



COMPROMETIDA CON EL PACTO GLOBAL

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

2011



CONTENIDO DEL INFORME

- 1.- Declaración del apoyo continuo a los principios del Pacto Global.
- 2.- Descripción de las acciones practicas desarrolladas durante el último año y valoración de los datos obtenidos en la última gestión.
- 3.- Aplicación de un modelo de autoevaluación de los 10 principios del Pacto Global, resultados obtenidos.



1.- Ratificación del apoyo continuo a los principios del Pacto Global

Nuestra compañía apoya e implementa los estándares laborales internacionales de la Convención 29 de la OIT en su declaración de misión y política corporativa, eliminando toda forma de trabajo forzado y obligatorio. Es nuestra responsabilidad y creemos con firmeza que el cumplimiento de estas políticas nos llevara a conseguir un trabajo digno para nuestros colaboradores, con equidad y justicia.

Llevar a cabo nuestras actividades con estos principios es nuestra tarea y enfocamos todos los esfuerzos necesarios para cumplir con este compromiso

Noviembre 2011

José Jaime Ortiz
Gerente General

2.- Acciones desarrolladas durante el último año, medición y valoración de resultados obtenidos

En Duralit S.A se han realizado varias actividades en el año 2010-2011 que han coadyuvado a desarrollar nuestro compromiso con los 10 principios y su impacto en la organización. Estas actividades están generando un impacto positivo en la forma de llevar a cabo nuestras actividades dentro de la organización y demuestran una vez más el compromiso con el medio ambiente, los derechos humanos y la lucha anticorrupción.

Se ha implementado un sistema de seguimiento que nos permite controlar en varias etapas de nuestros procesos, el cumplimiento de estos compromisos, pensando que esto nos llevara a que nuestros colaboradores cuenten con trabajo digno y equitativo.

2.1.- Derechos Humanos y Relaciones Laborales

Se ha implementado un sistema para comprobar y registrar que todos los empleados tienen sueldo mínimo, y evitar horas extras excesivas. Por lo tanto, la nómina de pago y los registros de producción son revisados sobre una base común y son verificados a través de entrevistas continuas a los trabajadores. Los contratos de empleo que indican los términos y condiciones de este servicio fueron puestos a disposición de autoridades competentes y colaboradores. Hemos instalado un programa de monitoreo independiente con respecto a las condiciones laborales. En todos los casos se demostró que el nivel de sueldos estaba por encima del salario mínimo establecido en la legislación.

Existen varias actividades para promover el esparcimiento de los trabajadores y fomentar el compañerismo, trabajo en equipo y amistad entre estas resaltan:

Participación de trabajadores en eventos deportivos, destacándose su intervención.



Los Tiempos.com Deportes
Noticias y de agosto del 2011. Actualizado a las 11:15 (Unit. 4)

Inicio Actualidad Opiniones Multimedia Suplementos Servicios Los Tiempos
Nacional Política Local Deportes Economía Internacional Vida y Futuro Trabajo

Ed. Suplemento ATLETISMO

Fernández y Quispe, ganan en la carrera de Sobocé 10K

Por Víctor Ardayán Periodista freelance 11/08/2011

Comentarios



Competencia Más de un millar de competidores inician en El Prado el recorrido de los 10 Kilómetros.
Daniel James Los Tiempos

La capacitación y comunicación se dirige además hacia la participación de contratistas, sobre todo en temas del Sistema de Gestión de Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional esperando abarcar el 2011 a todos y cada uno de los contratistas con reuniones informativas y de participación acerca el trabajo con la organización y los requisitos a cumplir.

2.2.- MEDIO AMBIENTE

El compromiso de la alta dirección y de todos los colaboradores de Duralit S.A, está destinado a buscar los procesos que tengan menor impacto en el Medio Ambiente y a estar continuamente controlando los aspectos e impactos ambientales. Para esto se desarrolla un Sistema de gestión Ambiental en base a una política que asegura el cumplimiento de estándares en busca de la producción más limpia. Los esfuerzos realizados en el área de Medio Ambiente buscando la mejora de procesos y la reducción de los impactos ambientales, aseguran el contacto de la organización con las partes interesadas, autoridades competentes y comunidad en general.



