áreas de la empresa, y con alcance a la totalidad del personal. Estos canales se encuentran abiertos y se difunden para conocimiento de todos.

DESEMPEÑO

A través de las comunicaciones telefónicas con las oficinas centrales, el personal puede evacuar todas sus inquietudes, dudas, consultas de manera rápida y constante. Además, cada área y/o referente de área de la empresa tiene un correo electrónico institucional y todos los Supervisores y Coordinadores de los servicios cuentan con un teléfono celular de la Empresa, a los efectos de facilitar las comunicaciones.

Además continuamos realizando reuniones mensuales entre los referentes operativos, sus superiores y responsables de recursos humanos, a fin de tratar y dar respuesta personalmente a nuevas inquietudes o transmitir en forma general las novedades que hubieran surgido durante el transcurso del mes.

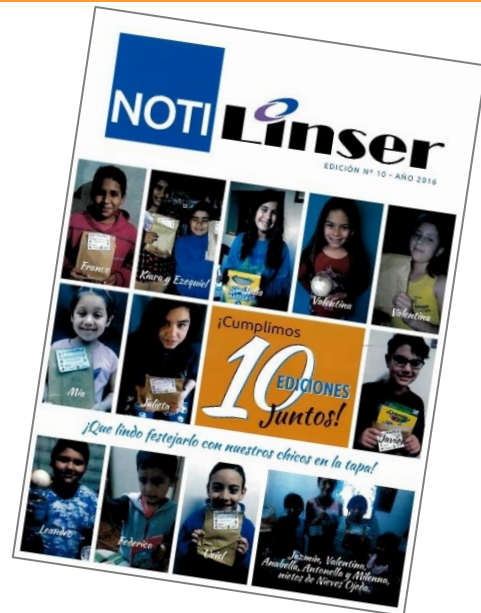
Todo esto, sin perjuicio de que los Supervisores a cargo recorren los servicios permanentemente y transmiten las novedades desde los colaboradores a la empresa y viceversa.

Como todos los años, editamos la Revista Institucional “Notilinser”, a través de la cual informamos sobre lo sucedido en el año, compartimos fotografías, reconocimientos al personal recibidos por los clientes, y todo aquello que sucede en la Empresa y es de común interés para todos.

En el año 2016 se publicó la Edición Nro. 10, la cual cuenta con 26 páginas llenas de noticias, fotos y artículos de interés.

En el "Notilinser" también se informa sobre los casamientos y nacimientos que sucedieron en el último año en la Empresa. Esto, y otras cosas más, hacen que el "Notilinser" sea un espacio de todos y para todos los trabajadores.

Se imprimieron y distribuyeron más de 2.000 ejemplares entre todos los colaboradores.



Se mantienen activo el correo de lectores a través del mail: correodelectores@linser.com.ar, a través del cual se reciben novedades, fotos, y sugerencias para la próxima edición del boletín.

En el marco de nuestro Plan de Capacitación Anual, se distribuye material de difusión y concientización para todo el personal. Durante el 2016, se diseñaron 25 piezas de material de capacitación (trípticos/dípticos) y se imprimieron y distribuyeron 86.400 trípticos relacionados con temas propios del negocio, sociales, salud, seguridad y ambiente.

Asimismo, se mantiene el canal de comunicación interna realizada a través de la dirección de correo electrónico "iniciativalinser@linser.com.ar", dirigida a la totalidad del personal gerencial, administrativo y de supervisión, donde se difunde información de interés general relacionada con temas de salud, calidad de vida y ambiente.

6- Política Integrada y Objetivos del S.G.I.

Se presentaron la Política Integrada y los Objetivos del Sistema de Gestión Integrado.

DESEMPEÑO

En virtud del proceso de readecuación iniciado por la modificación de las normas Internacionales ISO 9001 e ISO 14001, se ha reformulado la Política Integrada del SGI.

En el mes de diciembre de 2016, en Reunión con Supervisores y Personal administrativo, se presentó la nueva Política Integrada de **Linser**, Revisión 06, que entra en vigencia en enero de 2017, explicando cada uno de los puntos que la componen, los cuales configuran los ejes estratégicos del S.G.I. y reflejan el compromiso de la empresa con el cumplimiento de los requisitos y mejora continua.



También se recordó que el año anterior, cada uno de los puntos de la Política

Integrada y los objetivos del S.G.I., con los que se define lo que la empresa pretende alcanzar de los distintos aspectos comprendidos por el Sistema de Gestión. Para poder efectuar el seguimiento y la medición de dichos objetivos se han establecido distintos indicadores de desempeño de los procesos que componen el S.G.I., y se han fijado las respectivas metas para cada uno de los indicadores, para poder evaluar el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, se solicitó que los revisaran y transmitieran a la totalidad del personal a su cargo, y se los invitó a que nos hagan llegar sus opiniones y sugerencias, considerando su participación y aporte de ideas como de gran relevancia para el progreso del S.G.I. De esta forma, se destaca la importancia que tiene para Linser el involucramiento del personal en el desarrollo, definición e implementación de los ejes rectores de la empresa como la Política Integrada y los objetivos del S.G.I.

7- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional

Se mantiene vigente el Sistema de Gestión Integrado, que comprende también al de Seguridad y Salud Ocupacional, con la finalidad de realizar acciones coordinadas para dar respuesta a las demandas cambiantes del medio en el cual se encuentra inserta nuestra empresa, siempre velando por la salud e integridad física de las personas y bienes de la empresa y de terceros.

DESEMPEÑO

Durante 2016, nuestro Sistema de Gestión ha superado exitosamente una instancia de evaluación externa:

- En el mes de Junio de 2016, el Instituto Argentino de Normalización y Certificación –IRAM– certificó que Linser posee un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que cumple con los requisitos de la Norma OHSAS 18001:2007



Además, se desarrollan permanentemente actividades con el fin de mantener actualizado el Sistema de Gestión, entre las que se encuentran:

- Política Integrada: Conforme lo expresado en el punto anterior, y en virtud de la readecuación de nuestros procesos de gestión a las nuevas normas ISO vigentes, durante el 2016 se revisó y reformuló la Política Integrada de **Linser**. La que entra en vigencia a partir del 01/01/2017 es la Revisión 06.
- Se ha comunicado la Política Integrada, Revisión 06, a la totalidad del personal, dedicando un total de 914 horas hombre de capacitación, siendo además parte en capacitaciones de inducción; también se extiende su divulgación a proveedores de servicios y de productos críticos, a fin de que se alineen a las intenciones globales y orientación de **Linser**.

- La Dirección verifica la correcta comprensión de la Política Integrada por parte del personal de **Linser**, en todos los niveles de la organización, y determina que es interpretada correctamente por la totalidad del personal.
- Se mantienen actualizadas las matrices de identificación y evaluación de cumplimiento de la normativa legal vigente. Se trabaja permanentemente con un estudio jurídico especializado en temas de seguridad y salud ocupacional, a fin de relevar y controlar el cumplimiento de la misma, y detectar necesidades de actualización de las plantillas legales en base a nuevas contrataciones, cambios de procedimientos o de cualquier índole, a nivel Nacional, Provincial y Municipal. Se implementaron mejoras en los procedimientos de registro y evaluación de cumplimiento de requisitos legales aplicables.
- Se continúan desarrollando y se mantienen actualizadas las instrucciones de trabajo que incluyen las medidas preventivas y los elementos de protección personal que se deben utilizar en la realización de las tareas de limpieza en los servicios, en base a las cuales se realizan las capacitaciones operativas pertinentes.
- Desarrollo de evaluaciones de riesgos inherentes a todas las tareas realizadas por nuestros empleados, de alcance tanto en establecimientos propios como en los de nuestros clientes.
- Se continúan realizando mensualmente las reuniones de "Comité de Seguridad" con supervisores y coordinadores de los servicios, y en forma quincenal entre el Responsable de Seguridad e Higiene, la Responsable de Gestión Integrada, técnicos del área de Gestión Integrada, y colaboradores del área de Recursos Humanos, a fin de comentar, evaluar, desarrollar, comunicar los temas de seguridad, analizando los accidentes de trabajo ocurridos, y estableciendo las causas, medidas correctivas y preventivas para evitar la ocurrencia de nuevos accidentes, no sólo en el ámbito laboral, sino contemplando también otros factores que son externos al mismo.
- Se continúa brindando soporte a los proveedores críticos en el desarrollo de los procesos de gestión fundamentales a fin de alinearlos a los de nuestra empresa. Se les realizan auditorías integradas en forma anual, que incluyen aspectos de Seguridad y Salud Ocupacional.
- ISO se encuentra trabajando en la nueva norma ISO 45001:2016, que reemplazará a la OHSAS 18001:2007. Como socios de IRAM, **Linser** se mantiene al tanto de las novedades de los trabajos de revisión, participando de las reuniones de Subcomité de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que se realizan en la Sede Central de IRAM.
- Se prevé la incorporación en el Plan Anual de Capacitación de módulos relacionados con temas inherentes al Sistema de Gestión y su



implementación. En tal sentido, en junio de 2016, Roberto Florentín del área de Gestión Integrada dictó una capacitación sobre el control de no conformidades. Además presentó los resultados de la auditoría realizada por el IRAM.

PRINCIPIO Nº 2 Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos.

| | |
|-------------------|--|
| COMPROMISO | <p>Promover el respeto por los derechos humanos reconocidos a nivel mundial en todas las acciones llevadas a cabo por la compañía, tanto aquellas que tienen impacto internamente como aquellas cuyo impacto es externo.</p> <p>Concientizar a nuestro personal sobre temas relacionados a los derechos humanos y el ejercicio de una ciudadanía responsable, y hacerlo extensivo a todas nuestras partes interesadas.</p> |
| PROCESOS | <ul style="list-style-type: none"> - En la Política de Sustentabilidad de Linser se manifiesta expresamente la vocación de <i>“cumplir, promover y difundir los principios establecidos por el Pacto Global”</i>. - Contamos con un Sistema de Gestión Integrado, que comprende la Gestión de Calidad, Ambiental, y de Seguridad y Salud Ocupacional; el cual se encuentra certificado bajo Normas Internacionales ISO 9001:2008, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, lo que avala la sustentabilidad de nuestro negocio. - En el Plan Anual de Inversiones, la empresa contempla recursos para ser destinados a acciones dirigidas a la comunidad y a los colaboradores. - Linser cuenta desde el año 2015, con la “Iniciativa Linser por la Diversidad”, a través de la cual se trabaja para generar un ambiente en el que se brindan oportunidades equitativas para que mujeres y hombres, personas de distintas generaciones y con distintas capacidades puedan contribuir con la empresa y lograr el éxito dentro de la misma. - Linser es una empresa abierta al dialogo: ante cualquier diferencia, inquietud, reclamo o malestar que surgiera en el lugar de trabajo el personal cuenta con diversas herramientas para manifestarse y encontrar una solución en conjunto. |

ACTIVIDADES

1- Política de Sustentabilidad

Durante el año 2016 **Linser** decidió realizar una revisión de su Política de Sustentabilidad. Cabe destacar que esta revisión no tuvo como eje cambiar los pilares que el original *“Compromiso con la Sustentabilidad”* incluían, sino que la revisión pretendió plasmar de manera más concreta y simbólica los principios rectores que siempre guiaron a la Compañía en materia de sustentabilidad.

Además, se incluyeron en la Política de manera expresa, los programas relacionados con la sustentabilidad que se encuentran absolutamente internalizados en la empresa, de manera tal que ya forman parte de su propia idiosincrasia.



A través de este Programa, se desarrollan e implementan actividades cuyo principal objetivo es minimizar el impacto ambiental de nuestras acciones.



En el marco de este Programa, se desarrollan acciones relacionadas con el cuidado de la salud, y el mejoramiento de la calidad de vida.



Linser en Familia es un Programa pensado para realizar acciones que involucren a la familia de nuestros colaboradores y contribuyamos a su bienestar.



A través de este Programa, compartimos consejos tendientes a promover un ambiente de trabajo en armonía basado en el respeto por el otro.

Es importante destacar que cada una de las acciones implementadas en el marco de estos programas de sustentabilidad están dirigidas a alguno o a todos, dependiendo el tipo de acción que se trate, nuestros grupos de interés.

DESEMPEÑO

En noviembre de 2016, se incluyó en el Programa Anual una capacitación sobre la nueva Política de Sustentabilidad, a través de la cual se comunicó a todos los Supervisores para que ellos a su vez se la comuniquen a la totalidad del personal.

En el encuentro participaron los Supervisores y se entregaron copias de la Política de Sustentabilidad para distribuir entre todo el personal, alcanzando así a la totalidad del personal capacitado.



2- Iniciativa “Felices Fiestas para Todos”

Como todos los años, entregamos a todos los que forman parte de **Linser** una “Caja Navideña”, con diversos productos para contribuir, y estar presentes en la mesa navideña de todo el personal junto a sus familiares y amigos.

DESEMPEÑO

A fines de diciembre de 2016, se han entregado cerca de 2.575 cajas navideñas, haciéndolas llegar a la totalidad del personal, en cada lugar de trabajo.

Cada una de las Cajas contiene productos típicos de la mesa navideña. De esta forma, **Linser** acompaña a las familias en las fiestas para estar presentes en sus mesas familiares en las Fiestas.

3- Día del Niño

Por 6º año consecutivo, **Linser** festejó el Día del Niño entregando presentes a todos los hijos del personal, y colaborando con iniciativas de distintos sindicatos que nuclean al personal.

DESEMPEÑO

El Día del Niño es un día muy especial para todos, y **Linser** lo festeja especialmente. Por 6º año consecutivo, la empresa acompaña a las familias de sus colaboradores en este día.

Este año todos los hijos menores de 12 años de nuestros colaboradores recibieron entradas para ir al Cine. Las entradas se entregaron en agosto y son para disfrutar hasta febrero del año 2017 en una cadena de cines muy conocida con presencia de salas en casi todo el País. De esta manera, facilitamos que las familias puedan disfrutarlas sin problemas.

También colaboramos con la Comisión Interna del Hospital de Clínicas que organizó un festejo por el Día de la Niñez en el mes de septiembre. Les enviamos cajas de golosinas para que los chicos puedan compartir en la merienda.

Como hacemos hace muchos años desde Linser, enviamos al Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM) 10 bicicletas y al Sindicato de Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba. (S.O.E.L.S.A.) 2 bicicletas más, para colaborar con ellos en sus festejos del Día del Niño.

En la semana del día del niño, incorporamos a las firmas institucionales de los mails el siguiente pie de mail:



También nos sumamos al festejo del Día del Niño que realizó el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), entregando más de 180 juguetes sustentables para repartir entre los niños participantes del festejo.



Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor
de la República Argentina
Tronador 1000, Pte. 1º, Ciudad de Buenos Aires (CABA) - Argentina
Código Postal 1000 - San Justo
Tel: 4651-4081

SAN JUSTO, 21 de Septiembre de 2016

SRES.
LINSER

PRESENTE

De nuestra mayor consideración:

Por medio de la presente, tengo el agrado de dirigirme a Uds.,
y también en nombre de mis compañeros de esta Delegación San Justo, para
agradecerles, los presentes que nos han donado para obsequiarlos a nuestro queridos
niños en el evento que nuestra Organización realiza para festejar el "Día del Niño".

Sin otro particular, agradecemos una vez más, y
aprovechamos la oportunidad para saludarlos atentamente.



ADRIAN VALLE
Presidente General SMATA
Delegación San Justo



4- Iniciativa "Linser por la Vida"

Por quinto año, **Linser** llevó adelante este programa con miras a promover instancias de reflexión sobre distintas realidades de la vida a nivel individual, familiar y comunitario. El objetivo es concientizar sobre la importancia del cuidado y promoción del ambiente, brindando consejos prácticos para el trabajo, los hogares y la vida en comunidad; generar conciencia sobre la seguridad en el trabajo, promoción de la salud y prevención de enfermedades; y de sensibilizar sobre distintos aspectos de la vida en sociedad, principalmente sobre los derechos del niño, el desarrollo integral de la infancia y promoción de la familia.





DESEMPEÑO

El correo electrónico es la forma más habitual de comunicación que tiene la empresa, tanto la comunicación interna como externa hacia clientes, proveedores, entre otros. Es por eso que la firma de los correos va acompañada por un pie de mail que va cambiando durante el transcurso del año, en función de una fecha especial o problemática particular que se pretenda compartir.

Durante el 2016, se diseñaron e implementaron 12 pies de mails diferentes, los cuales al ser enviada por correo electrónico, pretende tener impacto sobre el destinatario. De esta manera, se convierte en un disparador de reflexión sobre la situación tratada en cada oportunidad.



 El control médico periódico es fundamental para prevenir enfermedades cardiovasculares  29 de septiembre - Día Mundial del corazón

 ¡Promovamos una niñez activa!
Compartamos actividades al aire libre con nuestros hijos 

 1 al 7 de agosto - Semana Mundial de la Lactancia Materna
PROMOVAMOS LA LACTANCIA PARA UNA CRIANZA FELIZ 

 21 de agosto - Día del niño
PROMOVAMOS UNA CRIANZA CONSCIENTE PARA UNA INFANCIA FELIZ 

 16 de octubre - Día Mundial de la alimentación
La alimentación variada y equilibrada trae beneficios para nuestra vida diaria 

 14 DE NOVIEMBRE. DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA DIABETES
¿Sabías que una dieta saludable, actividad física regular, y evitar el consumo de tabaco pueden prevenir la diabetes? 

