



INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO PACTO GLOBAL



2015

CONTENIDO DEL INFORME

CONTENIDO DEL INFORME

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



PROMOCIÓN CONTINUA A LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

Nuestra compañía implementa los estándares laborales internacionales establecidos en la Convención 29 de Organización Internacional de Trabajo (OIT), apoyando los mismos a través de nuestra declaración de Misión, Visión y de la Política Integral, enfocando todos nuestros esfuerzos a la eliminación de toda forma de trabajo forzado y obligatorio.

Seguros que al cumplir con responsabilidad nuestras Políticas y enmarcados en el respeto, equidad y justicia, podemos ofrecer a nuestros colaboradores una fuente de trabajo digna.

Nos proponemos ejecutar todas nuestras actividades industriales y comerciales bajo estos principios, coadyuvando con la difusión y cumplimiento de los mismos.

Diciembre 2015

José Manuel Ramírez P.
Gerente General



GESTIÓN RESULTADOS OBTENIDOS



Nuestra empresa enfoca todos sus procesos a la mejora continua basada en el cumplimiento de los parámetros generales de los Derechos Humanos, Derechos Laborales, Prevención Integral de los Trabajadores y la Conservación del Medio Ambiente, asegurando así el compromiso con el Desarrollo Sustentable

Con el propósito de ser una Empresa Socialmente Responsable desarrollamos nuestro trabajo basados en los principios establecidos en el Pacto Global, alcanzando así nuestros objetivos.

Todas las acciones implementadas son desarrolladas con el propósito de brindar una mejor calidad de vida a nuestras partes interesada.



DERECHOS HUMANOS

Industrias Duralit S.A difunde, promociona y desarrolla de manera continua los Derechos Humanos, con un compromiso ante la Sociedad y en busca de una Sociedad Equitativa y Justa, desarrolla sus actividades basándose en el modelo de Gestión Responsable, lo cual se ve reflejado en las relaciones con nuestros proveedores.





Nº	Concepto Evaluado	Responsable	Descripcion de las acciones ejecutadas
Principio Nº1: Las empresas deben de apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.			
1	Periódicamente se aplican mecanismos en la empresa con el propósito de evaluar y vigilar que se respeten los derechos humanos de los trabajadores.	Jefe de Gestión Humana	Existen espacios de reunion que permiten denunciar cualquier tipo de incumplimiento. Asi mismo como empresa somos pasibles en cualquier momento a inspecciones de parte de los funcionarios del Ministerio de Trabajo, quienes verifican las condiciones de trabajo, cumplimientos legales y otros temas relacionados
2	Periódicamente se aplican mecanismos para la difusión de los derechos humanos con el personal de la empresa, la comunidad, los proveedores y otras partes interesadas.	Jefe de Gestión Humana	Se realiza a través de la Pagina de elementia, Duranotas, Boletines Elementia, Capacitacion en Derechos Humanos,Codigo de Etica Elementia
3	Se tienen establecidos mecanismos para evaluar el impacto positiva como negativamente de las decisiones de la empresa, respecto a los derechos humanos de los trabajadores y de las partes interesadas.	Jefe de Gestión Humana	Se cuenta con el buzón de quejas elementia, pagina internet, denuncia directa gerencia, jefaturas
4	Se tienen establecidos los medios en la empresa para la atención de reclamos de violación de los derechos humanos en la empresa.	Jefe de Gestión Humana	Los reclamos son canalizados atraves de las jefaturas. La toma de decisiones son realizadas por la Gerencia
5	Se tienen establecidos mecanismos para mejorar el cumplimiento y apego a los derechos humanos de los trabajadores y de las partes interesadas.	Jefe de Gestión Humana	La normativa gubernamental vigente asegura el cumplimiento de los derechos humanos de los trabajadores, la cual es identificada y evaluada por la matriz de requisitos legales, la misma que es difundida a las partes interesantes
Principio Nº2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos			
6	Se tienen establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen en la empresa acciones de violación a los derechos humanos de forma directa.	Jefe de Gestión Humana	Se tiene una política específica sobre el cumplimiento de derechos humanos
7	Se tienen establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se compren o contraten bienes o servicios de proveedores que realicen acciones de violación de los derechos humanos (complicidad beneficiosa).	Jefe de Compras	Se realiza mediante el registro unico de proveedores, catastro, evaluaciones insitu, programa de control de contratistas
8	Se tienen establecidos mecanismos para determinar y vigilar que no se realicen acciones de violación a los derechos humanos en la comunidad en la que se pertenece (complicidad silenciosa).	Jefe de Aseguramiento de Gestión Integral	Los organismos que representan a las comunidades no contemplan comites de vigilancia al cumplimiento de los derechos humanos, por lo tanto la empresa no tiene acceso a estas.

