

Métricas sociales

Tabla 1. Información sobre colaboradores
[GRI 102-7] [GRI 102-8]

INDICADORES LABORALES GENERALES	
Número total de colaboradores	396
Número de hombres con contrato a término indefinido	277
Número de mujeres con contrato a término indefinido	99
Número de colaboradores a término indefinido	376
Número hombres con contrato a término fijo	12
Número mujeres con contrato a término fijo	8
Número de colaboradores a término fijo	20
Número de hombres con otro tipo de contrato	0
Número de mujeres con otro tipo de contrato	0
Número de colaboradores con otro tipo de contratos	0
Porcentaje colaboradores a término fijo	5.1%
Porcentaje de colaboradores a término indefinido	94.9%
Porcentaje colaboradores con otro tipo de contrato	0.0%
Número total de hombres	289
Número total de mujeres	107
Porcentaje de hombres	73.0%
Porcentaje de mujeres	27.0%
COLABORADORES EN LA ORGANIZACIÓN POR CATEGORÍA LABORAL	
Directores (mujeres)	3
Directores (hombres)	7
Directores (total)	10
Subgerentes (mujeres)	11
Subgerentes (hombres)	21
Subgerentes (total)	32

Coordinador/supervisor (mujeres)	14
Coordinador/supervisor (hombres)	43
Coordinador/supervisor (total)	57
Analista (mujeres)	67
Analista (hombres)	206
Analista (total)	273
Asistente/auxiliar (mujeres)	12
Asistente/auxiliar (hombres)	12
Asistente/auxiliar (total)	24
TOTAL	396
COLABORADORES EN LA ORGANIZACIÓN POR EDAD	
Menores de 30 años (mujeres)	28
Menores de 30 años (hombres)	42
Menores de 30 años (total)	70
Entre 31 y 40 años (mujeres)	48
Entre 31 y 40 años (hombres)	144
Entre 31 y 40 años (total)	192
Entre 41 y 50 años (mujeres)	27
Entre 41 y 50 años (hombres)	84
Entre 41 y 50 años (total)	111
Entre 51 y 60 años (mujeres)	4
Entre 51 y 60 años (hombres)	17
Entre 51 y 60 años (total)	21
Mayores a 61 años (mujeres)	0
Mayores a 61 años (hombres)	2
Mayores a 61 años (total)	2

DIVERSIDAD	
Número de mujeres en cargos directivos	14
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	33%
Número de mujeres en junior management positions (primer nivel gerencial)	3
Porcentaje de mujeres en junior management positions (primer nivel gerencial)	9%
Número de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	3
Porcentaje de mujeres en cargos de alta dirección (máximo a 2 niveles de la Presidenta)	30%
Número de mujeres en cargos con funciones de generación de ingresos	55
Porcentaje de mujeres en cargos con funciones de generación de ingresos	14.6%
Número de colaboradores con discapacidad en la plantilla	1
Porcentaje de colaboradores con discapacidad en la plantilla	0.25%
Número de colaboradores extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en el país	6
Porcentaje de extranjeros en la empresa que trabajan en la sede o sucursales situadas en el país	1.52%
Número de colaboradores pertenecientes a minorías étnicas que trabajan en la sede o sucursales situadas en el país	ND

Tabla 2. Descripción cadena de abastecimiento (número proveedores)
[GRI 102-9] [GRI 204-1]

PROVEEDORES LOCALES	
Número total de proveedores	1152
Número de proveedores locales	1052
Número de proveedores internacionales	100
Porcentaje de proveedores locales	91%

PROPORCIÓN DE GASTO EN PROVEEDORES LOCALES	
Monto total del gasto en compras de productos y servicios en el período de reporte	USD 536 816 604
Monto del gasto en compras locales de productos y servicios	USD 524 542 156
Porcentaje de productos y servicios comprados localmente (%)	97.7%

Tabla 3. Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados
[GRI 203-1]

PROGRAMA (INVERSIONES SIGNIFICATIVAS EN INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS APOYADOS)	
Comedores Cálidda	USD 8870.33
Energía solidaria (TECHO - mejoramiento del comedor VES, habilitación de Villa Panamericana, instalación de GN a Compañía de Bomberos, La casa de Todos de la Beneficencia de Lima, Arqueología)	USD 96971.48
Implementación de mejora de cuatro comedores populares bajo el programa de “Voluntades Cáliddas”	USD 1142.85

Tabla 4. Nuevas contrataciones de colaboradores y rotación de personal
[GRI 401-1]

ROTACIÓN DE COLABORADORES	
Número total de retiros	28
Tasa de rotación de personal	7%
Tasa de rotación de personal por renuncia voluntaria	3%
Número de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	12
Número de colaboradores fallecidos	0
Número de colaboradores retirados por pensión o vencimiento de contrato	4
Número de colaboradores con traslados entre empresas	0
Número de colaboradores retirados por renuncia voluntaria	12
Número de colaboradores despedidos	0
Porcentaje de colaboradores retirado por mutuo acuerdo	43%
Porcentaje de retiros voluntarios / total de retiros	43%