 ¡Felices Fiestas!
Les deseamos todos los que formamos parte de Linser 

Por otra parte, se difundieron 6 (seis) mensajes (mailings) sobre las siguientes cuestiones: “Promovamos una niñez activa”, “Día Mundial del Agua”, “Día Mundial contra la Hepatitis”, “Día Mundial del Corazón”, “Medidas de Prevención contra la gripe”

Los mailings internos se envían al personal administrativo, la gerencia y los supervisores. Consisten en pequeños desarrollos sobre los temas seleccionados, para que puedan leer, reflexionar y compartir en familia.

4.- Campañas sobre cuidado de la salud y calidad de vida

En el marco del programa “Iniciativa Linser por la vida” se difundió información entre todos los colaboradores de la Empresa sobre la importancia del cuidado de la salud y la calidad de vida. Para ello se organizaron talleres, charlas, capacitaciones, y se utilizaron otras herramientas de comunicación y concientización, como mailing, folletería, cartelera y el “Notilinser”.

DESEMPEÑO

En el mes de julio, 23 mamás y colaboradoras de diferentes servicios de **Linser**, participaron del Taller “Hacia una lactancia y crianza feliz”, que organizamos en alianza con “Fundalam”, organización que se dedica a promover la lactancia materna y la crianza en salud asistiendo a las familias e informando a la comunidad.

Cabe destacar que el Taller se organizó como un espacio abierto para todas las mujeres que deseaban asistir. La invitación fue muy bienvenida entre las colaboradoras, y asistieron embarazadas, recientes mamás y mujeres que están planificando ser mamás en el corto plazo.

Durante el taller aprendimos sobre la importancia de la lactancia materna, en cuanto no sólo se trata de alimentar, sino también de dar seguridad, contención, estabilidad emocional al bebé, ya que el contacto “piel a piel” genera un vínculo que se profundiza cada vez.

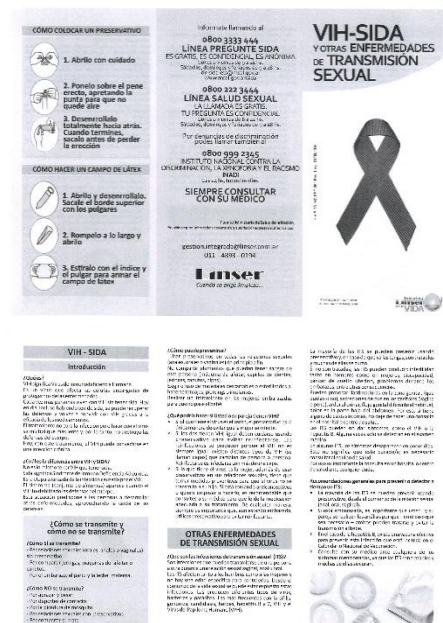
Además, las expertas a cargo del Taller compartieron consejos y tips para que tener una lactancia exitosa, aún para las mamás que deben trabajar.



A la finalización del Taller, se sortearon entre las mujeres presentes mantitas y bolsos, muy útiles para el cuidado del bebé.

Asimismo, y con el objetivo de compartir esta experiencia con la totalidad del personal, en la revista institucional “Notilinser” 2016 se publicaron los principales consejos recibidos, como así también se difundió un correo electrónico (consultas@fundalam.org.ar) de Fundalam para enviar consultas personalizadas.

Por otra parte, en el mes de agosto de 2016, Jonathan Villarreal del área de Gestión Integrada, estuvo a cargo de los módulos relacionados con vida saludable, HIV/SIDA y otras enfermedades de transmisión sexual. Estos encuentros fueron complementados con material de información general, el cual fue distribuido a la totalidad del personal.



En el mes de diciembre de 2016, en el marco del Comité Mensual de Supervisores y Coordinadores, se abordó el tema de drogas de abuso. Para la ocasión, contamos con la presencia del Dr. Carlos Alberto Vizzotti, especialista en adicciones, quien compartió sus conocimientos y experiencia en la temática.



5- Encuentros con proveedores: “Diálogos con nuestra cadena de valor”

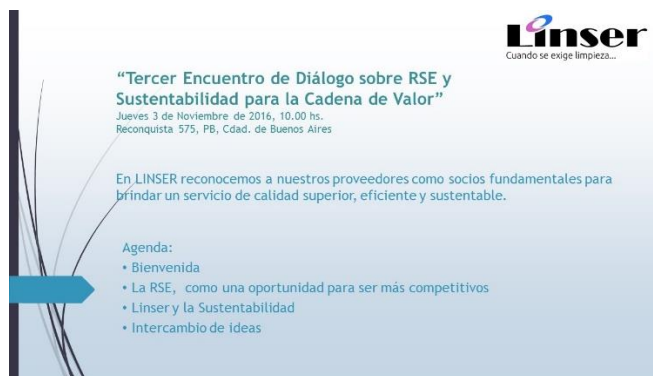
Linser es consciente que su negocio se sostiene con el compromiso diario de sus colaboradores, contratistas y proveedores. En ese sentido, se trabaja para crear vínculos de confianza y de largo plazo con las personas y empresas con las que interactúa.

Los contratistas y proveedores son socios fundamentales para que nuestra empresa brinde el mejor servicio con altos estándares de calidad y eficiencia. Por ello los encuentros con proveedores son espacios sustanciales, útiles para compartir y reflexionar conjuntamente sobre los desafíos comunes entre cliente y proveedores, así como dar a conocer las prácticas que nos ayudarán a seguir transitando el camino hacia la sustentabilidad.

DESEMPEÑO

En 3 de noviembre de 2016, se realizó el “Tercer Encuentro de Diálogo sobre RSE y Sustentabilidad para la Cadena de Valor”.

Durante este encuentro, se expuso sobre la oportunidad que la Responsabilidad Social Empresaria (RSE) representa para las empresas en su deseo de ser cada vez más competitivas. Asimismo se aprovechó el encuentro para presentar la nueva Política de Sustentabilidad 2016, y explicar cada uno de sus preceptos.



6- Fortalecimiento de vínculos en la gestión de sustentabilidad con nuestros clientes

En el mes de octubre participamos de una capacitación sobre Responsabilidad Social Empresaria organizada por el Banco Santander Río. El Banco Santander Río convocó a esta capacitación a su cadena de valor, y aceptamos el reconocimiento participando efectivamente en el encuentro, compartiendo conocimientos y experiencias sobre las iniciativas de RSE iniciadas e implementadas en la empresa.

DESEMPEÑO

Para **Linser** esta ocasión significó una gran oportunidad para generar nuevos vínculos, potenciar los esfuerzos multisectoriales y continuar transitando junto a nuestros clientes el camino hacia una gestión del negocio más sustentable.



En el mes de diciembre de 2016 **Linser** se sumó a la “Cruzada de Volkswagen”, uno de nuestros clientes más importantes.

7- Erradicación del Trabajo Infantil

Linser continúa siendo parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, conformada en el marco de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Su participación se focaliza en la Subcomisión de Consolidación, la cual se fusionó con la Subcomisión de Intervención a los efectos de lograr mayores resultados.

Durante el año 2016 se trabajó, en la formulación de las bases para la realización de un “Concurso Federal de Proyectos Sociales relacionados con la Erradicación del Trabajo Infantil”.

DESEMPEÑO

Este año participamos de 4 Reuniones Plenarias y del 100% de las reuniones de Subcomisión de Consolidación.

Una vez formuladas las bases del Concurso Federal de Proyectos Sociales, el cual será lanzado durante el primer semestre del 2017, las empresas se comprometieron a aportar recursos económicos para solventar los premios a entregar a los Proyectos ganadores. En esta oportunidad la Gerencia autorizó la entrega de \$10.000.

Atento nuestra participación durante todo el año y el compromiso demostrado con la Red, recibimos por tercer año consecutivo el Certificado de Empresa Activa contra el Trabajo Infantil.

En noviembre de 2016, **Linser** participó



de la reunión convocada por CONAETI a los fines de trabajar en el “Referencial 11, Gestión de la Calidad Ocupacional”, a través del cual se espera obtener un sistema de certificación voluntaria para las Empresas que acredite que cuenta con procesos que prohíben el trabajo infantil dentro de sus organizaciones. Se espera seguir avanzando en esta certificación durante el año 2017.

8- Difusión contra el trabajo infantil

Uno de los compromisos asumidos al ser parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil es difundir el tema, dar a conocer la Red en todos los ámbitos que sea posible y sumarse a las campañas de difusión organizadas por la CONAETI.

Durante el 2016, **Linser** se sumó a la Campaña “Tarjeta Roja al Trabajo Infantil” y compartió información sobre la Red con sus proveedores, con el objetivo de concientizar a todos sobre esta problemática.

DESEMPEÑO

En la Revista Institucional “Notilinser”, Edición 10, se utilizó la contratapa para difundir la campaña “Tarjeta Roja al Trabajo Infantil”. Allí, además de la imagen de la campaña, aprovechamos para difundir sobre la problemática, especificando la ley argentina que prohíbe el trabajo realizado por personas menores de 16 años, como así también explicamos los motivos primordiales de por qué un niño/a no debe trabajar.

Durante el año 2016 se reformuló la Política de Sustentabilidad de la Empresa, y se incorporó expresamente “Trabajar en pos de la erradicación del trabajo Infantil y Protección del Trabajo adolescente”

Asimismo, el 3 de noviembre de 2016 se realizó el “Encuentro de Diálogo sobre RSE y Sustentabilidad con la Cadena de Valor”, en el cual se compartió con los proveedores participantes los objetivos de la Red y se lo invitó a sumarse.

Nuestros desafíos:

- Continuar promoviendo la protección de los Derechos Humanos fundamentales, en línea con el objetivo número 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos).
- Profundizar capacitaciones para el público interno y continuar abordando temas vinculados a la sustentabilidad en las mismas, de modo de cumplir con el objetivo 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (Garantizar una educación de calidad inclusiva y equitativa, y promover las oportunidades de aprendizaje permanente para todos).
- Concretar proyectos previstos durante 2015 con vistas a contribuir al sostenimiento y mejora de las condiciones del personal y de la comunidad en general.
- Continuar trabajando en alianza con nuestros clientes, proveedores y con asociaciones civiles, desarrollando programas conjuntos para beneficio de la comunidad, con la participación e integración de los trabajadores que hacen nuestra empresa.
- Continuar impulsando la Iniciativa Terminá la Secundaria y lograr que al menos 5 supervisores estén cursando la secundaria a través de este Programa.
- Lanzar la Iniciativa Terminá la Secundaria para los Coordinadores.



CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO Nº 3 Las empresas deben apoyar la libre asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

| | |
|-------------------|--|
| COMPROMISO | Apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. |
| PROCESOS | La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva crean oportunidades para un diálogo constructivo, cuyas soluciones representan beneficios para la empresa, los colaboradores y la sociedad. En este sentido, desde Linser se realizan periódicamente reuniones con los representantes sindicales de nuestra actividad con el fin de generar un clima propicio para el intercambio y la identificación de oportunidades de trabajo en conjunto. |

ACTIVIDADES

1- Empleados en convenios colectivos de trabajo

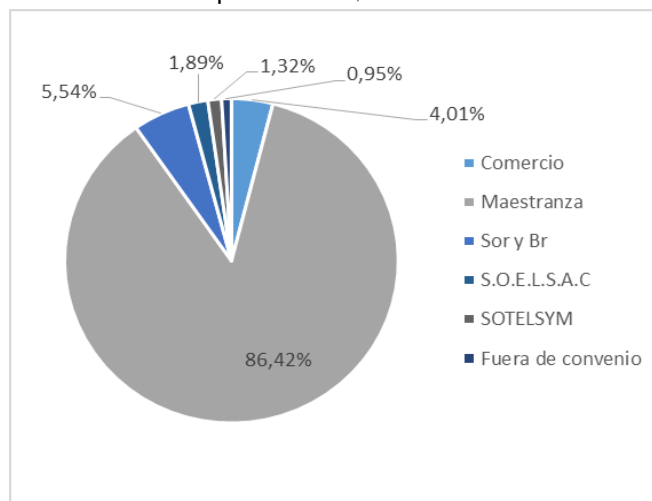
Nuestro personal se encuentra incluido en Convenios Colectivos de Trabajo (CCT), garantizando el cumplimiento de sus derechos en cuanto a sus salarios, jornada, vacaciones, capacitación, respetando la regulación vigente.

DESEMPEÑO

Linser a la fecha cuenta con un 99,15% de personal bajo Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo a su actividad.

Detallamos a continuación el porcentaje de trabajadores adheridos a los siguientes sindicatos:

- Comercio: 100 personas (4,01%)
- Maestranza: 2156 personas (86,42%)
- Sor y Br: 138 personas (5,54%)
- S.O.E.L.S.A.C: 47 personas (1,89%)
- SOTELSYM: 33 personas (1,32%)



Por otra parte, durante el año 2016, en virtud de la readecuación de nuestros procedimientos a los cambios en las Normas ISO 9001 y ISO14001, se desarrolló un análisis de contexto, partes interesadas, abordaje de riesgos y oportunidades. La situación de contar con más del 99% de los empleados bajo convenio colectivo de trabajo (CCT), se concibió con una situación contextual propia de la Empresa, y así se manifestó en la matriz de análisis. Este formal reconocimiento implica que **Linser** asume todas las responsabilidades de minimizar los riesgos que pudiesen atentar contra ese contexto.

2- Reuniones con los representantes sindicales

Con el fin de mantener una comunicación fluida, se realizan reuniones semanales con los delegados gremiales, quienes nos acercan las inquietudes de nuestros colaboradores. Asimismo, **Linser** y las autoridades del Sindicato de Obreros de Maestranza se reúnen periódicamente.

DESEMPEÑO Seguimos consensuando a través de estas reuniones mejoras para nuestros trabajadores.

3- Asesoramiento al personal ingresante

Cuando se realiza la inducción al personal ingresante, se le informa sobre el sindicato y se le asesora sobre todos los beneficios que el mismo ofrece.

DESEMPEÑO **Linser** tiene un 75,21% de colaboradores afiliados a distintos sindicatos.

4- Acompañamiento de eventos y celebraciones del sindicato

Linser acompaña los eventos y celebraciones del sindicato, contribuyendo mediante el servicio de limpieza. Asimismo, colabora con donaciones para ser rifadas en ocasiones especiales.

DESEMPEÑO Colaboramos con la Comisión Interna del Hospital de Clínicas que organizó un festejo por el Día de la Niñez en el mes de septiembre. Les enviamos cajas de golosinas para que los chicos puedan compartir en la merienda.

Como hacemos hace muchos años desde **Linser**, enviamos al Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM) 10 bicicletas y al Sindicato de Obreros y Empleados de Empresas de Limpieza, Servicios y Afines de Córdoba. (S.O.E.L.S.A.) 2 bicicletas más, para colaborar con ellos en sus festejos del Día del Niño.

También nos sumamos al festejo del Día del Niño que realizó el Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (SMATA), entregando más de 180 juguetes sustentables para repartir entre los niños participantes del festejo.



Nuestros Desafíos:

- **Linser** se compromete a continuar creciendo y afianzando el vínculo con nuestros colaboradores y sus respectivos representantes gremiales.
- Incorporar al Plan de Responsabilidad Social Empresaria 2017 de **Linser**, al menos 1 actividad para realizar conjuntamente con el Sindicato más representativo de nuestra actividad –Sindicato de Obreros de Maestranza (SOM)–. De esta manera, se busca ampliar el alcance de nuestras iniciativas, trascendiendo a nuestros propios colaboradores y sumando al resto de afiliados del sector.

PRINCIPIO N° 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

| | |
|-------------------|--|
| COMPROMISO | <p>Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.</p> <p>Linser es consciente que el trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para la cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. Aún recibiendo un salario u otra forma de compensación no indica necesariamente que el trabajo no sea forzoso. Dicha labor es una violación fundamental de los derechos humanos.</p> |
| PROCESOS | <ul style="list-style-type: none"> - Linser realiza contrataciones transparentes, transmitiendo a los postulantes todos los detalles y condiciones del puesto. - En consenso con todas las áreas de la empresa, se controlan las condiciones de trabajo y el trato que los inmediatos superiores dispensan a los trabajadores a su cargo. - Linser formaliza su relación laboral con cada trabajador conforme con lo establecido en las leyes vigentes, y monitorea que los procesos se efectúen bajo condiciones seguras. - Se mantiene a la expectativa de la detección de oportunidades de mejora en las condiciones de trabajo de sus colaboradores. |

ACTIVIDADES

1- Tiempo de descanso entre jornadas, horas semanales de trabajo y de los períodos de descanso anual

Desde sus inicios, la empresa cumple estrictamente con lo establecido en la Ley en cuanto al descanso entre jornadas laborales, respetándolo estrictamente y asegurando que todos los colaboradores tengan el tiempo necesario para recuperarse del esfuerzo psicofísico que realiza en la jornada de trabajo y además contar con tiempos propios para el esparcimiento, educación, familia, etc.

