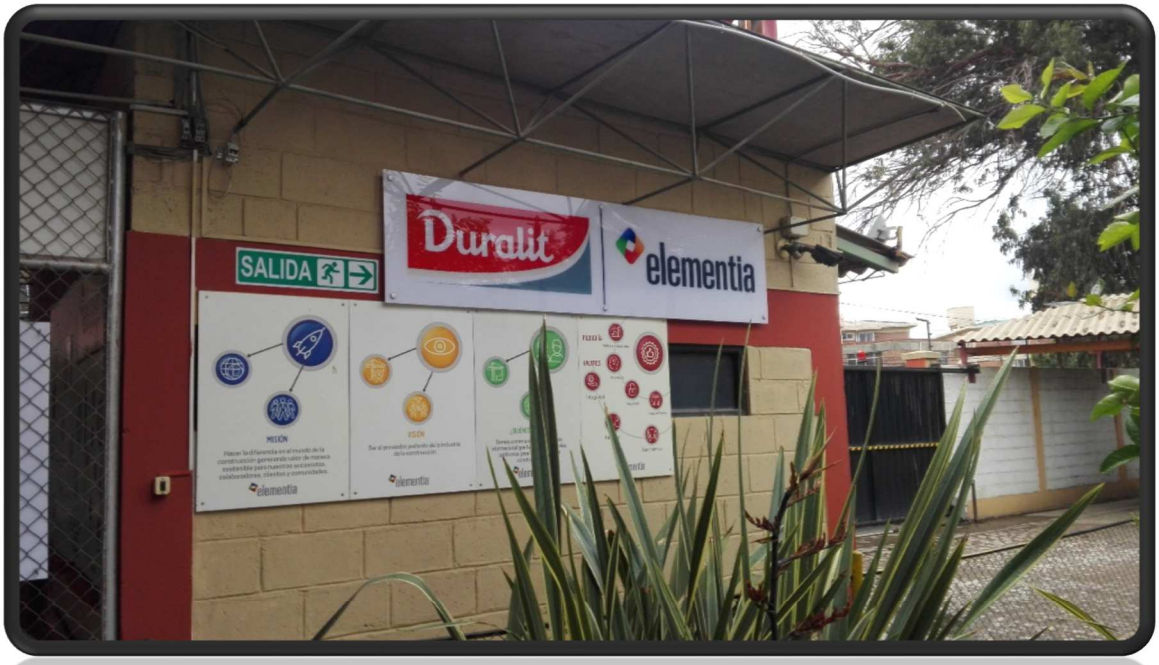
INFORME DE COMUNICACIÓN DE PROGRESO PACTO GLOBAL

Duralit
Para toda la vida

2017

CONTENIDO DEL INFORME

- Declaración del apoyo continúo a los principios del Pacto Global.
- Descripción de las acciones practicas 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 empresa en constante compromiso con el cumplimiento de la Convención 29 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y con los estándares laborales internacionales, los cuales se ven reflejados en el cumplimiento de nuestra Misión, Visión y Política Integral, asegurando de esta manera que no se realice actividades que contribuyan al trabajo forzado y obligatoria.

Basándonos en nuestro Código de Ética, podemos asegurar que nuestras actividades industriales y comerciales son desarrolladas de manera equitativa y justa. Ofreciendo de esta manera una fuente laboral digna para todos nuestros colaboradores.