DERECHOS LABORALES

A través del procesos de negociación colectiva aseguramos la participación de los trabajadores, así mismos direccionamos nuestras actividades al requisito de la neutralidad el cual se encuentra contemplado en el Derecho de Negociación Colectiva.

En armonía con las Políticas Corporativas vigentes Industrias Duralit S.A desarrolla sus actividades con el fin de asegurar a nuestros colaboradores un ambiente de trabajo sano competitivo y respetuoso.





Nº	Concepto Evaluado	Responsable	Descripción de las acciones ejecutadas
Principio Nº3: Las empresas deben de apoyar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva			
9	¿Se cuentan con mecanismos en la empresa (políticas, programas, sistemas de administración, etc.) que protejan la libertad de asociación y sindical independientes a la legislación local?	Gerencia planta	El reglamento interno de la empresa garantiza la libertad de asociación sindical, evidenciada por pliegos petitorios y convenios colectivos
10	¿Cuenta con los mecanismos para demostrar que los trabajadores cuentan con la libertad para formar y unirse al sindicato de su elección sin temor a ser intimidados o a sufrir represalias?	Gerencia planta	Si, el sindicato en la actualidad cuenta con la totalidad del personal operario afiliado a su asociación, los cuales realizan los aportes correspondientes, llevando a cabo elecciones de sus representantes, así mismo realizan reuniones entre la Gerencia y los representantes del Sindicato para tratar temas obrero - patronal
11	¿Se reconocen a los sindicatos o representantes de los trabajadores para realizar con ellos la negociación colectiva de las condiciones y metas del trabajo?	Gerencia planta	Se tiene un sindicato reconocido por la empresa y evidenciado por el acta de posesión de sus representantes, los cuales elaboran los pliegos petitorios y solicitudes realizadas a lo largo del año, las cuales son garantizadas a través de los convenios laborales suscritos entre la empresa y el sindicato
12	¿Se utilizan los convenios o contrato colectivos de trabajo como medio de información sobre los términos y condiciones laborales, así como indicar las relaciones entre los contratantes y empleados?	Jefe de Gestión Humana	Si, al ingreso a la empresa se da a conocer el Reglamento Interno, el mismo que está reconocido por las autoridades del gobierno, en la ley general de trabajo se describe los términos y condiciones laborales, documentos a los cuales nos regimos
13	¿Se tienen mecanismos para determinar (medir) la eficacia de las acciones establecidas en este principio?	Gerencia planta	En Bolivia se utilizan las medidas de presión para hacer conocer las diferencias obrero - patronal. En las últimas gestiones Duralit no ha registrado paros, huelgas y denuncias debido a la vulneración de los derechos laborales
Principio Nº4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio			
14	¿Se cuentan en la empresa con mecanismos de información sobre políticas establecidas en contra de cualquier tipo de trabajo forzoso u obligatorio?	Jefe de Gestión Humana y Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	Si, contamos con boletines mensuales que dan a conocer los derechos de nuestros colaboradores
15	¿Los empleados conocen los términos y condiciones del servicio para el que fue contratado, así mismo, es de su conocimiento la naturaleza voluntaria del trabajo y la libertad de abandonarlo, en apego a los procedimientos adecuados para este fin?	Jefe de Gestión Humana	Se evidencia a través del Contrato laboral, manual de funciones, proceso de inducción, periodo de prueba bilateral
16	¿Se cuentan con mecanismos para que cualquier trabajador denuncie condiciones de trabajo forzoso u obligatorio (ejemplo: amenazas de despido, solicitud de depósitos o garantías para realizar el trabajo, condiciones inadecuadas de trabajo que pongan en riesgo su integridad)?	Jefe de Gestión Humana	Si, mediante el Secretario de conflictos del sindicato, el mismo que da a conocer cualquier situación al directorio Sindical, el cual trata los asuntos con la Gerencia
17	¿Se cuentan con mecanismos para verificar que el salario otorgado se encuentra dentro de los límites establecidos en la regulación laboral?	Jefe de Gestión Humana	Si, se presenta a la jefatura de trabajo y al viceministerio de trabajo las planillas de sueldos de cada mes para la verificación del cumplimiento. Duralit retribuye el trabajo de sus colaboradores por encima de lo establecido por ley
18	¿Se cuentan con mecanismos para vigilar las condiciones laborales, el análisis de la información obtenida y la implantación de acciones correctivas, preventivas o de mejora con el propósito de mejorar el cumplimiento de este principio?	Jefe de Gestión Humana y Jefe de Aseguramiento de Gestión Integral	Se hace difusión del manual de funciones, perfiles de cargo, planes de carrera, con el objetivo de consolidar el proceso de gestión para las condiciones laborales que la empresa estipula con el trabajador