Las horas semanales están encuadradas dentro de los límites que estipula la Ley como así también los períodos de vacaciones.

| | |
|------------------|---|
| DESEMPEÑO | <p>Se priorizan las 12 horas de descanso entre el fin y el comienzo de la jornada laboral. En nuestra actividad ante una necesidad de cambio de horario en los puestos de trabajo se realiza un estricto control para preservar el tiempo de descanso.</p> <p>La cantidad de horas normales semanales de trabajo, en ningún caso superan las 44 horas que es lo que estipula la Ley.</p> <p>Todos los períodos de descanso anual, son consensuados con los trabajadores, teniendo en cuenta las solicitudes en caso de matrimonios o convivientes que se desempeñan en nuestra empresa, sin distinción de sector. Se hace un análisis de los casos de trabajadores con hijos en edad escolar, a fin de buscar y otorgarles prioritariamente los períodos de goce de vacaciones, para contribuir a un pleno desarrollo de los vínculos familiares.</p> |
|------------------|---|

2- Pago de salarios en forma anticipada

El personal percibe sus haberes en forma anticipada a la fecha límite establecida por la normativa vigente.

| | |
|--|--|
| DESEMPEÑO | <p>Continuamos, dentro de nuestras posibilidades, con el sistema de pago de haberes anticipados antes del 4º día hábil del mes siguiente al correspondiente a la prestación. Esta medida contribuye a que nuestros trabajadores puedan asumir compromisos económicos programados. Si bien, a partir de 2015, la normativa estableció el pago del aguinaldo para el día 18 de diciembre, Linser desde hace varios años venía anticipando el pago, a fin de que el personal cuente con estos recursos en forma segura. Dicho procedimiento se hizo extensivo como en otros años al aguinaldo, abonándose la 2ª cuota en forma anticipada por la época navideña.</p> |
| 3- Marco de seguridad para el desarrollo de las tareas | |
| <p>Realización de las tareas en un marco de seguridad para nuestro personal, minimizando los riesgos implícitos; más allá del cumplimiento de los requisitos legales vigentes a nivel nacional, provincial y municipal, y de los establecidos por la norma internacional OHSAS 18001:2007.</p> | |
| DESEMPEÑO | <p>Linser cuenta con un staff de profesionales y técnicos en Seguridad e Higiene en constante crecimiento con el objetivo de minimizar los riesgos a los que se encuentra expuesto el personal, trabajando en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.</p> <p>En efecto, el área de Gestión Integrada aborda el tema de seguridad y salud ocupacional. Cuenta con un equipo de 6 personas fijas en las oficinas centrales, 3 técnicos itinerantes, los cuales recorren permanentemente los servicios. Y, en aquellos servicios de mayor complejidad por la naturaleza técnica de la limpieza que debe realizarse, se dispone de técnicos en higiene y seguridad afectados permanente y exclusivamente a los mismos.</p> <p>Se continúan cumpliendo las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Desarrollo de evaluaciones de riesgos inherentes a todas las tareas realizadas por nuestros empleados de alcance tanto en establecimientos propios como en los de nuestros clientes. ➤ Entrega de los elementos de protección personal (E.P.P.) de acuerdo a la tarea a desarrollar, especificados en las instrucciones de trabajo respectivas, llevando un control riguroso de las entregas mediante la registración respaldatoria en soportes de papel y sistema, con el formato y los datos que indica la legislación desde 2011. ➤ Los profesionales y técnicos en seguridad e higiene están en permanente búsqueda de proveedores, productos, insumos y EPP nuevos, a fin de estar permanentemente actualizados con las novedades en la materia. En tal sentido, a partir del mes de marzo del 2016 se formalizó un procedimiento nuevo a través del cual se define el proceso de selección y aprobación de insumos nuevos y alternativos, agregando el denominado: “Registro de Incorporación Alternativa de Productos”. ➤ Capacitación en cuidados de seguridad y salud ocupacional, desde el ingreso del personal y en forma periódica, de carácter general y específico según la tarea y el ámbito donde se desempeñe: oficina, hospital, laboratorio, planta industrial o automotriz. Los temas desarrollados durante 2016, se detallan en la sección “Derechos Humanos” de la presente. ➤ Desarrollo de planes de evacuación y realización de simulacros tal como lo establece el procedimiento general interno “Planes de Evacuación y Simulacro” con alcance a todos los establecimientos donde se desempeñan nuestros trabajadores. Asimismo en las oficinas centrales de la empresa, en el mes de agosto se realizó un simulacro de evacuación en el que participaron todas las empresas que comparten el Edificio, en cumplimiento de la Ley 1346 de la Ciudad de Buenos Aires, aplicable a evaluaciones en |

| | |
|--|--|
| | <p>situaciones de emergencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Reuniones semanales con el área de Recursos Humanos y el servicio médico para el desarrollo y mantenimiento de planes de salud. ➤ Reuniones de Comité con supervisores y coordinadores que se detallan en el punto 5. |
|--|--|

4- Política de Ergonomía

A partir del reconocimiento de la necesidad de contar con lugares de trabajo, herramientas y tareas saludables desde el punto de vista de la ergonomía, en cuanto coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador, de manera de integrar los tres elementos del sistema: humano, máquina, ambiente, se desarrolló la Política de **Linser** sobre Ergonomía.

DESEMPEÑO

En el 2016 la Presidente de la empresa aprobó y suscribió la "Política de Salud Ocupacional – Ergonomía" de **Linser**.

La misma entró en vigencia el día 12 de mayo de 2016 y fue dada a conocer a todo el personal de la Empresa.

Asimismo, **Linser** cuenta con el asesoramiento externo de un licenciado en seguridad e higiene, especialista en la materia, quien está avanzando progresivamente en el estudio de los puestos de trabajo, identificando los factores de riesgo relacionados.



Política de Salud Ocupacional – Ergonomía

LINER S.A.C.I.S. reconoce la necesidad de diseñar los lugares de trabajo, herramientas y tareas de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador, de manera de integrar los tres elementos del sistema: humano, máquina, ambiente. Para tal efecto la alta Dirección y/o gerencia se compromete con lo siguiente:

- Continuar impulsando el funcionamiento de la Comisión de Ergonomía, creada e integrada por personal idóneo en la materia, a los efectos de aplicar la presente política, y realizar los cambios que considere técnicamente adecuados, en función de la normativa legal vigente.
- Proveer las medidas ergonómicas de prevención y control de los riesgos de las actividades y procesos propios, de acuerdo a cada puesto de trabajo, considerando el análisis y la valoración que se haga de los mismos.
- Evaluar periódicamente los principales factores de riesgo para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.
- Desarrollar e implementar acciones de capacitación y motivación relacionados dirigidos a los trabajadores, supervisores y contratistas de la organización a los efectos de involucrarlos con la problemática y sus posibles soluciones.
- Proporcionar el mantenimiento de las instalaciones, máquinas y equipos para prevenir, minimizar y/o eliminar cuando sea posible los riesgos de accidentes o enfermedades, como los trastornos musculo esqueléticos (TME) en las personas que allí trabajan.
- Revisar anualmente la presente política y garantizar los recursos necesarios para implementarla.
- Publicar y difundir este documento a todo el personal de la empresa, proveedores, contratistas, clientes y la comunidad local.

Buenos Aires, 12 de mayo de 2016


Carmen María Adame
Presidenta LINER S.A.C.I.S.

5- Reuniones de Comité con supervisores y coordinadores

El área de Gestión Integrada continuó realizando mensualmente los Comités para supervisores y coordinadores, abordando numerosos temas relevantes de seguridad e higiene, calidad, salud y RSE, cumpliendo con nuestro Programa Anual de Capacitación (reportado en el apartado sobre Derechos Humanos). Conforme lo manifestado allí, este Programa de Capacitación si bien se proyecta al final del año anterior, es tan dinámico como las necesidades de capacitación que se van presentando durante el transcurso del año.

En esta parte de la Comunicación, se destacan todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas de seguridad e higiene y salud ocupacional, a fin de acreditar la importancia que tiene para **Linser** que los operarios estén constantemente capacitados sobre el oficio, conozcan los riesgos y tengan conocimiento acabado para prevenirlos.

Teniendo en cuenta la envergadura de la empresa y la dispersión del personal operativo en servicios distribuidos por todo el País, una vez por mes se organizan los Comités de Supervisores y Coordinadores para recibir capacitación, a los efectos de que ellos luego transmitan el conocimiento a la totalidad de los operarios.

Por otra parte, algunos de estos encuentros incluyen módulos sobre temas relacionados con el manejo de recursos humanos.

DESEMPEÑO

Durante 2016, el área de Gestión Integrada organizó los habituales comités para supervisores y coordinadores en forma mensual, totalizando 10 en el año.

En estas ocasiones, entre los diversos temas tratados por los responsables,

técnicos y administrativos, se pueden destacar los siguientes:

- Plan de Evacuación ante Emergencias
- Riesgo de Incendio y Uso de Extintores
- Instrucciones de trabajo
- Dengue, Chikunguya y Zica (DR.Jorge Kinaszuk)
- Comunicación de Riesgos y Aspectos ambientales
- Riesgo Eléctrico
- Manejo de Residuos
- Identificación y rotulado de productos-Sistema Globalmente Armonizado (SGA) Manejo de Productos Químicos- Dilución de Productos Químicos
- Autocontrol Preventivo y Trabajo Seguro
- Golpes y Choques con objetos móviles
- Uso Adecuado de EPP
- Orden y Limpieza
- Procedimiento uso de escalera

Por su parte, se analizaron los accidentes ocurridos en cada mes y se trató la importancia de la detección de incidentes como medida preventiva.

Asimismo, también contamos con colaboraciones especiales del Dpto. Recursos Humanos, abordando temas propios de esa área, fundamentales para el manejo del personal en los servicios como confección correcta de planillas de asistencia, vacaciones, revisión de presentismo, etc.

Al final del año, se puede concluir que se dedicaron 24.819 horas de capacitación exclusivamente sobre temas de seguridad e higiene y salud ocupacional para todo el personal de la empresa. Esto, sin perjuicio de que también se dictan capacitaciones específicas para el personal afectado a ámbitos de salud, por ejemplo.

6- Apoyo a y entre nuestros colaboradores

Durante el 2016, se mantienen las acciones tendientes a consolidar nuestro vínculo con el personal, brindando nuestro apoyo en temas personales, asesorándolos y, en algunos casos dentro de nuestras posibilidades, acercándoles la solución.



DESEMPEÑO

En el marco del Programa “Linser en Familia”, acercamos a todos el personal a través de la Revista Institucional Notilinser N° 10, un artículo sobre Educación Financiera, el cual contiene información clave para tener en cuenta antes de tomar deuda que pueda alterar la economía familiar sustancialmente.

NOTA 10

EDUCACIÓN FINANCIERA

¿Qué debemos tomar en cuenta antes de endeudarnos?

Queremos compartir algunos consejos de educación financiera para que las deudas no se vuelvan un inconveniente. Comprar en cuotas, pagar con tarjeta de crédito o pedir préstamos tiene sus ventajas, pero también puede generar problemas.

Antes de gastar dinero que todavía no tenemos, debemos estar seguros de que lo vamos a conseguir en el futuro. Esto dependerá de nuestros ingresos en el trabajo, si tenemos un fondo de ahorros para imprevistos, si otras personas podrán ayudarnos en caso de emergencia, etc. Es importante que nos aseguremos de que vamos a poder pagar la deuda a tiempo, porque los demoras el pagar los préstamos siempre tienen altas tasas de interés.

Seamos cuidadosos con las cuotas a largo plazo. Si bien los planes de 6, 12 o más cuotas son tentadores, tengamos en cuenta que vamos a seguir pagándolos durante mucho tiempo después de haber hecho la compra. Por eso, este tipo de facilidades conviene más para electrodomésticos o bienes que vamos a seguir utilizando en el largo plazo antes que por ejemplo viajes o fiestas.

Antes de endeudarnos, siempre debemos averiguar bien cuál es el costo financiero de la deuda. Para eso es importante leer bien la letra chica para saber cuánto vamos a tener que pagar por intereses, comisiones, impuestos, seguros y otros gastos. Así podremos decidir si lo que nos conviene es endeudarnos o si es preferible ahorrar primero.

Evaluemos que las cuotas de nuestras deudas se acerquen o superen a nuestros ingresos de cada mes. Si la mayor parte de los meses no conseguimos ahorrar nada a causa de las cuotas, no es conveniente seguir endeudándonos más todavía.

Por último, y muy importante: tenemos que tener en cuenta que si no podemos afrontar la deuda que contrajimos, nuestro crédito es el primero que se va a ver afectado porque las entidades financieras envían a la empresa el pedido de embargo de haberes una vez verificada la mora en el pago. La solicitud de embargo de haberes es un orden judicial que ninguna empleador puede desconocer. ¡Protejamos de ser profundos y no llegar a esta situación con perjudicial para el bienestar de la familia!

TALLER

Hacia una lactancia y crianza feliz

En el mes de julio, 23 mamás y colaboradoras de diferentes servicios de Linser, participaron de un taller sobre lactancia materna a cargo de Fundalam, organización que se dedica a promover la lactancia materna y la crianza en salud asistiendo a las familias e informando a la comunidad.

¿Qué aprendimos durante el taller?

Aquí compartimos algunos de las enseñanzas que nos dejó este espacio:

- Dar pecho es alimentar, pero también dar seguridad, confianza, estabilidad emocional. El bebé se siente como cuando estaba en la panza: contenido, calentito, sostenido. El contacto piel a piel genera un vínculo que se profundiza cada vez.
- La lactancia es una interacción de estímulos: los mirados, la liberación de hormonas, el bebé aprende de la succión y el ritmo de respiración.
- La leche materna tiene la temperatura, calidad y consistencia óptima, es de fácil digestibilidad, ayuda a un mayor desarrollo psicoemocional. En cuanto a su consistencia, el papa-

Linser continúa apoyando a su personal ante circunstancias adversas como el fallecimiento de algún familiar, la empresa brinda colaboración en forma material, ayuda en la realización de los trámites de sepelio, además de autorizar licencias especiales más allá de las que por Ley le corresponda. El estudio jurídico contratado ofrece asesoramiento legal al personal que, por motivos especiales ante el fallecimiento de familiares directos así lo requiera. En caso de fallecimiento del trabajador, la vacante se reserva al familiar que así lo solicite.

7- Sistema de control permanente de las condiciones en que el personal realiza las tareas

Los departamentos de Recursos Humanos, Supervisión Operativa y Gestión Integrada continúan monitoreando conjuntamente en forma periódica las condiciones en que los colaboradores realizan las tareas asignadas, asegurando que las mismas se realicen en un clima afable, sin apremios ni malos tratos en todos los niveles de la organización, ya sea con distinto cargo o entre pares.

DESEMPEÑO

- El supervisor realiza en forma diaria o semanal, visitas a los servicios de acuerdo a lo establecido en el procedimiento general, “Inspección de Servicios”. El objetivo de las mismas, entre muchos otros, es facilitar que los colaboradores realicen las tareas en un clima de armonía, sin presiones ni maltrato.
- Las Auditorías del Sistema de Gestión Integrado también contemplan la verificación de cómo se planifican y coordinan las tareas, recursos asignados, control de personal, etc., a fin de evitar el trabajo forzado de cualquier índole.

Durante el año 2016, no se detectó ni se registró ninguna denuncia sobre trabajo forzado, maltrato o discriminación de ningún tipo.

8- Promoción de condiciones adecuadas de trabajo hacia nuestra cadena de valor

Trabajamos para promover y garantizar el cumplimiento de las condiciones laborales adecuadas dentro de nuestra cadena de valor.

DESEMPEÑO

Durante 2016, se han realizado auditorías a 15 proveedores, de acuerdo al Plan Anual preestablecido que constó de un incremento del 25% respecto del año anterior. Se efectuaron contemplando las verificaciones de horario del personal, registración, otras cuestiones laborales y las recomendaciones al respecto, dando continuidad a las iniciativas desarrolladas en años anteriores. No se han reportado casos de trabajo forzado u obligatorio, ni de incumplimiento de la reglamentación.

Además, conforme lo ya reportado anteriormente, en el marco del Encuentro de Diálogo con los Proveedores realizado en el mes de noviembre continuamos difundiendo información sobre la Red y aprovechamos para invitar a nuestros proveedores críticos y clientes a formar parte de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, conformada en el marco de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.



9- Equipamiento en constante renovación

Para la prestación del servicio, más allá del compromiso con el cliente, el personal cuenta con las herramientas y equipamiento para que la tarea se haga más accesible, manteniéndonos a la vanguardia utilizando la última tecnología en materia de maquinarias.