Tabla 5. Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
[GRI 403-1]

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	
Requerimientos legales a cubiertos por el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18° de la Ley 29783 y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador. • Manual de construcción elaborado por la SUNAFIL. • Norma OSHAS 29 CFR 1926. • Norma OHSAS 18001 / ISO 45001. • OSHA Standards. • Norma Básica de ergonomía RM-375-2008 TR.
Directrices o estándares que orientan el Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Reglamento Nacional de Edificaciones, Normas de Seguridad en la Construcción, G-50. • Normas Básicas de Seguridad e Higiene en Obras de Edificación, aprobadas mediante Resolución Suprema N° 021-83-TR. • Reglamento de Seguridad para las actividades de hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2007-EM. • Procedimiento para el reporte y estadísticas en materia de emergencias y enfermedades profesionales en las actividades del subsector hidrocarburos, aprobado mediante Resolución OSINERGMIN N° 172-2009-OS/CD. • Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado mediante Ley N° 29783. • Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Ley 29783, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2012-TR. • Ley N° 30220 Modificatoria de ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Reglamento de los Comités de Seguridad e Higiene Industrial, aprobado mediante Resolución Directoral N° 1472-72-IC-DGI. • Listado de enfermedades profesionales, establecida mediante la Norma Técnica de Salud NTS N° 068-MINSA/DGSP V.1. • Ley que establece la obligación de elaborar y presentar planes de emergencia, Ley N° 28851. • Decreto Supremo N° 023-2018-EM Decreto Supremo que modifica el Reglamento de Protección Ambiental en las actividades de Hidrocarburos. • Reglamento de Seguridad para el Almacenamiento de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-93-EM. • Reglamento de Seguridad para el Transporte de Hidrocarburos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 026-94-EM. • Reglamento de Comercialización de Combustibles Líquidos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 030-98-EM.

IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Ley Nacional del Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado mediante Ley N° 28256.
- Reglamento Nacional de Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2008-MTC.
- Formato de Hoja de Resumen de Seguridad en el Transporte Terrestre de Materiales y Residuos Peligrosos, D.S. 2613-2013-MTC/15.
- Reglamento Nacional de Vehículos, aprobado mediante Decreto Supremo N° 058-2003-MTC.
- Reglamento Nacional de Tránsito, aprobado mediante Decreto Supremo N° 016-2009-MTC.
- NTP 399.010-1. Señales de Seguridad.
- NTP 350.043-1. Extintores portátiles.
- Documentos Técnicos, protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes médicos obligatorios por actividad RM N° 312-2011 / MINSA.
- Resolución Ministerial N° 050-2013-TR “Aprobar los formatos referenciales de información mínima para los registros obligatorios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.
- Ley N° 30102, Ley que dispone medidas preventivas contra los efectos nocivos para la salud por la exposición prolongada a la radiación solar.
- Resolución Ministerial - modifica protocolos de EMO 571-2014 MINSA (art. 6.7.2 “de la permanencia del Médico en Salud Ocupacional”.
- DS-006-2014 TR modificatoria al reglamento D-005-2012 TR (art. 27, 28 y 101).
- DS -012 - 2014 TR modificatoria al reglamento D-005-2012 TR (art.110 modificación de formularios 01 y 02).
- Resolución Ministerial RM-087-2015-PCM realización de simulacros.
- Ley N° 28048, “Ley de protección de la Mujer Gestante que realiza labores que pongan en Riesgo su Salud y/o el Desarrollo Normal del Embrión y el Feto”, del 08-07-2003.
- Decreto Supremo N° 009-2004-TR, “Reglamento de la Ley de Protección de la Mujer Gestante”, del 20-07-2004.
- Decreto supremo N° 011-2019-TR, “Reglamento de Seguridad y salud en el Trabajo para el Sector Construcción”.
- Cumplimiento del marco legal y normativo del SARS-CoV-2 (COVID-19)

Tabla 6. Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
[GRI 403-2]

IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, EVALUACIÓN DE RIESGOS E INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES	
Procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un procedimiento de identificación de peligros y riesgos (IPER) lo cual indica la metodología de elaboración de la matriz de identificación de peligros y riesgos (Matriz IPER) y que como mínimo se revisará esta matriz una vez al año o cuando surja algún cambio en la instalación, equipos, procedimiento de trabajo, normativo u otro. Cuando aplique algún cambio en la Matriz IPER, se convoca a reunión del responsable del proceso y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Se realiza el análisis de los peligros y riesgos asociados y se valora la criticidad del riesgo y según esto, a través de la jerarquía de control (eliminar, sustituir, ingeniería y administrativo y equipos de protección personal), se incluye los controles operacionales necesarios. Si el nivel de riesgo es no aceptable se incluye controles de riesgo residual.
Describe los procesos que siguen los colaboradores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laboral, así como una explicación de cómo se protege a los colaboradores frente a posibles represalias.	<ul style="list-style-type: none"> Cualquier colaborador puede reportar peligros o situaciones de peligro laboral a su jefe inmediato en coordinación con el área de SST y miembros del Comité SST. Se procede a evaluar los riesgos asociados y actualizar la matriz según corresponda. Esto hace referencia el art. 10 del Reglamento Interno de SST (RISST). En el RISST se menciona en el art. 9 que los colaboradores tienen derecho a no ser víctimas de actos de hostilidad u otras medidas coercitivas por parte de la empresa que se origine como consecuencia de sus funciones en el ámbito de SST. En el RISST se menciona en el art. 10 que los colaboradores deben comunicar al empleador a su jefe inmediato todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que genere sanción ningún tipo.