Nº	Concepto Evaluado	Responsable	Descripción de las acciones ejecutadas
Principio Nº5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil			
19	¿Se tiene establecido en la empresa mecanismos y políticas para que solo se contraten niños que tengan la edad mínima para trabajar según las leyes y regulaciones nacionales?	Jefe de Gestión Humana	Se tiene establecido la mayoría de edad para contratación de personal de la empresa, así mismo se tiene el compromiso de que en las contrataciones externas no existan niños trabajando
20	¿Si es el caso, se tienen establecidos mecanismos para que los niños trabajen solo las horas establecidas en las leyes y regulación nacional?	Jefe de Gestión Humana	No Aplica
21	¿Cuentan con programas o apoyos para que los niños puedan continúen sus estudios, reciban capacitación o asesoramiento (incluyendo, si es necesario a los padres del menor)?	Jefe de Gestión Humana	No Aplica
22	¿Cuentan con programas de capacitación y/o auditoria para los proveedores de la empresa con respecto a que estas apoyen que se elimine el trabajo infantil?	Jefe de Gestión Humana y Jefe de Compras	En Bolivia la contratación de niños esta prohibida de acuerdo a ley general de trabajo
Principio Nº6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación			
23	En los procesos de gestión del personal tienen mecanismos que previenen la discriminación, la supervisan y le dan seguimiento, a fin de evitarla en todas sus formas.	Jefe de Gestión Humana	A través del Código de ética Duralit, comunicación interna
24	En el proceso de selección de contratación del personal se evita la discriminación por edad, religión, raza, género, opinión política, nacionalidad, etc.	Jefe de Gestión Humana	El manual de funciones asegura la no discriminación dentro del proceso global desde la selección hasta la formación del personal
25	En el proceso de administración de sueldos y promociones al personal se mantiene una política de igualdad de oportunidades considerando las competencias.	Jefe de Gestión Humana	Se tienen establecidos los procedimientos, políticas para la administración de sueldos y promociones del personal fortalecido a través del manual de funciones.
26	En los programas de capacitación y desarrollo del personal se mantiene la igualdad de oportunidades considerando las competencias.	Jefe de Gestión Humana	Programa de capacitación anual, nueva metodología de gestión por desempeño
27	Existen mecanismos de revisión periódicos que aseguran la no discriminación del personal en cualquiera de sus formas.	Jefe de Gestión Humana	El Código de Ética Duralit menciona la creación de un comité de atención periódica para el seguimiento a la no discriminación en todas sus formas
28	Se cuenta con indicadores que muestren la igualdad de oportunidades en aspectos de género, edad, etc.	Jefe de Gestión Humana y Alta dirección	Los indicadores vigentes no muestran con exactitud la igualdad de oportunidades y discriminación, generando una necesidad de implementar este tipo de indicadores

MEDIO AMBIENTE

Para asegurar el compromiso con la Prevención de la Contaminación, la empresa trabaja de manera conjunta con las partes interesadas, logrando así el correcto manejo de nuestros Aspectos Ambientales y enfocando nuestras actividades a la minimización de todos los posibles Impactos Ambientales.