2.3.- LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

La lucha anticorrupción es un pilar importante en la dirección de la organización y es por eso que Duralit cuenta con Valores Corporativos destinados a la consecución de objetivos de Responsabilidad Social Empresarial. Se ha realizado durante esta gestión la difusión del Código de Conducta y la Política de Conflicto de Intereses. Duralit S.A tiene establecidas relaciones importantes con los entes que forman parte de la Comunidad, estrechando vínculos culturales y de apoyo para la Honorable Alcaldía Municipal de Colcapirua, ente rector del área de influencia de la empresa. Actividades realizadas con las Organizaciones Territoriales de Base (OTB) enfocadas a la capacitación continua de las mujeres de la zona en áreas de Artesanía con papel periódico y otros temas.



COMITE MIXTO



2.4.- Descripción de Acciones y resultados

Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

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

Acciones	Compromiso
	Duralit S.A. apoya y respeta la protección de los derechos humanos fundamentales dentro de sus partes interesadas y emprenderá acciones para asegurarse de no ser cómplice en la vulneración de los mismos. Se ha implementado un sistema para comprobar y registrar que todos los empleados tienen sueldo mínimo, y evitar horas extras excesivas.
	Programas - Políticas – Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de Manejo de Conflicto de intereses • Código de Conducta • Procedimiento de Selección de Personal
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de contratos de trabajo, apegados estrictamente a la legislación nacional. • Control a contratos de trabajo y situaciones sociales por parte del Sindicato y Gerencia General. • Seguimiento continuo de RRHH al desempeño, actitud y bienestar de los trabajadores. • Se promueven en DURALIT, a través de la comunicación interna, comunicación externa con entidades gubernamentales y comunidad (OTB, Alcaldía Municipal). Además de contar con herramientas internas como el DURANOTAS. • Se promueven capacitaciones a todos los niveles de la organización acerca derechos humanos, lucha anticorrupción, medio ambiente y derechos laborales: Capacitación interna (SYSO, RRHH, MA), Capacitación Externa (COBORSE, CAMARA DE INDUSTRIA, IBNORCA y otros). • Nexos de comunicación ante cualquier reclamo hacia la violación de derechos humanos y otros: Comité Mixto de Seguridad y Salud Ocupacional, Reuniones periódicas con Gerencia General y Sindicato. • Existe el Comité Mixto de seguridad, salud e higiene industrial. Actualmente se cuenta con la política de buen gobierno o conflicto de intereses y se realizan constantemente evaluaciones a los puestos de trabajo. • El departamento de Recursos Humanos se encarga de realizar un seguimiento al Reglamento de trabajo y al cumplimiento de la LGT (Ley General del Trabajo).

	<ul style="list-style-type: none"> • Se contemplan temas de derechos humanos, como puntos críticos de contratación. Se realizan visitas a proveedores e inspecciones en planta según registro de Control a Contratistas para verificar el cumplimiento en la ejecución de los servicios. • Se mantienen reuniones periódicas con los vecinos de la zona (OTB's, Organizaciones Territoriales de Base), donde se tocan temas de medio ambiente y responsabilidad social empresarial.
Resultados	Medición de resultados / Resultados esperados
	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores del Sistema de Gestión Integral (Capacitación, Seguridad y Salud) • Indicadores de Gestión Humana • Grado de satisfacción de nuestro personal.

Principio No. 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	
Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio	
Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil	
Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	
Acciones	Compromiso
	Duralit S.A. está comprometida en mantener las relaciones laborales con sus colaboradores de manera transparente, respetuosa y digna, rechazamos el trabajo forzoso, el trabajo infantil y toda práctica de discriminación en el empleo y la ocupación.
	Programas - Políticas – Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • Norma OHSAS 18001:2007, implementación del sistema de gestión SYSO • Manual de Uso Controlado de Crisotilo • Comité Mixto de Seguridad, Higiene, salud Ocupacional y Bienestar. • Sindicato de Industrias Duralit S.A • Procedimiento de Contratación de Personal • Procedimiento de Servicio de Alimentación
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> • Se cumple la Ley General del Trabajo vigente, donde se permite la asociación colectiva mediante el Sindicato TITULO IX DE LAS ORGANIZACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES CAPITULO UNICO ARTICULO 99º. • El sindicato Duralit S.A cuenta con más del 90 % de trabajadores afiliados. Cumpliéndose reuniones periódicas de negociación obrero-patronales. • El Sindicato Duralit S.A informa en reuniones periódicas los resultados de las negociaciones con Gerencia. Las reuniones informativas se llevan a cabo en instalaciones de la empresa comprobándose la libertad de realizarlas. • El cumplimiento de los compromisos adquiridos en las negociaciones entre Sindicato y Gerencia. • Se cuenta con la contratación de personal de acorde a la Ley General del Trabajo, se ha implementado y capacitado el Código de Conducta y Buen Gobierno, además del Código de Conflicto de Intereses. • Se ha realizado la entrega del Reglamento Interno de Trabajo, Conflicto de interés y código de conducta. Se cuenta con los registros de la capacitación al personal y la Inducción. • Reuniones mensuales del Comité Mixto, Reuniones entre Sindicato y Gerencia. • Auditorias de Sindico Fiscales, planillas de sueldos entregadas al personal, pagos de aporte