Diciembre de 2017

José Manuel Ramirez P.
Gerente General

GESTIÓN RESULTADOS OBTENIDOS

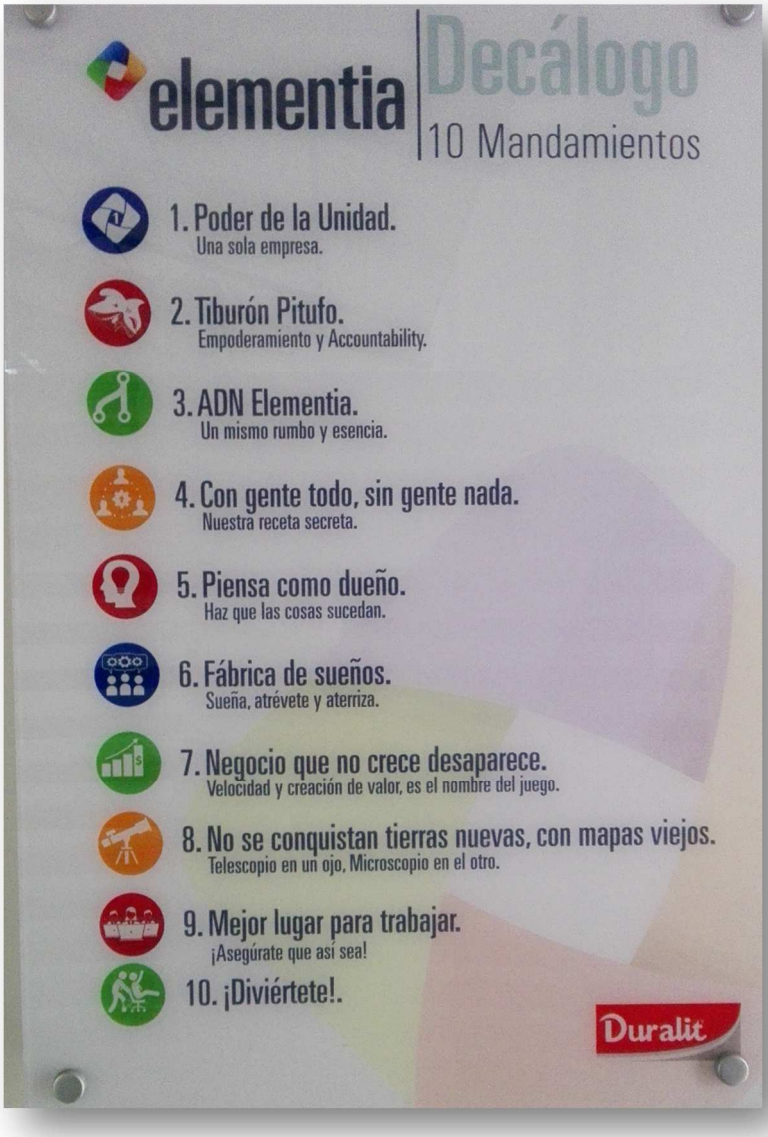
Todas nuestras actividades se van desarrollando con el firme compromiso de asegurar el Desarrollo Sostenible, velando por el cumplimiento de los Derechos Humanos, Derechos Laborales, Prevención Integral de los Trabajadores y la Conservación del Medio Ambiente, apoyándonos en los conceptos de mejora continua para lograr así nuestros objetivos

Seguros de ser una Empresa Socialmente Responsable, basándonos en los principios establecidos en el Pacto Global, contamos con el apoyo de todos nuestros colaboradores para el desarrollo y cumplimiento de las actividades que logren cumplir con nuestros objetivos.

En este sentido logramos mejorar la calidad de vida de todas nuestras partes interesadas, a través del desarrollo e implementación de actividades adecuadas a nuestros lineamientos corporativos

DERECHOS HUMANOS

Para Industria Duralit S.A es importante difundir, promocionar y desarrollar los Derechos Humanos, por lo cual desarrollamos nuestras actividades bajo los principios del modelo de Gestión Responsable y en constante coordinación con nuestra comunidad para así contribuir a la construcción de una Sociedad Equitativa y Justa.



Nº	Concepto Evaluado	Responsable	Descripción 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 reunión que permiten denunciar cualquier tipo de incumplimiento. Así 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, Capacitación en Derechos Humanos, Código de Ética Elementia, pagina Success Factors
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, denuncias al comité de cumplimiento Elementia
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 a través de las jefaturas. La toma de decisiones son realizadas por la Gerencia, también se encuentra las denuncias al comité de cumplimiento Elementia
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 especifica sobre el cumplimiento de derechos humanos, apoyados también en el Código de Ética
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 único 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 comités de vigilancia al cumplimiento de los derechos humanos, por lo tanto la empresa no tiene acceso a estas.

DERECHOS LABORALES

La negociación colectiva es parte principal de nuestras actividades, por lo cual nuestros colaboradores amparados en el –Derecho de Negociación Colectiva, dan fe de que nuestras actividades se realizan bajo el requisito de la neutralidad.

Nuestras políticas Corporativas y nuestro Código de Ética, están desarrollados para concientizar a nuestros colaboradores que la empresa desarrolla sus actividades en un ambiente de trabajo sano, competitivo y respetuoso.