PACTO GLOBAL

MEDIO AMBIENTE

Nº	Concepto Evaluado	Responsable	Descripción de las acciones ejecutadas
Principio Nº7: Apoyar la planificación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales			
29	Se cuenta con una política de prevención de impacto al medio ambiente.	Representante de la Dirección	Política del SGI
30	Los proyectos o actividades susceptibles de causar impacto al medio ambiente se encuentran sometidos al sistema de evaluación periódica correspondiente.	Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	Se cuenta con una evaluación impactos ambientales y declaración anual a los entes gubernamentales correspondientes. Se audita de igual manera bajo los principios del sistema integral (Calidad, Medio Ambiente Seguridad y Salud Ocupacional) bajo normas internacionales y algunas aplicables de manera directa a la empresa como el seguimiento realizado por FAS y el nuevo sistema a implementar ISRS
31	Se adoptan medidas para prever el gasto excesivo de energía y agua en el desarrollo de sus actividades.	Jefe de Producción y Jefe de Mantenimiento	Existen indicadores para los mismos, que generan planes de trabajo y controles operativos correspondientes, es necesario continuar con los programas de ahorro de energía y agua
32	Se tienen identificadas las áreas y procesos críticos en materia de impacto ambiental, se cuenta con medidas preventivas.	Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	Se realiza la identificación de aspectos ambientales por áreas o procesos y los mismos son evaluados por su criticidad para su atención de acuerdo a la significancia de los mismos
33	Las medidas preventivas contemplan un sistema de indicadores para dar seguimiento periódico a su cumplimiento.	Alta dirección, Jefe SSA y Jefe de AGI	Evidenciado mediante las Acciones correctivas gestionadas por el SGI, indicadores de medio ambiente.
Principio Nº8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental			
34	En los procesos y el manejo de productos existe una gestión responsable y ética con respecto a la salud, la seguridad y los aspectos ambientales.	Gerente Planta y Jefe de Aseguramiento de Gestión Integral	A través del Plan de salud ocupacional, seguimiento y monitoreo, IPER, IAEI, participación consulta, comunicación
35	En los procesos se mantiene una política de reciclaje en los materiales que utiliza.	Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	Si, se recicla agua, residuos sólidos, filler, lámina fresca
36	En el enfoque medio ambiental se contempla la creación de conciencia ambiental entre su personal.	Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	Si, concurso enfocados al reciclaje, comunicaciones escritas mediante la cartilla mensual y la reinducción anual de todo el personal.
37	Se cuentan con la descripción de los impactos medio ambientales de sus principales productos o servicios.	Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	Evidenciado a través de la IAEI (Identificación de Aspectos y Evaluación de Impactos), plan anual ambiental
38	El control de emisión de gases y sustancias perjudiciales previenen el impacto al medio ambiente.	Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	A través de las Auditorías de FAS que incluye monitoreo de partículas, fibras, COV's, monitoreo de gases de combustión y PM10
39	Se garantiza el manejo limpio en las cadenas de abastecimiento.	Jefe de Almacenes y Despacho, Jefe SSA	Se tiene un procedimiento de compras, recepción de materias primas, sustancias peligrosas que se encuentran en proceso de mejora continua
40	Se aplican medidas correctivas al detectar alguna no conformidad en sus procesos críticos de impacto ambiental.	Jefe de Producción, Jefe de Mantenimiento y Jefe de SSA	De acuerdo a la criticidad del proceso, se evalúa, se determina responsables para la gestión correspondiente y se procede a corregir las desviaciones encontradas
41	Se mantienen registros de accidentes y multas por la falta de cumplimiento a las leyes y normas existentes.	Jefe de Gestión Humana y Jefe de SSA	Evidenciado mediante el Libro de accidentes, registro de comunicación accidentes partes interesadas, evaluaciones internas, comité mixto
Principio Nº9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente			
42	Se esta al tanto de los adelantos en la tecnología en materia ambiental para implantarla según las posibilidades de la empresa	Jefe de SSA, Jefe de producción y Jefe de Mantenimiento	Si, nuestra empresa realiza evaluaciones de los métodos y sistemas aplicados midiendo la eficacia de los mismos actualmente nos encontramos implementado el Sistema ISRS
43	Dentro de los planes a futuro se pretende cambiar los procesos o técnicas de manufactura hacia una tecnología más ecológicas.	Gerente Planta y Gerente Administrativo Financiero	Existe un plan de inversiones a mediano plazo, en el cual se contempla de manera general el reemplazo de maquina obsoleta y cambios en tecnologías para una producción más limpia.
44	Se utilizan materiales biodegradables y de reducidos niveles de toxicidad.	Jefe de SSA, Jefe de producción y Jefe de Mantenimiento	Se esta trabajando en la búsqueda de nuevos materiales que generen un menor impacto ambiental
45	Se reutilizan materiales: Separando, tratando y recuperando los desperdicios y materiales útiles.	Jefe de Salud, Seguridad y Medio Ambiente	A través del Programa de gestión de residuos sólidos, de igual manera se reincorpora roturas y las devoluciones de clientes al proceso para un mejor aprovechamiento. Por otro lado se tiene un proceso completo de recirculación de aguas industriales evitando así la generación de Residuos Líquidos Industriales