	<p>a AFP's.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auditorias anuales por parte de FAS, Manual de Uso Controlado del Crisotilo, Manual de Higiene y Seguridad Industrial. Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. • No se contratan niños por apego a la legislación Boliviana, LGT. • Contratos de trabajo con definición clara de edad de contratación. • Se contemplan temas de derechos humanos, como puntos críticos de contratación. Se realizan visitas a proveedores e inspecciones en planta según registro de Control a Contratistas para verificar el cumplimiento en la ejecución de los servicios. • Se cuenta con el Código de Buen Gobierno, apego a la Nueva Constitución Política del Estado. Capacitación continua al personal acerca las políticas de conflicto de intereses. • Entrevistas de contratación de personal libre de discriminación por edad, apariencia, sexo, origen y religión. • Se cuenta con una política de evaluación del desempeño y ascensos por categorías según esta evaluación. • Se mantienen convocatorias para nuevos puestos o vacantes, manteniendo la equidad en las oportunidades de contratación. • Las evaluaciones periódicas al desempeño del personal se enfocan en temas libres de discriminación de cualquier manera. • Cantidad de trabajadores y puestos de trabajo para oficinas y planta.
Resultados	Medición de resultados / Resultados esperados
	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores de Capacitación, Recursos Humanos. • Actas de comité mixto, acciones tomadas luego de análisis de reuniones. • Cantidad de contrataciones realizadas. • Convocatorias de contratación de personal.

Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	
Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	
Acciones	Compromiso
	Duralit S.A. se compromete al cuidado del medio ambiente minimizando los impactos ambientales como lo ratifica su Política y Sistema de Gestión Ambiental.
	Programas - Políticas – Sistemas
	<ul style="list-style-type: none"> • Norma ISO 14001: 2004, implementación de sistema de gestión SGA • Política de Ventas de materiales para reuso (chatarra, plásticos y otros) • Identificación de Aspectos Ambientales • Procedimiento de Manejo de Desechos • Sistemas de Tratamiento de aguas residuales • Manejo de sustancias peligrosas
Acciones	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año
	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con la política integrada de Gestión que incluye los compromisos del Sistema de Gestión Ambiental. • Existen Auditorías Externas FAS, INSO (Instituto Nacional de Salud Ocupacional), además que se presenta un Informe Ambiental Anual y las entidades municipales pueden realizar cualquier tipo de auditoría e inspección. • Se adoptan políticas y objetivos claros de seguimiento al consumo de energía, consumo de agua. Se ha realizado la instalación de transformadores de 500 kVA, para mejorar el compromiso de consumo de energía. • Se ha desarrollado la Identificación de aspectos e impactos ambientales y actualmente se está actualizando con la incorporación de los nuevos proyectos en la planta. • Se tiene un cuadro Integral de indicadores que maneja el sistema Integrado de gestión donde se contemplan criterios de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional. • Se cuenta con el Manual de uso Seguro de Crisotilo, Documentos del Sistema de Gestión Ambiental, Información Ambiental Legal al día. La empresa se encuentra en la actualización de toda la documentación ambiental para reportar los cambios y mejoras del sistema ambiental, de seguridad y salud ocupacional. • El proceso de industrias DURALIT S.A contempla el reciclado de agua de procesos y producto no conforme, además se cuenta con el control operacional de residuos sólidos en el que se confirma el compromiso por el reciclaje. • FUNDARE es la fundación para el reciclaje de la cual DURALIT es empresa fundadora y miembro activo del directorio, esta fundación promueve proyectos de desarrollo en temas medio ambientales y reciclaje con el apoyo de entidades municipales y gubernamentales.