DESEMPEÑO

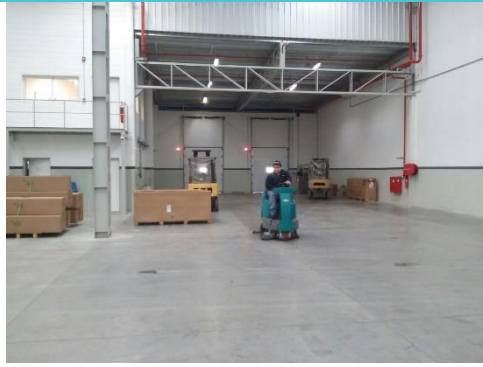
Continuando con la política de incorporar equipamiento de última generación a los efectos de prestar un servicio más eficiente cada día, hemos incorporado lo siguiente maquinaria:

- 1) máquina lavadora hombre a bordo Tennant T7.

Esta máquina tiene enormes potencialidades, ya que limpia ambientes grandes y pequeños de forma segura y productiva. Entre otras cosas, mejora la recuperación de soluciones con el sistema de escurridor parabólico sin complicaciones, que tiene un ángulo de cuchilla óptimo para pisos más secos y ayuda a reducir el riesgo de resbalones y tropezones.

Además, en el marco de nuestra política de sustentabilidad y en el uso eficiente de los recursos, destacamos que esta máquina tiene un tanque Hygenic® fácil de limpiar, lo que ayuda a reducir el moho, las bacterias y los olores. Además, de ser muy silenciosa su operación, lo cual es sustancial para trabajar en ambientes sensibles al ruido.





Además, se incorporó a la flota de vehículos ya existente un nuevo camión que se utilizará para el transporte de embalajes y carros en planta.



Durante el año 2016, se incorporó también lo siguiente:

- 1 LAVADORA SECADORA SUPER SCRUBBER 90B N° SERIE 4077
- 1 BORDEADORA FSE60
- 1 BORDEADORA 900 WATTS
- 1 DESMALEZADORA 1,5 MTS TRES PUNTOS
- 1 DESMALEZADORA DE ARRASTRE 1.5 MTS CON GOMAS
- 4 DESMALEZADORAS ECHO 4605
- 3 ESCALERAS DE ALUMINIO ACC SIMPLE DE 6 PELDAÑOS ARGENSA
- 1 HIDROLAVADORA AGUA FRIA ELECTRONOR 50HP 19L
- 2 HIDROLAVADORAS ECONOR 8/120
- 1 HIDROLAVADORA ELECTRONOR 9/130
- 2 HIDROLAVADORAS
- 2 HIDROLAVADORAS ELECTRONOR GINOX 15/200 AGUA CALIENT
- 1 MEGOHMETRO TES 1600
- 3 MOTOGUADAÑA ECHO MOD 4605
- 2 SOPLADORAS ECHO PB 755
- 1 SOPLADORA MANUAL ECHO PB 250
- 1 SOPLADORA PB 252
- 2 SOPLADORA PB 755
- 2 TRACTORES

También se continuó como el año anterior incorporando una importante

| | |
|--|---|
| | <p>cantidad de equipos de comunicación para ampliación y renovación de la flota telefónica móvil, aumentando la eficiencia en este aspecto fundamental para las operaciones. A diciembre de 2016, se dispone de un total de 251 equipos de telecomunicaciones móviles; habiendo adquirido 84 durante el año 2016 (2,5% más que en 2015).</p> <p>Además, para brindar mayor comodidad al personal afectado a diferentes servicios, y a fines de renovar el equipamiento informático en las oficinas, se adquirió lo siguiente: 2 archivos metálicos de 4 cajones, 1 armario de 1.50 x1.80x0.45 de puertas corredizas, 2 armarios de puerta corrediza 6 estantes, 2 armario de puertas batientes 3 estantes, 1 CPU cpu lyb, 2 servidores samsung mu - ps10b/am, 1 escobero en melamina blanco, 1 guardarropas de 6 puertas cortas, 3 guardarropas de 8 puertas, 1 guardarropas 4 puertas cortas, 1 módulo de guardado c ptas corredizas 90*90, 2 monitores lg 24mt45d, 1 notebook asus x55la core i5 y 1 silla ergonomía.</p> |
|--|---|

10- Mejoras en los lugares de trabajo

En 2016, se realizaron mejoras en el obrador de **Linser** instalado en la Planta de Volkswagen en Pacheco.

DESEMPEÑO

El obrador es un espacio montado en el terreno de la Planta de Volkswagen en la localidad de Pacheco, Pcia. de Buenos Aires, donde **Linser** dispone de su depósito de productos de limpieza, taller de mantenimiento, sala de reuniones, entre otras cosas.

- Revisión y cambio de instalación eléctrica completa.
- Descarte de container dispuesto en el ángulo del terreno, lo cual permitió trazar la ochava de la esquina de manera adecuada.
- Remoción de containers en mal estado.
- Reubicación de containers existentes a los fines de facilitar la circulación y aprovechar mejor el espacio disponible

11- “Nos ponemos de Acuerdo”

“Nos ponemos de acuerdo” es una iniciativa que llevamos a cabo en **Linser** para lograr un ambiente de trabajo donde la tolerancia, el buen trato y el respeto por los demás y por uno mismo, sean los pilares para lograr una mejor convivencia todos los días.



DESEMPEÑO

En el año 2016, en la Revista Institucional Notilinser, se incorporó un “Nos Ponemos de Acuerdo” relacionado con el trabajo seguro y la cultura del cuidado.



12- Escuela de supervisores

En el mes de noviembre de 2016 se realizó la “Escuela de Supervisores-2016”. La Escuela se dictó por primera vez en el año 2015, es de carácter obligatorio, y procura completar la formación de nuestros supervisores operativos para asegurar que su competencia se encuentre a la altura de las crecientes exigencias de nuestros clientes.

DESEMPEÑO

Esta actividad reportada en la sección “Derechos Humanos” de la presente, tiene como objetivo principal: *“Brindar a los supervisores herramientas de conocimiento suficientes para facilitar el desarrollo eficiente del servicio brindado por LINSER”*. Y, entre otros objetivos específicos, se plantean los siguientes: 1) Adquirir condiciones de liderazgo que les permita para armar equipos de trabajo, que funcionen fluidamente; 2) Desarrollar aptitudes de mando de subordinados; y 3) Aprender pautas de relacionamiento con los clientes de la empresa.

Personal del área de Derechos Humanos desarrolla y dicta el módulo específico que incluye estos temas. Resulta sustancial para la empresa el trabajo en equipo de manera armoniosa y eficiente, no sólo para lograr los resultados previstos y exigidos por los clientes, sino también para que el personal se sienta confortable en su lugar de trabajo y pueda desarrollarse profesional y personalmente.





13- Escuela de Coordinadores

Desde el año 2007, **Linser** lleva a cabo la actividad “Escuela de Coordinadores”, con el objetivo de preparar al personal promocionado a Coordinador de los servicios de limpieza.

DESEMPEÑO

Como veníamos haciendo desde años anteriores, en octubre del 2010 se realizó la “Escuela de Coordinadores”. Esta capacitación se realiza en dos jornadas (18 y 19 de octubre). El temario que abarca dicha capacitación comprende las distintas formas de comunicación, planificación del trabajo, regímenes de licencias, urbanidad, liderazgo, respeto y el buen trato del personal a su cargo, etc. A todos los participantes se le entrega “El Manual para el Coordinador de Limpieza”.

Asimismo, los Coordinadores rinden un examen y reciben un Certificado de asistencia y aprobación.

Este año 23 Coordinadores asistieron a la Escuela.

Nuestros desafíos:

- Seguir afianzando nuestros métodos de control sobre las condiciones de trabajo, entre los departamentos de Recursos Humanos, Supervisión Operativa y Gestión Integrada, para garantizar a todo nuestro personal un ambiente de trabajo cordial, sin presiones ni maltratos.
- Continuar con los proyectos de capacitación integral de Supervisores y Coordinadores.

PRINCIPIO Nº 5 Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

COMPROMISO

Continuar cumpliendo la Ley Nacional Nº 26.390 que prohíbe el trabajo realizado por personas menores de 16 años.

Reafirmar nuestra adhesión a los términos establecidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la cual define los Derechos Humanos básicos que disfrutan los niños y niñas en todas las partes del mundo, poniendo énfasis en continuar el curso de su extensión hacia nuestra cadena de valor.

Mantener y reafirmar el cumplimiento de las cláusulas que nos aplican del Convenio Marco del Protocolo de Adhesión a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (CONAETI), y trabajar fuertemente para promover el compromiso e incorporación a la Red de clientes y proveedores.

PROCESOS

- Es condición necesaria de empleo ser mayor de 18 años.
- La organización ha suscripto al Protocolo de Adhesión a la Red de Empresas Contra el Trabajo Infantil promovida por CONAETI.
- Invitación a proveedores críticos y clientes a formar parte de la Red de

- | | |
|--|--|
| | <p>Empresas contra el Trabajo Infantil de la CONAETI (Comisión Nacional para la Erradicación contra el Trabajo Infantil) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuentros de diálogo con nuestra cadena de valor para intercambiar sobre temas relacionados a la sustentabilidad. Éstos concluyeron con la firma de un documento a través del cual declaran su compromiso por la lucha contra el trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente. |
|--|--|

ACTIVIDADES

1- Actividades internas de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil

Continuamos desarrollando las acciones que desde nuestra suscripción a la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil de la CONAETI (Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil) en junio de 2010 venimos realizando, participando de numerosas actividades, ya sea con los miembros de la Red como también con nuestros diversos públicos de interés.

La Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil está integrada por representantes de organismos gubernamentales, organizaciones de trabajadores, de empleadores y de la sociedad civil, y cuenta con el asesoramiento de las agencias internacionales de cooperación OIT y UNICEF.



La Red de Empresas fue creada en 2007 a partir de la firma de un convenio entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, CONAETI, y presidentes y directores de más de 50 empresas de primera línea. Actualmente son 97 empresas registradas, de las cuales 24 están consideradas como miembros activos por su nivel de participación. La Red genera y apoya programas para la prevención y erradicación del trabajo infantil, y funciona en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, siendo presidida por la CONAETI. A su vez, cuenta con un Comité Directivo integrado por 8 empresas titulares y 1 suplente; mientras que todas las empresas deben integrar alguna de las 4 subcomisiones, para un mejor y más efectivo tratamiento de las distintas temáticas. **Linser** integra la Subcomisión de Consolidación y participa en forma permanente de las reuniones internas de la misma, como también de las reuniones plenarias y otras actividades de la Red.

Durante el año 2016 se decidió fusionar las Comisiones de Intervención y Consolidación.

DESEMPEÑO

En 2016, **Linser** ha participado activamente de las diversas actividades de la Red tanto a nivel interno como externo, y ha respondido a cada requerimiento de la misma.





Tal como ha sido reportado en el apartado sobre Derechos Humanos, un representante de la empresa ha estado presente en las 4 reuniones plenarias de la Red y en el 100% de las reuniones de subcomisión que este año incluyó algunas conjuntas con la Subcomisión de Intervención.

Atento nuestra participación durante todo el año y el compromiso demostrado con la Red, recibimos por tercer año consecutivo el Certificado de Empresa Activa contra el Trabajo Infantil. El mismo fue entregado en la última reunión plenaria llevada a cabo el pasado 21 de diciembre de 2016.



En el año 2016, se profundizó en la reglamentación interna de la Red, re-considerando la forma de publicación en la página web del Ministerio de la nómina de las empresas registradas en la Red, destacando aquellas que tienen la calidad de activas en cuanto cumplieron las condiciones para ello, a fin de reconocer su compromiso con el espacio. La lista de empresas participantes se puede consultar en: http://www.trabajo.gov.ar/conaeti/red.asp?id_seccion=487

Se continúan destacando los avances logrados por la Red y la CONAETI. Al trabajo en conjunto que viene realizando con las COPRETI (Comisiones Provinciales para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil), se sumaron los importantes avances para el desarrollo de proyectos locales y mesas municipales, en un camino firme hacia la institucionalización de un modelo descentralizado y federal. En tal sentido, los días 24 y 25 de noviembre de 2016 se realizó el “Encuentro Nacional de Comisiones Provinciales para la Erradicación del Trabajo Infantil”, con presencia de autoridades nacionales, provinciales y municipales.

|  Encuentro Nacional de Comisiones Provinciales para la Erradicación del Trabajo Infantil 24 y 25 de noviembre de 2016 |  Encuentro Nacional de Comisiones Provinciales para la Erradicación del Trabajo Infantil 24 y 25 de noviembre de 2016 |
|--|--|
| <p>OBJETIVO GENERAL Fortalecer el trabajo territorial para la prevención y erradicación del trabajo infantil y protección del trabajo adolescente.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poner en conocimiento los lineamientos de la política nacional en la materia. • Intercambiar experiencia y el estado de situación de las COPRETI y de la CONAETI. • Mejorar el trabajo articulado entre el nivel nacional y el provincial. <p>DÍA 1: "FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO INSTITUCIONAL"</p> <p>9.00 PISO 18 Acreditaciones.</p> <p>9.30 AUDITORIO Mesa institucional de apertura con autoridades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secretarías de Empleo • Secretarías de Trabajo • CIT • Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social <p>10.30 PISO 16 Break - Café</p> <p>11.00 AUDITORIO Presentación de lineamientos generales en la política pública. PRIMERA PARTE: DESAFÍOS DEL TRABAJO TERRITORIAL.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representantes del sector agrícola • Representante del sector empresarial • Representante del sector gubernamental <p>SEGUNDA PARTE: SUCESOS SUBNACIONALES - PISO 18</p> <ul style="list-style-type: none"> • Director de políticas públicas para la EIT, CONAETI • Inspección de TI y TAL, Luján, 2016 • Coordinadora de OTIA, EMISSA, 2016 <p>12.30 PISO 16 Break - Almuerzo</p> <p>13.30 PISO 18 Mesa de trabajo simultáneas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • COPRETI: Diálogo para definiciones en torno al trabajo conjunto de las COPRETI y CONAETI. • Gerencia de Empleo: Introducción conceptual en la problemática. • Delegación de Trabajo: Articulaciones para la fiscalización del trabajo infantil y adolescencia criminal y la realización de denuncias. <p>15.30 PISO 18 Break - Café</p> <p>16.00 PISO 16 Presentación de herramientas del MTEYS para abordar la problemática en las provincias.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Representante de Secretaría de Trabajo: trabajo en materia de inspección. • Representantes de Secretarías de Empleo: programas de fortalecimiento laboral para jóvenes y Programa Buenos Conchis. • Representante de Secretaría de Seguridad Social: Convenios de Corresponsabilidad: Gremial. <p>17.00 PISO 16 Mesa de Clausura. Principales conclusiones de la jornada.</p> <p></p> | <p>DÍA 2: "FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO TERRITORIAL"</p> <p>9.00 PISO 16 Acreditaciones.</p> <p>9.30 PISO 16 Presentación de la política pública provincial en la materia: estado de situación de las COPRETI. Vinculación entre COPRETI, GECAL y Delegación de Trabajo.</p> <p>12.30 PISO 16 Conclusiones para el trabajo articulado entre COPRETI, GECAL, Delegaciones de trabajo y CONAETI.</p> <p>13.00 PISO 16 Mesa de Clausura.</p> <p></p> |

Por otra parte, considerando que en 2017 Argentina será sede de la IV Conferencia Global sobre Trabajo Infantil se ha convenido, en el marco de la Red, presentar ante el Comité Organizador de la Conferencia una Nota solicitando la posibilidad de contar con un espacio en el marco de la misma, a los fines de compartir con todos los otros Países presentes, todos los avances obtenidos a lo largo de los años de la Red.

2- “Iniciativa Linser por la Vida”

Como parte de esta iniciativa que tiene entre otros objetivos el de sensibilizar sobre distintos aspectos de la vida en sociedad, se incluye la promoción de los derechos del niño y el desarrollo integral de la infancia.

DESEMPEÑO

En 2016, este programa incluyó 3 pies de correo electrónico que fueron difundidos desde las cuentas de sede central de la empresa, que hicieron referencia a campañas relacionadas con estas temáticas: prevención del trabajo infantil y acompañamiento a los niños para evitar problemáticas como bullying.



3- Cláusula de prevención y erradicación del trabajo infantil para proveedores

Se mantiene vigente el compromiso contra el Trabajo Infantil en la política con proveedores de **Linser**. Esto significa que la suscripción de este compromiso es parte de las condiciones de contratación de la empresa. Se trata de un instrumento especialmente diseñado para ayudar a eliminar la mano de obra infantil en la cadena de valor.

DESEMPEÑO

En el año 2016, **Linser** incorporó un nuevo proveedor de indumentaria (uniformes de trabajo), quien suscribió en carácter de declaración jurada, su compromiso con la prohibición del trabajo infantil y la protección del trabajo adolescente conforme a lo establecido por la Ley 26.390.