Nº	Concepto Evaluado	Responsable	Descripcion 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 asociacion 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 afilidado a su asociación, los cuales realizan los aportes correspondientes, llevando a acabo elecciones de sus representantes , asi mismo realizan reuniones entre la Gerencia y los respresentantes 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 posesion 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 relación entre los contrantes y empleados?	Jefe de Gestión Humana	Si, al ingreso a la empresa se da a conocer el Reglamento Interno, el mismo que esta reconocido por las autoridades del gobierno, en la ley general de trabajo se describe los terminos 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 ultimas gestiones Duralit no ha registrado paros, huelgas y denuncias debido a la vulneraciones 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, capacitaciones anuales de Codigo de Etica
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 induccion, 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 limites 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	Descripcion 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 mayoria de edad para contratación de personal de la empresa, asi 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 Jede de Compras	En Bolivia la contratacion 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 proceso 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 Codigo de etica Duralit, comunicación interna
24	En el proceso de selección de contratación del personal se evita la discriminación por edad, religión, raza, genero, opinión política, nacionalidad, etc.	Jefe de Gestión Humana	El manual de funciones asegura la no discriminacion dentro del proceso global desde la selección hasta la formacion del personal, asi mismo el Codigo de Etica
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, politicas 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 metodologia 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 Codigo de Etica Duralit menciona la creación de un comité de cumplimiento para el seguimiento a la no discriminacion en todas sus formas
28	Se cuenta con indicadores que muestren la igualdad de oportunidades en aspectos de genero, edad, etc.	Jefe de Gestión Humana y Alta dirección	Los indicadores vigentes no muestran con exactitud la igualdad de oportunidades y discriminacion, generando una necesidad de implementar este tipo de indicadores

MEDIO AMBIENTE

De manera continua Industrias Duralit S.A identifica y evalúa sus Aspectos Ambientales, creando de esta manera objetivos y metas ambientales que logren cumplir con nuestro compromiso de Prevención de la Contaminación, en estas actividades trabajamos de forma coordinada con las partes interesadas.

Nº	Concepto Evaluado	Responsable	Descripcion 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	Politica 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 energia 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 areas 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 SGI	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 solidos, 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 , concursos enfocados al reciclaje, comunicaciones escritas mediante la cartilla mensual y la reinduccion 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 Auditorias de FAS que incluye monitoreo de particulas, fibras, COV´s, monitoreo de gases de combustion 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, recepcion 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 evalua , 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, evaluaciónes 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 busqueda 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 asi la generación de Residuos Líquidos Industriales

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Comprometidos con la Lucha contra la Corrupción, exhortamos a que todos los colaboradores desarrollen sus actividades basándose en nuestro Código de Ética, es así que podemos asegurar que todas nuestras gestiones operativas, financieras y administrativas se ejecutan bajo los principios de honestidad y transparencia.

Nº	Concepto Evaluado	Descripcion de las acciones ejecutadas
Principio Nº10: *Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluye la extorción y el soborno*		
46	Se tienen identificados los procesos susceptibles de corrupción y cohecho.	Se tiene una politica de Conflicto de intereses,existen formularios que permiten tener identificado los procesos suceptibles 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 auditorias externas que evaluan los parámetros estipulados
50	Se adoptan las medidas necesarias para corregir los actos de corrupción identificados en las revisiones.	Las auditorias externas generan informes donde se brindan las acciones correctivas para su posterior tratamiento en caso de existir

CONSOLIDADO DE LA EVALUACIÓN

Promedio General (puntajes)	3,9
Promedio General (porcentajes)	94%

Areas	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	91%
	Principio No. 2: Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de abusos a los derechos humanos	3,5	87%
Derechos Laborales	***Principio No. 3:*** Las empresas deben respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva	4,8	96%
	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	3,4	84%
Medio Ambiente	***Principio 7:*** Apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto de los problemas ambientales	3,8	96%
	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	4,0	100%
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

Desempeño en Derechos Humanos	Desempeño en Derechos Laborales
89%	93%
97%	100%
Desempeño Medio Ambiental	Desempeño en la Lucha Contra la Corrupción

Desempeño General de la Empresa Frente al PACTO GLOBAL
94%