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN



Industrias Duralit S.A asegura la Lucha contra la Corrupción, desarrollando las gestiones operativas, financieras y administrativas basadas en los principios de honestidad y transparencia, para lo cual estamos convencidos que las prácticas integrales de nuestros colaboradores ayudan a nuestro crecimiento empresarial





Nº	Concepto Evaluado	Descripción de las acciones ejecutadas
Principio N°10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluye la extorsión y el soborno		
46	Se tienen identificados los procesos susceptibles de corrupción y cohecho.	Se tiene una política de Conflicto de intereses, existen formularios que permiten tener identificado los procesos susceptibles a corrupción y cohecho
47	Los procesos cuentan con candados para evitar los sobornos y se capacita al personal contra la corrupción y el soborno.	Se cuenta con la capacitación correspondiente y existen procedimientos de control interno
48	Existe una política que prevenga los actos de corrupción y se capacita al personal contra la corrupción y el soborno.	Mediante la Política de Conflicto de intereses y el código de ética elementia
49	Existen mecanismos de revisión internos que identifican los actos de corrupción y soborno del personal de manera periódica.	Se tienen auditorías externas que evalúan los parámetros estipulados
50	Se adoptan las medidas necesarias para corregir los actos de corrupción identificados en las revisiones.	Las auditorías externas generan informes donde se brindan las acciones correctivas para su posterior tratamiento en caso de existir

CONSOLIDADO DE LA EVALUACIÓN



Promedio General (puntajes)	3.8
-----------------------------	-----

Promedio General (porcentajes)	94%
--------------------------------	-----

Áreas	Principios	Promedio	Porcentaje
Derechos Humanos	Principio No. 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos a nivel internacional.	3.6	90%
	Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	3.3	83%
Derechos Laborales	Principio No. 3: Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	3.8	95%
	Principio No. 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio	4.0	100%
	Principio No. 5: Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil	3.8	94%
	Principio 6: Promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	3.8	96%
Medio Ambiente	Principio 7: Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	3.8	95%
	Principio 8: Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental	3.8	94%
	Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente	3.8	94%
Anticorrupción	Principio 10: Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.	4.0	100%

Puntaje	Interpretación
4	SIEMPRE
3	CASI SIEMPRE
2	OCASIONALMENTE
1	CASI NUNCA
0	NUNCA

Rango de Colores para el % de los Principios
Porcentaje mayor al 80%
Porcentaje entre 50% y 80%
Porcentaje menor al 50%

RESUMEN GERENCIAL