4- Promoción de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil a clientes y proveedores

Manteniendo nuestra firme convicción de eliminar toda forma de trabajo infantil junto a otras empresas compartimos el espacio brindado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación aprovechando esta articulación público-privada para hacer posibles las acciones y alcanzar los resultados que en forma individual serían inalcanzables. Para ello, diseñamos e implementamos junto a otras empresas, programas y acciones que constituyen herramientas fundamentales destinadas a retirar a los niños, niñas y adolescentes del mundo laboral y promover la reinserción escolar, recreativa y la salud integral. Continuamos promoviendo la incorporación de nuevas empresas a este espacio de articulación público-privado, el cual constituye una experiencia única a nivel mundial, con el propósito de sumarse a esta lucha contra el trabajo infantil, a fin de aunar esfuerzos y recursos.

DESEMPEÑO

En cada oportunidad que se presenta, damos a conocer la Red a clientes y proveedores, y los invitamos a participar en los desayunos de trabajo que se realizan cada año para presentar este espacio, con la finalidad de motivarlos a que se sumen suscribiendo a su Protocolo de Adhesión. Durante las jornadas de diálogo y encuentro con nuestra cadena de valor se hizo especial énfasis sobre este punto.

5- Auditorías a proveedores

Se mantienen los programas de auditorías a proveedores a fin de controlar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de edad mínima de empleo, solicitándoles que hagan extensivos los controles en su cadena de valor.

| | |
|---|---|
| DESEMPEÑO | El plan anual de auditorías específico de 2016 alcanzó a 15 proveedores, tres más que el año anterior. Se continúa controlando la documentación correspondiente al seguro y cargas sociales de los proveedores de servicios a fin de asegurarnos del cumplimiento de la normativa legal vigente. |
| 6- Sistema de control de edades del personal | |
| Se mantiene vigente el sistema informático de control de edades del personal. | |
| DESEMPEÑO | Al igual que en toda la historia de Linser , durante el año 2016, la totalidad del personal ha contado con la mayoría de edad de acuerdo a las leyes vigentes (18 años). |

Nuestros desafíos:

- Seguir difundiendo entre clientes y proveedores las acciones de la Red de Empresas contra el Trabajo Infantil, invitándolos a formar parte de la Red.
- Mantener las acciones a fin de asegurar que tanto a nivel interno como hacia nuestra cadena de valor no se hace empleo alguno de personal con menos de 18 años de edad.

PRINCIPIO Nº 6 Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

| | |
|-------------------|---|
| COMPROMISO | <p>Conforme se establece en nuestra “Iniciativa Linser por la Diversidad”, entendemos que, <i>“con una fuerza de trabajo diversa, se puede entender mejor a los clientes, identificar sus necesidades y proporcionar soluciones de limpieza e higiene efectivas, sensatas y simples”</i>.</p> <p>A través de la mencionada iniciativa, asumimos el compromiso de continuar promoviendo hábitos inclusivos para evitar todo tipo de discriminación al contratar, remunerar, entrenar, promocionar, despedir o jubilar a su personal con fundamento en cuestiones de participación sindical, afiliación política, sexualidad, religión, género, edad, origen social o étnico.</p> <p>Promover un ambiente de inserción, igualdad de oportunidades y satisfacción laboral, preservando el cuidado de la salud y seguridad en el trabajo, así como el balance entre la vida laboral y personal.</p> <p>Conservar una fluida comunicación con el personal para lograr su integración al grupo de trabajo</p> |
| PROCESOS | Linser tiene como prioridad en sus procesos de selección, de colaboradores en cualquiera de sus áreas a cubrir, respetar su ideología política, inclinación sexual, origen social o étnico. Todos los datos de los postulantes son reservados por Linser , quien se compromete a no divulgarlos. |

ACTIVIDADES

1- Selección del Personal

Para la selección del personal, nuestra empresa se basa en los perfiles del puesto que han sido realizados por los responsables de cada área. Estos perfiles son revisados y actualizados periódicamente, ajustándose a las necesidades de la empresa y considerando nuevas tecnologías y exigencias de los clientes. En este proceso sólo se consideran las aptitudes que reúne el potencial postulante para el puesto que se postula.

Linser tiene un su plantel de colaboradores una gran diversidad de extranjeros en convivencia día a día en perfecta armonía.

De acuerdo a nuestra “Iniciativa Linser por la Diversidad”, la compañía entiende a la diversidad como el reconocimiento que los lugares de trabajo, en los mercados y en la sociedad, están formados por individuos: hombres y mujeres de diferentes naciones, culturas, grupos étnicos, generaciones, historia, habilidades, capacidades, orientaciones sexuales y todas las características únicas que forman a cada una de las personas. Para **Linser**, inclusión implica un ambiente en el que todos puedan participar plenamente en la generación del éxito de la empresa y donde cada persona es valorizada por sus propios talentos. Ese ambiente de trabajo involucra a las personas, mejora la toma de decisiones y aumenta el compromiso, la calidad del servicio y las soluciones que brinda **Linser**.

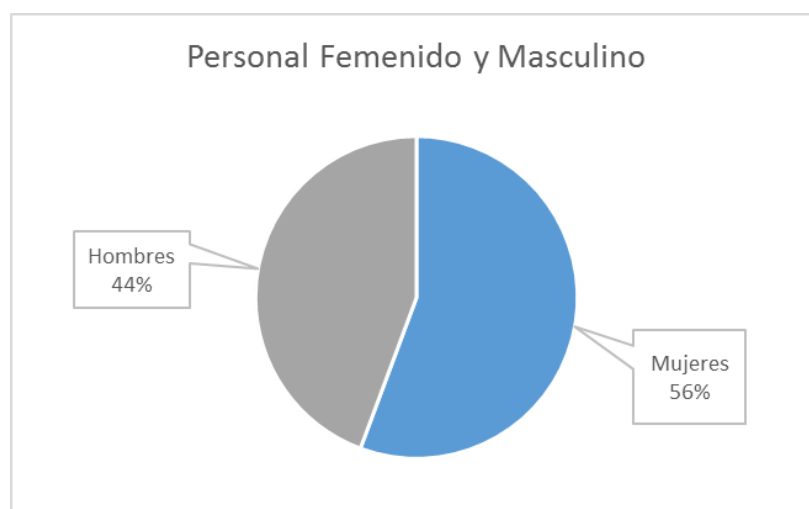
En **Linser** estamos convencidos de la importancia de contar con una diversidad de talento de todos los orígenes y diversas formas de pensamiento que enriquezca la visión de negocio. La pluralidad del personal es una fuente de innovación continua que, a la vez, promueve la retención del talento. Basados en esto, se trabaja para generar un ambiente en el que se brindan oportunidades equitativas para que mujeres y hombres, personas de distintas generaciones y con distintas capacidades puedan contribuir con la empresa y lograr el éxito dentro de la misma. En esta línea, se valora especialmente a los adultos en plenitud (personas en edad avanzada) por su experiencia y compromiso con la compañía.

DESEMPEÑO

A los efectos del análisis de desempeño de este Principio, en lo que respecta específicamente la información que abajo se detalla, se deja constancia que fueron analizados los datos registrados de noviembre 2015 a noviembre de 2016.

En efecto, sobre un total de 2495 empleados (existentes al 30/11/2016), se registran 1389 mujeres y 1106 hombres, representando un total del 55,67% del personal es femenino.

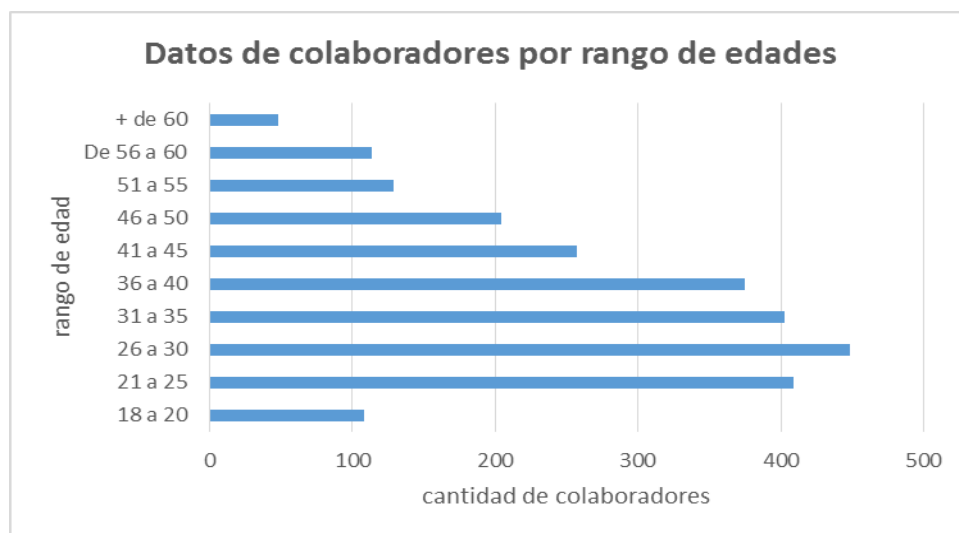
En **Linser** continuamos trabajando para que hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades en cuanto al acceso al trabajo en todas las posiciones y áreas de la empresa.



En los cargos Directivos, Gerenciales y Jefaturas 6 de los 13 puestos de estas áreas están cubiertos por personal femenino, cubriendo de esta forma el 46,15%.

En la actualidad **Linser** cuenta con un 3,60% de personal de nacionalidad extranjera.

Se destaca, también, la diversidad de edades existentes en el plantel de **Linser**. Este año, se registró que hay más personal dentro del rango entre 26 y 30 años (448 colaboradores), en comparación con lo registrado durante el 2015 donde el rango con mayor cantidad de colaboradores fue el de 21 a 25 años.



De todas maneras, analizándolos conjuntamente, el rango entre 21 a 30 años continua siendo, como en el año 2015, el más representativo de la fuerza productiva de la empresa. Si bien este grupo etario se redujo en un 0,81% respecto el año pasado, se visualizó un incremento en el rango de 31 a 40.

Así mismo destacamos que la cantidad de colaboradores mayores de 40 años representan aproximadamente un 29% del total. Esto refleja lo importante que es para **Linser** la experiencia y fidelidad de su personal.

2- Libre acceso a toda la comunidad para postularse para ingresar a **Linser**

Linser cuenta con un sencillo y accesible método para postularse en cualquier área. Con sólo ingresar a nuestra WEB (www.linser.com.ar), la cual es de libre acceso a toda la comunidad ya que no posee claves de seguridad, ni es necesario registrarse, allí se encuentra una pestaña donde puede cargar su currículum vitae.

DESEMPEÑO

El sitio web de **Linser** (www.linser.com.ar) durante el 2016 recibió un promedio de visitas 3958 visitas mensuales y fueron cargados 1800 currículum vitae.

3- Formación del personal en todos los niveles de la organización

Continuamos como en años anteriores, con nuestra política de brindar a nuestro personal, sin medir el nivel jerárquico, el apoyo para continuar su progreso a través de una amplia variedad de capacitaciones desarrolladas, algunas por nuestro personal –el cual cuenta con una amplia experiencia y conocimientos–, cursos realizados externamente para contribuir a su formación y carreras universitarias aranceladas por **Linser**, como se describe en la sección “Derechos Humanos”.

DESEMPEÑO

La empresa continúa abierta a la recepción de solicitudes de apoyo para la realización de cursos y carreras, los cuales son otorgados sin condicionamiento de ninguna índole, promoviendo la igualdad de todo el personal de la empresa. Durante el año 2016, 2 colaboradores del área de Tesorería se capacitaron sobre temas específicos relacionados (gestión de tesorería y manejo de caja chica). Asimismo, el gerente comercial y el responsable del área de contabilidad y finanzas, asistieron a un curso de capacitación en el Instituto Argentino de ejecutivos de Finanzas. Y, además, la responsable del área de Gestión Integrada, en función de la necesidad de darle cumplimiento a la Resolución SRT 886/2015 asistió a un “Seminario sobre Ergonomía de la Empresa” dictado en el Consejo Profesional de Ingeniería Química.

| | |
|--|--|
| | <p>Por otra parte, este año se detectaron necesidades de capacitaciones resultantes de las evaluaciones de desempeño del año 2015, en base a las cuales se realizaron las actividades de capacitación específicas para cubrir las necesidades del puesto.</p> <p>Por último, cabe destacar que la empresa se encarga de mantener al día las matrículas habilitantes de todos los profesionales que actúen como tales en Linser.</p> |
|--|--|

4- Desarrollo de instrucciones de trabajo, relevamientos de riesgos laborales y de aspectos ambientales

El personal continúa participando en la redacción de la documentación relativa a su tarea: instrucciones de trabajo, relevamientos de riesgos laborales y de aspectos ambientales.

| | |
|------------------|---|
| DESEMPEÑO | <p>Continuamos alentando a los trabajadores en la participación de la redacción de las instrucciones de trabajo, los relevamientos de riesgos y de aspectos ambientales de cada puesto de trabajo.</p> <p>Se mantiene una asidua comunicación en todos los niveles de la empresa con los superiores inmediatos.</p> <p>El personal es consultado acerca de políticas y planes de trabajo.</p> <p>A la fecha, la empresa cuenta con 124 instrucciones de trabajo, algunas de carácter general y otras específicas, en función de la naturaleza de las tareas, exigencias del cliente, etc.</p> |
|------------------|---|

5- Campaña “Nos ponemos de acuerdo”

Esta iniciativa tiene como finalidad promover hábitos, conductas y estilos de comportamiento basados en el respeto, la ética, la educación y la tolerancia. A través de talleres y piezas de comunicación, se trabaja no sólo en promover hábitos, y estilos de comportamiento basados en las buenas maneras dentro del trabajo, sino también afuera. Todos somos ciudadanos que debemos respetar las normas de convivencia para vivir armoniosamente en comunidad.



| | |
|------------------|--|
| DESEMPEÑO | <p>A través de talleres presenciales, mediante afiches, presentaciones, la revista de la compañía “Notilinser” y otros medios de comunicación interna, se generó dentro de la empresa un espacio de reflexión para reforzar hábitos, conductas, modales y formas de vincularnos y tratarnos entre compañeros de trabajo. Este año se profundizó en el tema de trabajo seguro y cultura del cuidado.</p> <p>En el marco de los Comités de Supervisores y coordinadores se hace constantemente hincapié en la importancia de nuestra manera de comunicarnos, las palabras que utilizamos y el respeto y tolerancia como ejes de nuestra forma de dirigirnos entre colaboradores, y con los clientes.</p> |
|------------------|--|

6- Política de diversidad

En **Linser** consideramos que la diversidad es el reconocimiento de que los lugares de trabajo, los mercados y la sociedad están formados por individuos: hombres y mujeres de diferentes naciones, culturas, grupos étnicos, generaciones, historia, habilidades, capacidades, orientaciones sexuales y todas las características únicas que forman a cada una de las personas. Para la compañía, un ambiente inclusivo es aquel en el que todos puedan participar plenamente en la generación del éxito de la empresa y donde cada persona es valorizada por sus propios talentos.

Por eso, nos esforzamos para que diversidad e inclusión sean parte de nuestra estrategia de sustentabilidad e incorporadas a cada aspecto del ciclo de vida, área y tarea en la empresa. Somos conscientes de que con una fuerza de trabajo diversa se puede entender mejor a los clientes, identificar sus necesidades y proporcionar soluciones de limpieza e higiene efectivas, sensatas y simples. Sabemos que la pluralidad del personal es una fuente de innovación continua que, a la vez, promueve la retención del talento.

A través del proceso de reclutamiento, selección y el desarrollo de talentos, hasta en las inversiones sociales que realizamos, desde **Linser** apuntamos a generar un ambiente en el que se brindan oportunidades equitativas para que mujeres y hombres, personas de distintas generaciones y con distintas capacidades puedan contribuir con la empresa y lograr el éxito dentro de la misma.

DESEMPEÑO

A través del proceso de reclutamiento, selección y el desarrollo de talentos, hasta en las inversiones sociales que realizamos, desde **Linser** apuntamos a generar un ambiente en el que se brindan oportunidades equitativas para que mujeres y hombres, personas de distintas generaciones y con distintas capacidades puedan contribuir con la empresa y lograr el éxito dentro de la misma.

7- Concursos Pequeños Creativos: “Las diferencias nos unen, la diversidad nos enriquece”

Con el objetivo de promover la participación de los hijos y nietos de nuestros colaboradores, incentivar su espíritu creativo y colaborar en que tomen conciencia y reflexionen sobre temas que son importantes para su desarrollo pleno e integral, se llevó a cabo el concurso “Pequeños Creativos”.

DESEMPEÑO

Como todos los años, organizamos el concurso de dibujo para los más chiquitos. En esta oportunidad los invitamos a dibujar y compartir alguna frase o reflexión a partir del lema “Las diferencias nos unen, la diversidad nos enriquece”.



Recibimos más de 80 dibujos de hijos y nietos de colaboradores de nuestra empresa. Organizamos categorías diferentes para agrupar los dibujos recibidos:

- Primera categoría (3 a 6 años)
- Segunda categoría (7 a 9 años)
- Tercera categoría (10 a 12 años)

Organizamos un “Comité de Selección” para destacar 3 dibujos por cada una de las categorías participantes. El Comité estuvo conformado integrantes de diferentes áreas de la empresa.



Si bien todos los chicos que participaron recibieron regalitos, el Comité destacó 3 dibujos por categoría:

¡Este año, algunos de los chicos que participaron del concurso fueron tapa de la revista Notilinser!