	<ul style="list-style-type: none"> • En la inducción del personal se toca temas de concientización medioambiental, de seguridad y salud ocupacional. Los contratistas que trabajan como terceros, reciben capacitación en manejo de sus residuos y en apoyo al control operacional establecido por Industrias DURALIT. • Se cuenta con la Identificación de Aspectos ambientales significativos • Actualmente se está realizando un mayor contacto con los proveedores de materia prima interactuando con ellos a través de contratos que aseguren la correcta manipulación de sustancias peligrosas. • Constantemente se realizan inspecciones y auditorias pro parte de externos acerca las emanaciones en chimeneas, ruido, iluminación y otros y se toman acciones correctivas. • A la fecha no se ha reportado ninguna sanción ni multa por temas ambientales. • Se están realizando varios cambios en el proceso productivo de la planta: Manejo de Materias Primas silos de almacenamiento, Conos de almacenamiento y utilización de agua fresca y de procesos. • Se están realizando varios cambios en el proceso productivo de la planta: Manejo de Materias Primas silos de almacenamiento, Conos de almacenamiento y utilización de agua fresca y de procesos. • Se utiliza celulosa, carbonato crisotilo y cemento, todos estos materiales tienen altos niveles de reciclaje y utilización en el proceso productivo. • Se reutiliza en el proceso todos los elementos de producción excepto insumos. Los residuos generados se reciclan así como chatarra, plástico y madera. El 80% de nuestros residuos se reciclan a través de la fundación FUNDARE de la que DURALIT es miembro activo y fundador.
Resultados	Medición de resultados / Resultados esperados
	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores del Sistema de Gestión Integral • Mejorar el cumplimiento al Manual de Uso Seguro del Crisotilo. • Mejorar el Cumplimiento del Cronograma del Plan de Manejo Ambiental. • Auditorías FAS de cumplimiento y mediciones ambientales • Mejora continua de los procesos

Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	
Acciones	Compromiso DuralitS.A. condena y rechaza cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno.
	Programas - Políticas – Sistemas <ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos de Selección, Evaluación y Homologación de Proveedores • Código de Conducta • Política Uso de recursos • Procedimiento de Contratación de Personal
	Actividades emprendidas en el último año / planificadas para el próximo año <ul style="list-style-type: none"> • Se han identificado los procesos donde puedan existir conflicto de interés y se ha elaborado el código de conducta. Se cuenta con auditorías financieras y por parte del síndico. • Se cuenta con controles en los procesos dirigidos a eliminar cualquier conflicto de partes y otras situaciones que infrinjan en corrupción u otros hechos. • Se realiza la capacitación del Código de Conducta y el conflicto de intereses. • Se cuenta con el código de conducta, Reglamento Interno y varios procedimientos administrativos que reflejan el compromiso de Industrias DURALIT S.A al cumplimiento de este principio. • Existe el comité mixto y otros que coadyuvan a la solución de cualquier conflicto suscitado por temas de conflictos o incumplimientos al contrato de trabajo establecido, este comité figura como obligación legal en la LGT.
Resultados	Medición de resultados / Resultados esperados <ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación continua del personal a través de atención de reclamos y quejas. • Resultados del seguimiento a los programas y reglamento interno.

3.- Aplicación del modelo de autoevaluación de los 10 principios del Pacto Global

Se utiliza en esta gestión 2011 el modelo de autoevaluación propuesto, y se realiza esta evaluación de manera anual, tomándose acciones sobre los puntos más débiles de la organización. Los resultados que se han obtenido en esta evaluación son:

Areas	Principios	Porcentaje
Derechos Humanos	Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.	80%
	Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	75%
Derechos Laborales	Principio No. 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	95%
	Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio	90%
	Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil	94%
	Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	75%
Medio Ambiente	Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	85%
	Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	84%
	Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	75%
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	80%



<i>Puntaje</i>	<i>Interpretación</i>
4	Siempre se cumple
3	Se cumple en los aspectos mínimos
2	A veces se cumple
1	Casi nunca se cumple
0	Nunca se cumple

Construyendo un país.....