El Comité destacó los siguientes dibujos:

| PRIMERA CATEGORÍA (3 a 6 AÑOS) | | |
|----------------------------------|--|---|
| | ZARA MICHELLE MENDOZA Hija de Juan Hernández, colaborador en Cobatización Potosino. | LUANA MANUELA Hija de Patricia Hernández, colaboradora en Cobatización Potosino. |
| SEGUNDA CATEGORÍA (7 a 9 AÑOS) | | |
| | VALERINA VOS BRAD WITKOWITZ Hija de Gabriela Sosa, colaboradora en Cobatización Potosino. | NETEIA IVANOVICH Hija de Alejandro Torres y Agustín, colaboradora en Cobatización Lario. |
| TERCERA CATEGORÍA (10 a 12 AÑOS) | | |
| | LEONARDO Hijo de María Stella, colaboradora en Cobatización Potosino. | MATEO GONZALEZ Hijo de María Stella, colaboradora en Cobatización Potosino. |

¡Felicitaciones a ellos y a todos los chicos que participaron y muchas gracias a todas las mamás, papás, tíos o abuelos que los motivaron a dibujar!

¡Todos se llevaron una sorpresa!

7- Promoción de la igualdad de género

En **Linser** estamos convencidos de que únicamente si la mujer puede ejercer plenamente sus derechos podremos construir una sociedad integrada, inclusiva y sustentable. Por eso, nos enfocamos no sólo en promover la igualdad de oportunidades y un ambiente que reconozca la diversidad en todas sus formas, sino que también fomentamos activamente la formación en valores que apunten a generar un entorno más equitativo entre todo el equipo.

DESEMPEÑO

Desde hace muchos años promovemos la integración de la mujer en todas sus áreas. Nos enorgullece poder decir que más del 50% del personal es femenino. En efecto, y tal como fue informado previamente, sobre un total de 2495 colaboradores (existentes al 30/11/2016), se registran 1389 mujeres y 1106 hombres, representando un total del 55,67% del personal es femenino.

En **Linser** continuamos trabajando para que hombres y mujeres cuenten con las mismas oportunidades en cuanto al acceso al trabajo en todas las posiciones y áreas de la empresa.

En los cargos Directivos, Gerenciales y Jefaturas 6 de los 13 puestos de estas áreas están cubiertos por personal femenino, cubriendo de esta forma el 46,15%.

8- Matriz Polivalente

En el año 2016, continuamos avanzando en el Departamento de Recursos Humanos con el desarrollo de este concepto.

El área de Recursos Humanos continua realizando capacitaciones para que en el futuro todo el personal pueda desempeñarse en cualquier puesto de dicha área., ese es la principal función de la Matriz Polivalente.

Como beneficio para los trabajadores, se puede mencionar el de que cuenten con mayores y más amplios conocimientos administrativos que les sirvan para incrementar sus antecedentes laborales.

DESEMPEÑO

Se continúa creciendo en el desarrollo de dicha matriz, el área de Recursos Humanos. Se espera completar el plan en el año 2016.

Nuestros desafíos:

- Continuar promoviendo la diversidad y la igualdad de oportunidades, extendiendo los alcances de las campañas “Nos Ponemos de Acuerdo” e iniciativas similares y respetando el objetivo número 5 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas).
- Mantener los canales de comunicación abiertos entre empresa y colaboradores para que puedan exponer aquellas situaciones éticamente cuestionables, incluyendo aquellos de los que pudiera derivar en cualquier vulneración de los derechos humanos.
- Incorporar las temáticas tales como: igualdad de género, derecho de las mujeres, no discriminación y otras relacionadas, a las actividades e iniciativas sobre RSE implementadas en el año 2017, y que involucren a la totalidad de los colaboradores y sus familias.
- En el año 2015 se originó en Argentina “Ni Una Menos”. Esta campaña representa un grito colectivo contra la violencia contra las mujeres. La convocatoria nació de un grupo de periodistas, activistas, artistas, pero creció cuando la sociedad la hizo suya y la convirtió en una campaña colectiva. A Ni Una Menos se sumaron a miles de personas, cientos de organizaciones en todo el país, escuelas, etc. En su Plan de RSE de **Linser**, incorporó entre sus objetivos sumarse a la Iniciativa “Ni una Menos”, bajo la modalidad que se adopte durante el 2017, y siempre que sea posible.



MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO Nº 7 Las empresas deberán apoyar un enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.

PRINCIPIO Nº 8 Las empresas deben adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

PRINCIPIO Nº 9 Las empresas deben alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas del ambiente.

| | |
|-------------------|--|
| COMPROMISO | <p>Mantener el análisis de procesos, productos, servicios e insumos, para asegurar la calidad requerida, prevenir la contaminación y minimizar los impactos ambientales.</p> <p>Promover el cuidado ambiental haciendo un uso más eficiente y responsable de los recursos naturales y la energía, mejorando los indicadores.</p> <p>Minimizar los impactos ambientales de las prácticas y operaciones, fomentando el compromiso de sus colaboradores y acompañando los desafíos ambientales y de sustentabilidad de los clientes.</p> <p>Desarrollar acciones de promoción de la preservación ambiental y reciclado con los empleados y la comunidad.</p> |
| PROCESOS | <ul style="list-style-type: none">- Mantenemos un Sistema de Gestión Ambiental certificado bajo la norma ISO 14001:2004, y nos orientamos conforme a la norma de referencia ISO 26000:2010.- Se mantienen identificados y evaluados los Aspectos Ambientales, así como también los Objetivos y Programas Ambientales.- Nuestra Política Integrada (Calidad, Medio Ambiente, y Seguridad y Salud Ocupacional) incluye el compromiso de desarrollar nuestras actividades en forma sustentable, con la participación de la totalidad del personal de la empresa.- Nuestra Política de Sustentabilidad expresa el compromiso de contribuir al desarrollo sostenible, incluso en el largo plazo, haciendo un uso más eficiente y responsable de los recursos naturales y la energía.- Se programan y se llevan a cabo actividades internas y externas de concientización. |

ACTIVIDADES

1- Sistema de Gestión Ambiental

Desde el 03/07/2007, mantenemos la certificación bajo norma ISO 14001:2004 de nuestro Sistema de Gestión Integrado (S.G.I.) que incluye al Sistema de Gestión Ambiental, para lograr el desarrollo sostenible de nuestras actividades.

| | |
|------------------|---|
| DESEMPEÑO | <p>Los días 19, 20, 30 y 31 de mayo, y 2 y 3 de junio de 2016, se llevó a cabo la Auditoría Externa de Recertificación realizada por el IRAM (Instituto Argentino de Normalización y Certificación), mediante la cual este prestigioso organismo verificó que Linser mantiene un Sistema de Gestión Ambiental que cumple con los requisitos de la norma ISO 14001:2004.</p> <p>Hemos sido evaluados en forma externa en otras oportunidades a lo largo del año, según se detalla a continuación, obteniendo buenos resultados:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ 2 auditorías realizadas por nuestro cliente Volkswagen Argentina S.A.➤ 1 auditoría realizada por nuestro cliente Isover Saint Gobain.➤ 2 participaciones en auditorías realizadas por organismos certificadores de nuestros clientes Mercedes-Benz Argentina y Volkswagen Argentina. <p>Además, se ha evaluado internamente el Sistema de Gestión Ambiental</p> |
|------------------|---|

| | |
|--|--|
| | <p>mediante la realización de 117 auditorías internas, efectuadas por auditores habilitados integrantes de la organización, cuyo desempeño se evalúa periódicamente.</p> <p>A raíz de la publicación de la nueva versión 2015 de la norma internacional ISO 14001, en 2016 se desarrolló y comenzó a instrumentar un plan de adecuación del S.G.I., con el objetivo de que se mantenga conforme a los nuevos requisitos establecidos.</p> <p>Se mantienen actualizadas las matrices de identificación y evaluación de cumplimiento de la normativa legal vigente.</p> <p>Durante el año 2016 se trabajó permanentemente con un estudio jurídico asesor, a fin de relevar y controlar el cumplimiento de la normativa vigente, y detectar necesidades de actualización de las matrices legales en base a nuevas contrataciones, cambios de procedimientos o de cualquier índole, a nivel Nacional, Provincial y Municipal. Se realizó una mejora para dinamizar este relevamiento y en el proceso de evaluación del cumplimiento de los requisitos legales aplicables.</p> <p>Mantenemos un seguimiento de nuestros proveedores relevantes, promoviendo prácticas amigables con el ambiente. En 2016, se ha cumplido con un plan anual de auditorías específico, alcanzando a 15 proveedores (25% más que el año anterior). La revisión de los procesos de selección y calificación de proveedores que se realizó con el objetivo de incorporar criterios de sustentabilidad, también comprende las cuestiones ambientales.</p> |
|--|--|

2- Identificación de Aspectos Ambientales, y desarrollo y cumplimiento de Planes Asociados

Se mantienen vigentes la identificación y la evaluación de los aspectos ambientales relativos a los procesos que realiza nuestra empresa; determinando para cada uno de ellos, objetivos, metas y programas específicos, en base a la metodología establecida.

DESEMPEÑO

En la actualidad, estos procesos se aplican a la totalidad de los puestos de trabajo en los 448 establecimientos (contando los 2 propios y los de nuestros clientes).

Para elaborar un estado de situación ambiental, se tiene en cuenta el accionar de los proveedores y subcontratistas como también la adquisición de ítems.

Los aspectos ambientales comprenden efectos sobre el aire, las aguas, los suelos, recursos naturales no renovables, la comunidad (salud poblacional, bienestar, viviendas, infraestructura de comunicaciones/servicios, etc.), gestión de residuos, consumo de materias primas y recursos naturales, y la higiene y seguridad de empleados y subcontratistas.

Dichas potenciales afectaciones ambientales se asocian en forma directa o indirecta a las acciones en cada lugar de trabajo (ordinarias o extraordinarias) y actividades asociadas, procesos/infraestructura y/o eventuales contingencias, y respuesta ante emergencias de las actividades involucradas en el Sistema de Gestión Ambiental de **Linser**, o del Cliente.

3- Aplicación y comunicación de la Política Integrada y de la Política de Sustentabilidad de la empresa

Nuestra Política Integrada establece las intenciones en materia ambiental para la implementación de las acciones que desarrolla la empresa, y refleja claramente el compromiso de la Alta Dirección con la mejora continua, el cumplimiento de los requisitos legales y la prevención de la contaminación.

La Dirección se asegura de su adecuación, y de su comprensión por parte del personal, cuestiones analizadas en la última reunión de Revisión por la Dirección llevada a cabo en el mes de febrero de 2016. En el marco del plan de adecuación del Sistema de Gestión Integrado a las nuevas versiones de las normas ISO 9001 e ISO 14001, publicadas en 2015, se determinó la conveniencia de actualizarla, con el compromiso de cumplir con los requisitos y mejorar continuamente la eficacia del sistema. La nueva Revisión 06, entrará en vigencia a partir de enero de 2017, con ajuste del alcance y estableciendo entre sus intenciones globales las de:

- Determinar los riesgos y oportunidad aplicables a la organización y las acciones necesarias para abordarlos, con el fin de aumentar los efectos deseables y prevenir los efectos no deseados.
- Conducir nuestras operaciones promoviendo la protección del ambiente con el fin de prevenir la contaminación y minimizar los impactos ambientales.
- Capacitar continuamente al personal con el fin de optimizar su desempeño.

A los proveedores también es recordada en oportunidad de las visitas a sus establecimientos.

Por otra parte, se ha decidido también modificar la Política de Sustentabilidad, sintetizando mejor la orientación y lineamientos de **Linser**, respecto de su compromiso de contribuir al desarrollo sostenible. Expresa las pretensiones de aplicar a un modelo de gestión de alta calidad, que reconozca a la mejora continua y la constante incorporación de equipamiento y prácticas innovadoras y sustentables, como condiciones indispensables para la provisión de un servicio de excelencia; cumplir con los requerimientos legales ambientales propios de nuestra actividad, los que nos demandan nuestros clientes y aquellos asumidos voluntariamente; contribuir con la protección del ambiente minimizando los consumos de agua, papel y energía, reduciendo la generación de residuos, y aplicando acciones de separación en origen; minimizar el impacto ambiental de las decisiones que tome la organización en relación a sus prácticas y procesos; influenciar positivamente en los mercados y comunidades donde se actúa; y cumplir, promover y difundir los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. La nueva Política de Sustentabilidad se aprobó en septiembre de 2016.



DESEMPEÑO

La totalidad del personal tiene acabado conocimiento en la Política Integrada desde su ingreso a la empresa, por medio de su inclusión en las capacitaciones de inducción (que en 2016 alcanzaron un total de 1.529,50 horas hombre) y de una capacitación anual específica sobre la misma (que en 2016 alcanzó un total de 914 horas hombre, con posterior evaluación en ambos casos), de modo que cada persona dentro de nuestra empresa realice sus tareas en forma consciente cuidando el medio ambiente.

Por otra parte, en las auditorías a proveedores se verifica la difusión de la misma a su personal, manteniéndolos alineados a nuestro compromiso con el cuidado del medio ambiente.

De igual forma, se difunde la Política de Sustentabilidad en las capacitaciones de ingreso (que en 2016 alcanzaron un total de 1.529,50 horas hombre) y mediante una capacitación anual específica (que en 2016 alcanzó un total de 1.065,50 horas hombre).

4- Participación y consulta al personal sobre Política Integrada y Objetivos del S.G.I.

Tal como se reportó en la sección “Derechos Humanos”, se presentaron la Política Integrada y los Objetivos del Sistema de Gestión Integrado, que incluyen los objetivos ambientales. Se propuso a los participantes que revisen cada uno de los puntos, para que nos acerquen sus opiniones y sugerencias.

DESEMPEÑO

Reportado en actividad N° 2 de la sección “Derechos Humanos” del presente informe.

5- Desarrollo de instrucciones de trabajo para el control operacional

Para cada una de las tareas que se llevan a cabo en los establecimientos de nuestros clientes, se desarrollan instructivos de trabajo que incluyen los aspectos ambientales a tener en cuenta al momento de la realización de los servicios. El contenido de estos instructivos, es transmitido al personal mediante capacitaciones a través de sus coordinadores y supervisores.

DESEMPEÑO

Se mantienen actualizadas las instrucciones de trabajo que comprenden los servicios prestados en la totalidad de los establecimientos de nuestros clientes, en base a sus requisitos, y para asegurar que las tareas se realizan bajo condiciones controladas. Estos instructivos tienen en cuenta el cumplimiento de la reglamentación vigente y aplicable a cada servicio en particular, especificando las cuestiones ambientales que deben ser tenidas en cuenta al momento de la realización de las tareas (identificación de productos, correctas diluciones, disposición de residuos, colores de bolsas a utilizar, etc.).

En 2016, se confeccionaron o actualizaron 18 instrucciones de trabajo, contando 13 de limpieza integral o técnica y 5 de dilución de productos. Además, se registró un total de 4.359 horas de capacitación en instrucciones de trabajo para el control operacional, mejorando los valores alcanzados el año anterior.

6- Mediciones de contaminantes en ambientes de trabajo, establecimiento de objetivos y metas, y planificación

La identificación y evaluación de aspectos ambientales se basan en informaciones provistas por el cliente, dado que los ambientes donde se desempeñan mayormente nuestros trabajadores les pertenecen. Tales evaluaciones ambientales constituyen una herramienta práctica para la identificación de aspectos ambientales, y para evaluar/ponderar los potenciales impactos ambientales asociados a dichos aspectos. El Sistema de Gestión suscripto por **Linser** alienta su desarrollo aún cuando no existan obligaciones legales al respecto. En caso de existir las mismas, su desarrollo es un requisito mandatorio para el Sistema de Gestión.

Asimismo, se realiza medición y seguimiento del desempeño ambiental en forma sistemática, para lo cual se recopila información regularmente, con la finalidad de hacer el seguimiento de distintos componentes del Sistema de Gestión Ambiental.

En las reuniones de Revisión por la Dirección se establecen y evalúan los objetivos y metas ambientales, y se realiza el seguimiento de los indicadores. De allí surgen los criterios para la toma de decisiones y acciones relacionadas con los objetivos establecidos, y la asignación de los recursos necesarios para tal fin.

DESEMPEÑO

Mantenemos vigente el Programa Anual de Mediciones. El mismo contempla los contaminantes ambientales relacionados con nuestra tarea en determinados procesos en plantas automotrices.

Se ha cumplido con la revisión anual de la evaluación de aspectos o impactos ambientales, habiéndose realizado el correspondiente análisis de lo que surgieron los siguientes resultados: se han relevado 16 aspectos ambientales inherentes a las actividades de la empresa, manteniéndose con respecto al año anterior, con sus respectivos controles operacionales definidos para mitigar sus potenciales consecuencias.

Por otra parte, se continúan analizando mensualmente los resultados de los indicadores ambientales a fin de realizar su seguimiento y control, y evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos. En la Revisión por la Dirección de febrero de 2016, se analizaron los resultados de los indicadores para evaluar el cumplimiento de los objetivos establecidos para la planificación y seguimiento de los procesos. Los 5 objetivos ambientales considerados fueron:

- Concientización e involucramiento del personal en el cuidado del ambiente.
- Optimización de recursos.

- Reutilización de recipientes de productos químicos.
- Contribución al Programa de Reciclado de la Fundación Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan en el marco del programa "Linser con Vida Verde".
- Optimización de maquinarias con el objeto de minimizar su impacto ambiental e incrementar el aprovechamiento de los recursos.

A diciembre de 2016, se dispone de los siguientes resultados para medir el cumplimiento del objetivo de concientización e involucramiento del personal en el cuidado del ambiente:

| Indicador | 2014 | 2015 | 2016 | Meta 2016 |
|---|--|--|---|--|
| Nº Denominación | | | | |
| 1 Capacitaciones en temas ambientales | 2,52 hs. anuales de capacitación por empleado | 3,01 hs. anuales de capacitación por empleado | 4,42 hs. anuales de capacitación por empleado ¹ | > 3,00 hs. anuales de capacitación por empleado |
| 2 Eficacia de las capacitaciones en temas ambientales | 99,99% | 99,99% | 99,99% | ≥ 99% |

Aclaraciones: ¹ Resultado estimado.

Del análisis de los resultados obtenidos en 2016, surge que se puede estimar que se superarán exitosamente las 2 metas establecidas alcanzando óptimamente el objetivo propuesto, al igual que el año anterior, evidenciándose un sostenido incremento. El alto grado de conciencia y compromiso que evidencia el personal, viene siendo destacado desde hace varios años en las auditorías de tercera parte realizadas por IRAM, como también se refleja en la opinión favorable de los clientes.

También, a diciembre de 2016, se dispone de los siguientes resultados para medir el cumplimiento del objetivo de optimización de recursos:

| Indicador | 2014 | 2015 | 2016 | Meta 2016 |
|--|--|--|--|--|
| Nº Denominación | | | | |
| 1 Consumo de energía eléctrica en oficinas centrales | 176,22 kWh/persona (mensual) | 113,62 kWh/persona (mensual) | 109,67 kWh/persona (mensual) | <113 kWh/persona (mensual) |
| 2 Consumo de energía eléctrica en taller de Mantenimiento | 260,16 kWh/persona (bimestral) | 248,58 kWh/persona (bimestral) | 224,94 kWh/persona (bimestral) | <248 kWh/persona (bimestral) |
| 3 Consumo de resmas de papel en oficinas centrales | 21,35 resmas/persona (anuales) | 13,49 resmas/persona (anuales) | 17,64 resmas/persona (anuales) | <15 resmas/persona (anuales) |
| 4 Cantidad de impresiones por persona en oficinas centrales | 1.627 páginas impresas/persona por mes | 1.622 páginas impresas/persona por mes | 1.711 páginas impresas/persona por mes | <1.620 páginas impresas/persona |
| 5 Consumo de combustible: vehículos a nafta | 9,15 litros/100km | 9,01 litros/100km | 9,47 litros/100km ² | < 12,00 litros/100km |
| 6 Consumo de combustible: vehículos a gas-oil | 9,99 litros/100km | 9,87 litros/100km | 9,24 litros/100km ² | < 12,00 litros/100km |
| 7 Capacitaciones en Optimización de Recursos y programa "Linser por el Ambiente" | 1,04 hs. anuales de capacitación por empleado | 1,01 hs. anuales de capacitación por empleado | 1,22 hs. anuales de capacitación por empleado | ≥ 1,00 hs. anuales de capacitación por empleado |

Aclaraciones: ² Resultados provisorios.

Como se puede observar, con los datos disponibles a diciembre de 2016 se estarían alcanzado 5 de las 7 metas fijadas para medir el desempeño de los procesos con relación al cumplimiento del objetivo de optimización de recursos. Con relación al consumo eléctrico en oficinas centrales y en el taller de Mantenimiento, se obtienen excelentes resultados, consolidando la óptima performance decreciente de los últimos años, por lo que se verifica un nuevo cumplimiento de las metas fijadas, las cuales habían sido ajustadas a principio de año con la firme pretensión de continuar con la mejora. Este éxito se debe a los persistentes esfuerzos realizados mediante las diversas campañas de

concientización y programas que abordan el tema.

Con respecto de la medición del consumo de resmas de papel, si bien la tendencia de los últimos años se mantiene descendente, en 2016 se verifica un incremento por lo que no se ha superado la meta más pretenciosa establecida. Mientras la cantidad de impresiones por persona verifica un leve aumento. Del análisis de estos dos indicadores, se concluye que el personal ha aumentado la proporción de impresiones en doble faz como fruto de las campañas realizadas, no disminuyendo la cantidad de impresiones. En el último bimestre del año se ha conseguido la medición de los equipos disponibles en nuestras oficinas ubicadas en establecimientos de clientes, a fin de totalizar las impresiones efectuadas por la empresa.

Los indicadores de consumo de combustible muestran un buen nivel de rendimiento de los vehículos del parque automotor de la compañía, cumpliendo con las metas fijadas, aunque nos encontramos a la espera de los resultados definitivos.

Se incrementa el nivel de capacitaciones en optimización de recursos y programa “Linser por el Ambiente”, satisfaciendo la meta establecida.

Para el seguimiento del objetivo de reutilización de recipientes de productos químicos, los indicadores que miden su devolución a los proveedores arrojaron los siguientes valores en los últimos 3 años:

| Indicador | | 2014 | 2015 | 2016 | Meta 2016 |
|-----------|--|---------|--------|---------|-----------|
| Nº | Denominación | | | | |
| 1 | Devolución de recipientes de productos químicos en planta de Mercedes-Benz Argentina (MBA) | 115,33% | 80,39% | 61,55% | ≥95% |
| 2 | Devolución de recipientes de productos químicos en planta de Volkswagen Argentina (VWA) | – | 85,23% | 101,72% | ≥ 90% |

Con respecto al indicador de devolución de recipientes en el centro industrial de Mercedes-Benz Argentina, en 2016 se verifica una importante disminución, que nos obligará a investigar las causas y planificar acciones correctivas.

En cuanto a la medición en Planta Pacheco de Volkswagen Argentina, luego de haber concretado el proceso de devolución y control de recipientes contenedores de diluyente en junio de 2015, se obtiene la segunda medición en 2016, superando la meta establecida.

Con respecto a la contribución al Programa de Reciclado de la Fundación Garrahan, se reportan los siguientes resultados:

| Indicador | | 2014 | 2015 | 2016 | Meta 2016 |
|-----------|---------------------------------|----------|----------|-------------|-------------------|
| Nº | Denominación | | | | |
| 1 | Papel entregado a la fundación | 1.347 kg | 506,5 kg | 1.811,50 kg | ≤ al año anterior |
| 2 | Cartón entregado a la fundación | 922,5 kg | – | – | ≤ al año anterior |

Se han reforzado las campañas para que los colaboradores se comprometan y contribuyan con la separación de residuos en origen, como parte del programa “Linser por el Ambiente” cuyo desempeño se reporta en la actividad Nº 9 de la presente sección que incluye el análisis de causas de estos resultados.

En cuanto al cumplimiento del quinto objetivo ambiental, referido a la optimización de maquinarias, se reportan los siguientes resultados:

| Indicador | | 2014 | 2015 | 2016 | Meta 2016 |
|-----------|------------------------------------|------|------|------|-----------|
| Nº | Denominación | | | | |
| 1 | Tareas de mantenimiento preventivo | 100% | 100% | 100% | ≥98% |

Se efectuaron las evaluaciones mensuales de las tareas de mantenimiento preventivo realizadas a lo largo del año, pudiendo determinar que en todos los casos que no se hicieron, quedaron justificados dichos faltantes. La consolidación del óptimo nivel alcanzado que se viene evidenciando en los últimos años,

demuestran el especial énfasis puesto en este proceso considerado de relevancia por las dimensiones del parque de máquinas que emplea la compañía, que, en caso de descuidarse, redundaría en un impacto significativo.

7- Permanentes capacitaciones al personal

La Dirección fija los lineamientos que sirven de base para asegurar la toma de conciencia y motivación de todo el personal y otros que pudieran realizar tareas en su nombre, a fin de cumplir con los requisitos ambientales establecidos en los procedimientos del Sistema de Gestión Integrado.

DESEMPEÑO

Linser dispone de un Programa Anual de Capacitación dinámico en el que se va incorporando los temas ambientales de acuerdo a los requerimientos que van surgiendo.

A continuación, se detallan los temas que se han tratado en las capacitaciones de 2015, consignando los totales de horas de capacitación.

| Temas | Total de horas hombre de capacitación (previstas) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> · Inducción al personal ingresante · Política Integrada · Temas ambientales generales y específicos | 4.790,33 |
| Residuos: <ul style="list-style-type: none"> · Clasificación · Manejo de residuos comunes y especiales · Etiquetado | 2.863,00 |
| Productos químicos: <ul style="list-style-type: none"> · Identificación y rotulado · Manejo · Dilución | 2.369,00 |
| <ul style="list-style-type: none"> · Optimización de recursos | 2.424,00 |
| Total | 12.446,33 |

8- Búsqueda de Nuevos Productos, biodegradables y más eficientes

Linser se ha encaminado en un plan de búsqueda permanente de productos de limpieza y desinfección biodegradables o de bajo impacto ambiental, con la firme convicción de incorporar paulatinamente alternativas más favorables y con mayor aprovechamiento de recursos, manteniendo o aún incrementando los estándares de calidad y eficiencia esperados.

DESEMPEÑO

Se eligen los productos más adecuados para su aplicación en los servicios, tomando en cuenta en la selección, a los fabricantes que cuenten con certificaciones que avalen su compromiso con el cuidado del medio ambiente.

Las siguientes son certificaciones que poseen algunos de los productos que utilizamos:

- ISO 14001 – Sistemas de Gestión Ambiental
- ISO 9001 – Sistemas de Gestión de la Calidad
- Directiva del Consejo 99/45/CEE para la protección del hombre y del ambiente
- Certificación Europea ECOLABEL CE Nº 1980/2000
- Charter A.I.S.E.

Otras aprobaciones como por ejemplo:

- Inscripción en la Secretaría de Política Ambiental de la Provincia de Buenos Aires
- Aprobaciones de ANMAT, INAL, SENASA o INTI.

| | |
|--|---|
| | <p>Se están trabajando en conjunto con el fabricante Alquimia Institucional S.R.L., en la búsqueda de productos químicos de limpieza que incorporen criterios de sustentabilidad.</p> <p>Dosificadores en las plantas del Centro Industrial Pacheco de Volkswagen Argentina.</p> <p>En marzo de 2016, se logró concretar entre distintas áreas, la modificación del proceso de compras de materiales con la incorporación de un procedimiento específico de selección y aprobación de insumos.</p> <p>Por otra parte, con la aprobación del área de Infectología del Hospital Militar Central, donde Linser brinda servicios de limpieza, de la utilización del trocloseno sódico o dicloroisocianurato de sodio en polvo, un sólido blanco cristalino que contiene un mínimo del 60% de cloro disponible, lograda en enero de 2014, se reemplazó la lavandina o hipoclorito de sodio que se venía aplicando. De esta manera, fruto de las intensas gestiones iniciadas se consiguió este cambio, que favorece la reducción de la compra de envases de plástico que contienen la lavandina líquida y los embalajes de cartón, ya que el nuevo producto se presenta en pequeños sobres con gran concentración.</p> <p>Otros beneficios redundan en la reducción de costos de transporte y del espacio que se debe disponer para su acopio en los lugares de trabajo.</p> <p>También nos trae aparejados beneficios ergonómicos al evitar la estiba.</p> <p>Con esta medida concretada, se evita la utilización mensual de 90 bidones de plástico en promedio y de sus respectivas cajas de cartón de embalaje; los cuales se suman a los 140 envases plásticos mensuales (y sus embalajes) que ya se redujeron desde el año anterior con la implementación de esta medida en el servicio del Hospital de Clínicas José de San Martín. Es decir que alcanzamos una reducción de 230 envases por mes desde que se inició este plan en 2013.</p> |
|--|---|

9- Programa “Linser por el Ambiente”

Este programa se ha desarrollado con el objetivo de promover el consumo consciente y responsable de los recursos en todo nuestro desempeño como compañía. Desde **Linser** hemos decidido encarar este camino de mejora continua, tanto en nuestros servicios como en nuestra sede administrativa. En este sentido, el consumo de materiales de oficina (en el que incluimos no sólo el papel sino también la energía y el agua) es una de las operaciones que más impactan en el ambiente. Por ello, se han lanzando distintas iniciativas de comunicación para orientar nuestro uso y consumo de forma responsable y comprometida con nuestro entorno y las futuras generaciones.



| | |
|------------------|---|
| DESEMPEÑO | <p>Linser continuó desarrollando campañas de concientización en la separación y manejo de residuos (“Programa de Gestión Integrada de Residuos Sólido Urbanos”), las cuales hizo extensiva a la totalidad del personal.</p> <p>Además de las capacitaciones que se brindan a la totalidad del personal, podemos mencionar otras actividades en particular, como por ejemplo, capacitaciones en la nueva sede administrativa de la empresa, en las que las charlas fue complementadas con entrega de material de difusión preparado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. También se pueden mencionar actividades desarrolladas por nuestros clientes para su personal, en donde acompañamos con la presencia del Gerente Operativo, supervisores y responsables de los servicios, y personal del área de Gestión Integrada; en este caso, estuvieron a cargo de personal del Hospital Garrahan y la cooperativa de recicladores urbanos de la zona; abordándose temas como la separación en origen, reciclaje y actividades de la Fundación Hospital Garrahan.</p> |
|------------------|---|

¿Cómo se separan correctamente los residuos?

Buenos Aires Ciudad



¿Qué es RECICLABLE?

SIEMPRE LIMPIOS, SIEMPRE SECOS.



PLÁSTICO

Botellas, envases, tapitas, papel film, bolsas, sachets, potes, sillas, bidones, telgopor, radiografías, vajilla descartable limpia y seca.



VIDRIO

Botellas, frascos, envases de vidrio transparente o de color. Por seguridad no pongas vidrios rotos.



METAL

Latas y envases de acero, aluminio, hierro, plomo, cobre, zinc, bronce y otros metales ferrosos. Desodorante en aerosol, tapas de frascos, tapas de aluminio alimentos y papel de aluminio. Llaves, candados, picaportes, griferías, ollas, o cualquier otro artefacto compuesto por cobre o estaño.



CARTÓN Y PAPEL

Papel blanco o de color (impreso o no), cartulinas, sobres de todo tipo de papel, diarios y revistas, folletos, guías telefónicas, cajas, cajas de huevos, rollos de papel. Envases tetra-brick de jugo, vino, salsa, leche.



ROPA Y TELAS

Ropa en desuso, sábanas y manteles viejos, trapos.



Podés colocar los materiales que separaste en la campana verde más cercana a tu casa, de lunes a viernes de 20 a 21 hs. Si no hay campanas verdes cerca de tu hogar ingresá en www.buenosaires.gov.ar/ciudadverde/separacion o llamá al 147 y te informaremos qué otras opciones tenés para disponer de tus materiales reciclables.

¿Qué es BASURA?

TODO EL RESTO



RESTOS DE COMIDA Y PODA



VIDRIO

Lámparas fluorescentes compactas, lámparas de bajo consumo, tubos fluorescentes, termómetros de mercurio rotos o en desuso, lámparas halógenas, espejos.



CARTÓN Y PAPEL SUCIOS

Papel y cartón sucio o con restos de comida, papel y cartón laminados o plastificados, servilletas y pañuelos descartables, papel de fax, tickets de papel termal, papel fotográfico, carbónico, metalizado o autoadhesivo, envoltorios de golosinas, vasos encerados.



PLÁSTICO

Envases sucios o con restos de comida, envases con restos de pintura, solventes, pegamentos, agroquímicos o sustancias tóxicas; envoltorios de golosinas, biomes, toallitas femeninas y pañales, CDs, DVDs.



ROPA Y TELAS

Trapos y telas impregnadas, o sucias.



Recordá que la basura se deposita en bolsas cerradas en los contenedores negros de 20 a 21hs todos los días, excepto los sábados. Si el contenedor no llegó aún a tu cuadra, podés seguir depositándola al frente de tu vivienda.

El programa “Linser por el Ambiente” se caracteriza por su dinamismo, incorporando permanentemente distintas iniciativas que se van sumando a las anteriores.

- Alianza con la Fundación Hospital de Pediatría Prof. Dr. Juan P. Garrahan entregando tapitas, papel y cartón:

Contribución en 2016 \rightarrow Papel: 1.811,50 kg
 \rightarrow Tapitas: 15,50 kg

Se verifica un aumento del 258% en el total de papel donado con respecto a 2015, a partir de las campañas de concientización sobre separación de residuos.

- Con respecto a residuos reciclables, incluido el cartón y otros, **Linser** colabora con el consorcio del edificio donde están instaladas sus oficinas centrales, el cual tiene designado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires un reciclador urbano de la Cooperativa “Amanecer de los Cartoneros”, quien todas las semanas retira las bolsas verdes de residuos reciclables. En el año 2016 retiró 225 bolsas verdes con residuos para reciclar.
- Se ha continuado con las capacitaciones en optimización de recursos: 2.424 horas hombre de capacitación en total, que representa un aumento del 3,77% respecto del año 2015.
- Los totales de consumo de papel y el análisis respectivo se reportan en el punto 5 de la presente sección.

10- “Locos por la basura”

Hace ya tres años en **Linser** se propuso realizar actividades para difundir entre chicos en edad escolar información sobre el impacto que tienen la higiene y los hábitos de limpieza en la vida familiar, barrial y comunitaria, así como la importancia del cuidado del ambiente.

Estas iniciativas se realizan en el marco de nuestro programa “Linser por el Ambiente”.

DESEMPEÑO

En el año 2016 facilitamos la realización de la obra de teatro “Locos por la basura” interpretada por el grupo de teatro Bicicleta Teatro, a la escuela “República de Bolivia” en Barracas. Cabe destacar que la elección de la escuela resultó de la invitación que le hicimos a nuestros colaboradores para que postulen ellos mismos el establecimiento educativo donde van sus hijos o nietos.

En tal sentido, a esta Escuela asiste Axel Yucra, nieto de nuestra colaboradora María Alejandra Yucra. Compartieron la obra más de 60 chicos de 4º y 5º grado de

A través de esta obra musical y participativa los chicos aprendieron sobre la importancia de las 3R: “Reducir, reciclar y reutilizar”. La historia se centra en el cuidado del ambiente y en la necesidad de sumar esfuerzos entre todos para abordar la problemática de la basura.

Los chicos de la escuela participaron con entusiasmo, bailando, cantando, y ayudando a los personajes principales de la obra a separar los desechos en los tachos correspondientes.



11- “Iniciativa Linser por la Vida”

En el marco de este programa se concientizó sobre la importancia del cuidado y promoción del ambiente, brindando consejos prácticos para el trabajo, los hogares y la vida en comunidad.



DESEMPEÑO

Durante el año 2015 se difundieron mensajes en mailing y pie de mails sobre reciclaje, cuidado de agua, conciencia ambiental y Día Mundial de la Tierra.



22 de marzo / Día mundial del Agua
Celebrémoslo todos los días utilizando lo justo y necesario de este recurso



22 DE ABRIL
Día Mundial de la Madre Tierra



Promovamos entre todos
hábitos más sustentables

RECICLAR es convertir
la basura en recursos



17 de mayo
Día mundial del
Reciclaje



27/9 - Día de la conciencia ambiental
EL CUIDADO DE LOS RECURSOS
ES RESPONSABILIDAD DE TODOS



12- Reutilización de recipientes de productos químicos

Continuamos desarrollando con proveedores actividades tendientes a la reducción de residuos. Se incluyen las gestiones de recuperación y reutilización de recipientes plásticos y de metal, contenedores de productos de limpieza que se aplican en los servicios.

DESEMPEÑO

Se mantienen los procesos de devolución de recipientes vacíos contenedores de

| | |
|--|---|
| | <p>productos químicos utilizados en plantas automotrices para su reutilización. Luego de haber concretado esta gestión en la planta de Volkswagen Argentina, durante 2015, se verifican 59 unidades de recipientes de 1.100 y 1.600 litros de diluyente devueltos. Se mantiene similar gestión en el centro industrial de Mercedes-Benz Argentina, verificándose una devolución de 317 unidades entre tambores y bidones. Se totalizan 376 unidades.</p> <p>Además, se continúa disponiendo de maxi-bidones de acero inoxidable con una capacidad de 1.000 litros cada uno, para contener solventes, lo que optimiza nuestro sistema de almacenado de productos químicos en la plantas automotrices, evitando la utilización de tambores y redundando en una reducción considerable de la cantidad de contenedores empleados.</p> |
|--|---|

13- Pautas ambientales para la contratación de servicios

Se encuentran definidas las “Bases para la Contratación de Servicios”, siendo adecuadas a los requerimientos de **Linser** en su compromiso con el medio ambiente. Estas establecen las reglas y pautas que deben observar las empresas proveedoras, de cumplimiento obligatorio, incluyendo las referentes a la legislación y disposiciones aplicables al respecto.

| | |
|------------------|--|
| DESEMPEÑO | <p>Se mantienen las “Bases para la Contratación de Servicios”, con una mención explícita a las políticas y requisitos específicos de nuestros clientes que también deben observar las contratistas que, en muchos casos, comprenden los requisitos ambientales.</p> <p>Hemos verificado en auditorías realizadas a 15 proveedores significativos que cumplen y han avanzado respecto de la ampliación de sus sistemas, en concordancia con las pautas generales de preservación del medio ambiente establecidas por Linser.</p> |
|------------------|--|

14- Incorporación de nuevas tecnologías y mantenimiento preventivo

Como expertos y profesionales de la industria de la limpieza somos conscientes de la importancia de minimizar los impactos ambientales de nuestros trabajos. Por ello, y comprometidos con el cuidado de los recursos naturales, **Linser** se mantiene siempre a la expectativa del desarrollo de tecnologías que favorezcan al medio ambiente.

| | |
|------------------|--|
| DESEMPEÑO | <p>Para mejorar su eficiencia se estableció un plan destinado a realizar una reestructuración tecnológica, la cual contempló el resultado de las máquinas de lavado, mejoras en los tiempos de lavado y secado. De esta manera se pretende bajar drásticamente los picos de corriente en las líneas de alimentación y disminuir el consumo de energía eléctrica. Además, dado que son máquinas eléctricas también se reduce el impacto ambiental.</p> <p>En 2016, se han adquirido 28 máquinas nuevas, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 lavadora secadora super scrubber 90B n° serie 4077 • 1 bordeadora FSE60 • 1 bordeadora 900 watts • 1 desmalezadora 1,5 mts tres puntos • 1 desmalezadora de arrastre 1.5 mts con gomas • 4 desmalezadoras echo 4605 • 1 hidrolavadora agua fría electronor 50hp 19L • 2 hidrolavadoras econor 8/120 • 1 hidrolavadora electronor 9/130 • 2 hidrolavadoras • 2 hidrolavadoras electronor ginor 15/200 agua caliente • 3 motoguadaña echo mod 4605 • 2 sopladoras echo PB 755 • 1 sopladora manual echo PB 250 • 1 sopladora PB 252 • 2 sopladora PB 755 • 2 tractores |
|------------------|--|

| | |
|--|---|
| | <p>Se han realizado capacitaciones a los supervisores para el buen manejo de las mismas, sacando su máximo provecho, redundado además en un mayor profesionalismo.</p> <p>Además, se cumple con un exhaustivo Programa de Trabajo que comprende las tareas de mantenimiento preventivo de todos los equipos y rodados de la empresa. Se verifica un excelente nivel de cumplimiento en el año 2016, alcanzando al 100% de las tareas de mantenimiento preventivo programadas, verificando que las tareas no realizadas están justificadas en su totalidad de acuerdo a lo informado por el área de Mantenimiento.</p> |
| 15- Mantenimiento del parque automotor de la compañía | |
| <p>Se aplica un estricto seguimiento del parque automotor de la compañía, a fin de asegurar el cumplimiento de las tareas de mantenimiento con el objetivo de obtener un adecuado rendimiento de combustible e insumos de vehículos. Del resultado de dicho seguimiento, se evalúan las necesidades de planificar alguna renovación.</p> | |
| DESEMPEÑO | <p>Se efectúa un seguimiento mensual del mantenimiento de todos los rodados de la empresa y se mide su consumo de combustible con relación a los kilómetros recorridos mediante dos indicadores para evaluar su rendimiento. Los resultados se han reportado en el ítem 5 de la presente sección.</p> <p>En 2016, se continuó con la renovación del parque automotor de la compañía que incluyó la incorporación de 4 vehículos 0 km: 3 automóviles Volkswagen Gol Trend y 1 camión para transporte de embalajes y carros en planta.</p> |

Nuestros desafíos:

- Adaptar los procesos del Sistema de Gestión Integrado a la nueva norma ISO 14001:2015, que incluye cambios significativos que demandarán importantes esfuerzos.
- Continuar difundiendo a los públicos de interés los beneficios provenientes de la optimización de los recursos, acompañándolo con acciones que se incorporen en el programa “Linser por el Ambiente”.
- Continuar transmitiendo los lineamientos e intenciones globales de nuestra Política de Sustentabilidad
- Seguir alineando los procesos del sistema de gestión a la norma internacional ISO 26000:2010.
- Trabajar en la incorporación de criterios de sustentabilidad en los procesos de compra de productos de limpieza. Para ello se espera organizar al menos 1 encuentro con proveedores del sector y organizar al menos 1 capacitación con el área de compras de la empresa para sensibilizarlos en materia de compra sustentables.
- Trabajar en la readecuación de los procesos vigentes a los fines de lograr, durante el año 2017, la certificación de la Norma ISO 50001 sobre Eficiencia Energética.



ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO Nº 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

| | |
|-------------------|---|
| COMPROMISO | <p>Linser hace propios los desafíos que plantea el comportamiento ético y responsable de todos los integrantes de la compañía y trabaja para desarrollar sus actividades guiada por lineamientos establecidos en la “Declaración de Comportamiento Ético Esperado”.</p> <p>En Linser valoramos la comunicación y las relaciones basadas en la integridad, la cooperación y la transparencia con nuestros colaboradores, clientes, proveedores, gobiernos y la comunidad en general. En ese sentido, nuestros valores marcan nuestra actuación, son principios que rigen para todas las áreas y niveles de responsabilidad en la compañía y se encuentran plasmados en la “Declaración de Comportamiento Ético Esperado”.</p> <p>Mediante diferentes tipos de iniciativas y acciones, se propician conductas honestas y éticas, al tiempo que se procura disuadir las conductas indebidas. Estas conductas y prácticas esperadas tienen su sustento en principios básicos: honradez, responsabilidad y cumplimiento de las leyes.</p> |
| PROCESOS | <ul style="list-style-type: none"> • En oportunidad de establecer los valores que guían el accionar de la empresa, la honestidad fue incluido como uno fundamental. En tal sentido, se estableció expresamente: “somos honestos y transparentes, y mantenemos nuestros valores y comportamientos en nuestra vida laboral y personal”. • Se realizan reuniones mensuales de Comité Gerencial donde se analizan los procesos internos a nivel general y los procedimientos de contratación de proveedores, subcontratistas, etc. en particular. • Mantenemos dentro de nuestro Sistema de Gestión Integrado el proceso de análisis de las matrices legales y la verificación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos. • El área contable analiza, previo la formalización de cualquier compra o contratación de un servicio, el comportamiento fiscal y financiero de los proveedores efectivos y eventuales. Esto se realiza a los efectos de evitar contribuir, de manera indirecta, con prácticas deshonestas, evasivas o cuestionables desde este punto de vista. |

ACTIVIDADES

1- “Declaración de comportamiento ético esperado”

En el año 2012 **Linser** adoptó la “Declaración de Comportamiento Ético Esperado”, a través de la cual se establecieron una serie de criterios, principios y prácticas sobre el comportamiento ético esperado de sus colaboradores, especialmente sus directivos, tales como:

- Prácticas contra el soborno y la extorsión: la empresa prohíbe expresamente cualquier pago indebido o deshonesto, realizado o recibido por empleados/as/as/as o representantes de la empresa a/de cualquier persona, natural o jurídica, hecho con el fin de obtener alguna influencia en la iniciación o en la conservación de una relación de negocios en que intervenga **Linser S.A.C.I.S.**, sus empleados/as/as, representantes o personas relacionadas.
- Mecanismos de denuncia contra la corrupción: se podrán presentar denuncias justificadas sobre conductas que vayan en contra los principios de la presente declaración. La Dirección de la empresa será la encargada de evaluar la situación, individualmente o junto con el Comité Gerencial. Si procede, se establecerán las sanciones correspondientes.
- Mecanismos de consulta del personal ante acciones dudosas: se podrá plantear dudas y/o sugerencias con respecto al cumplimiento de la presente Declaración. Las dudas se comunicarán a la Dirección de la empresa y esta será la encargada de dar respuesta, individualmente o junto con el Comité Gerencial.

- Criterios de emisión y recepción de regalos y atenciones: Los empleados/as de **Linser S.A.C.I.S.** no podrán recibir o emitir regalos de sus grupos de interés sin previa autorización de la Dirección y/ o Comité Gerencial. Tan sólo serán aceptables los regalos de cortesía de clientes o cuyo monto no supere un precio establecido y ajustado anualmente por el Comité Gerencial.
- Transparencia frente a la contribución a partidos políticos: la empresa no realiza contribuciones a partidos políticos y mantiene independencia en este sentido. Sin perjuicio de ello, cualquier propuesta o relación que involucre a partidos políticos o instituciones vinculadas a ellos, estará supervisada por la Dirección y el Comité Gerencial.

DESEMPEÑO

En reuniones del Comité Gerencial continuaron las acciones de sensibilización sobre los alcances de la Declaración.

2- Relacionamiento comercial con el sector público.

Linser es una empresa proveedora del Estado, lo cual obliga acreditar el cumplimiento ético de exigentes requisitos de comportamiento comercial, laboral y financiero. Revestir esta calidad desde junio de 1975 demuestra la importancia que reviste para la compañía dirigir sus acciones en el marco de dichas exigencias éticas.

A partir del año 2000, **Linser** está incluido dentro del sistema de Proveedores del Estado Nacional (SIPRO), como así también a otros registros electrónicos provinciales y/o municipales.

La inscripción a estos registros implica ser parte de un sistema de información (base de datos) cuya administración está en cabeza de organismos públicos, y los cuales fueron creados para otorgar transparencia a los procesos de compra y contratación de las administraciones gubernamentales. Además, cabe destacar que tanto la gestión de esos registros como así también cada uno de los procesos de compra y contratación pública, están sometidos a sistemas de control internos y externos.

DESEMPEÑO

Linser participa habitualmente de licitaciones públicas tanto en el ámbito nacional como provincial, cumpliendo los requisitos exigidos por las administraciones para ello.

3- Gobierno Corporativo

Linser entiendo que las mejores prácticas de gobierno corporativo se vinculan a la transparencia y al respeto con los accionistas y con las tareas relacionadas con la responsabilidad corporativa, procurando integrar los aspectos económicos y sociales.

El cumplimiento y la observancia de la normativa, los procesos y las buenas prácticas (compliance) es parte fundamental para el comportamiento corporativo de Linser.

DESEMPEÑO

Linser incorporó en el año 2016, como parte de su presentación institucional remitida a clientes efectivos y potenciales, su visión sobre gobierno corporativo, manifestando expresamente su compromiso con el concepto de compliance.

Nuestros desafíos:

- Revisar durante el año 2017 la Declaración de Comportamiento Ético Esperado por la Dirección.
- Incorporar en una de las Ediciones de “Nos ponemos de acuerdo” 2017 esta temática, de manera de garantizar el mayor alcance posible de la temática por parte de nuestros colaboradores.
- Atender las exigencias del SIPRO y demás registros provinciales y municipales para continuar ostentando la calidad de proveedores del Estado.

CONCLUSIONES

El presente informe de Comunicación del Progreso persigue la finalidad de reportar nuestras estrategias, procesos, actividades y desempeño como empresa comprometida con el desarrollo sustentable de nuestra comunidad a lo largo del año 2016. Reúne información de relevancia para nuestros públicos de interés y concentra los resultados de gestión de la compañía.

Durante 2016 hemos reformulado las políticas y programas, adecuándonos a nuestra visión e intenciones renovadas de contribuir más eficazmente al progreso humano con responsabilidad por las generaciones venideras y el entorno ambiental, reconociendo además el impacto positivo que estos aspectos tienen para la sustentabilidad del negocio.

Hemos profundizado nuestras iniciativas en materia de sustentabilidad, reforzamos el trabajo conjunto con nuestra cadena de valor –promoviendo diversos espacios de intercambio-, y ampliamos la capacitación de nuestros colaboradores en diferentes temáticas, entre las que se incluyeron las prácticas responsables del negocio. Somos conscientes de que la relación con nuestros colaboradores, proveedores y clientes es fundamental a la hora de promover cambios y desarrollar nuevas iniciativas que traccionen el accionar de la empresa hacia el paradigma de la sustentabilidad.

Se realizó no sólo con el objetivo de dar cuenta del cumplimiento de Linser para con los principios del Pacto Global, sino también para promover el diálogo con nuestros públicos de interés, compartir las principales líneas estratégicas de sustentabilidad de la compañía e identificar oportunidades de mejora para los próximos años.

En tal sentido, se plantearon desafíos más ambiciosos para el año 2017 que involucran a todas nuestras partes interesadas. Para Linser el proceso de elaboración de este informe, además de brindarnos la posibilidad de comunicar con responsabilidad y transparencia, permitió resaltar los progresos realizados, los aprendizajes adquiridos y los desafíos de lo que aún queda por abordar, de modo de poder incorporarlos en nuestras planificaciones estratégicas para continuar trabajando por la gestión sustentable de la compañía.