Tabla 7. Servicios de salud en el trabajo
[GRI 403-3]

SERVICIOS DE SALUD EN EL TRABAJO	
Servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y a la minimización de riesgos.	<ul style="list-style-type: none"> La subgerencia de SST tiene tercerizado el servicio de Salud Ocupacional, el cual cuenta con la siguiente estructura: <ol style="list-style-type: none"> Médico Especialista en Medicina Ocupacional Médico Supervisor Responsable de Cuenta Médico Operativo en Cálidda Las principales funciones de este servicio son: <ol style="list-style-type: none"> Realizar la Línea de Base de Salud Ocupacional. Elaborar el Plan Anual de Salud Ocupacional y Programa de Vigilancia de Salud de los Colaboradores. Implementar o mantener el archivo médico de Cálidda (historias clínicas ordenadas por años y por códigos de pacientes), así como la confidencialidad. Revisar resultados provenientes de los exámenes médicos y validar las aptitudes considerando los peligros y riesgos del puesto y la eficiencia requerida por la empresa. Coordinar las reevaluaciones médicas de casos de sospecha de enfermedades ocupacionales. Implementar o mantener actualizado el Procedimiento de Exámenes Médicos. Evaluar riesgos ergonómicos y psicosociales. Brindar atención médica en caso de emergencias a personal propio y contratista. Realizar y mantener actualizados los registros. La calidad del servicio se garantiza a través del auditorías y cumplimiento del programa de Salud Ocupacional. La clínica tercerizada está registrada y autorizada por la Dirección General de Salud - DIGESA (Ente Competente Regulador). El médico ocupacional operativo tiene en nuestras instalaciones una oficina, donde los colaboradores pueden realizar consultas en cualquier momento. Asimismo, se realiza vigilancia médica ocupacional donde el médico cita a los colaboradores a una reunión para brindar recomendaciones médicas en mejora a sus condiciones de salud. Cabe indicar que la información médica ocupacional es personalizada por ser información confidencial. Adicionalmente acorde a la legislación vigente se realizan los exámenes médicos ocupacionales de forma anual para los colaboradores de puestos operativos y cada 2 años a los de posiciones administrativas.

Tabla 8. Lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de víctimas mortales
[GRI 403-2] [GRI 403-9] [GRI 403-10]

LESIONES, ENFERMEDADES PROFESIONALES, DÍAS PERDIDOS, ABSENTISMO Y NÚMERO DE VÍCTIMAS MORTALES	
Número total de colaboradores	408
Horas trabajadas	1 059 939
Días trabajados	44 164
Fallecimientos por accidente laboral	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Tasa de accidentes laborales con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Ausencia por accidentes laborales	0
Índice de severidad	0
Total de accidentes laborales registrables	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrable	0
Fallecimientos por enfermedad laboral	0
Enfermedad laboral	0
Días de ausencia por enfermedades laborales	0
Tasa de frecuencia de enfermedad laboral	0

Tabla 9. Promedio de horas de capacitación anuales por colaborador, desglosado por género y por categoría laboral
[GRI 404-1]

PROMEDIO DE HORAS DE CAPACITACIÓN ANUALES POR COLABORADOR, DESGLOSADO POR GÉNERO Y POR CATEGORÍA LABORAL	
Directores (mujeres)	56.50
Directores (hombres)	128.50
Directores (total)	185

Subgerentes (mujeres)	237.50
Subgerentes (hombres)	780.50
Subgerentes (total)	1018
Coordinador/supervisor (mujeres)	235.50
Coordinador/supervisor (hombres)	1944.25
Coordinador/supervisor (total)	2179.75
Analista (mujeres)	1353.40
Analista (hombres)	6919.35
Analista (total)	8272.75
Asistente/auxiliar (mujeres)	180.00
Asistente/auxiliar (hombres)	169.50
Asistente/auxiliar (total)	349.5
Horas totales de formación en el último año	12005

Tabla 10. Programas para mejorar las aptitudes de los colaboradores y programas de ayuda a la transición
[GRI 404-2]

PROGRAMAS DE GESTIÓN DE HABILIDADES Y DE FORMACIÓN CONTINUA	
Colaboradores beneficiados	395 colaboradores beneficiados y una cobertura de más de 8 mil servicios de formación.

Tabla 11. Porcentaje de colaboradores que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional
[GRI 404-3]

PORCENTAJE DE COLABORADORES CUYO DESEMPEÑO Y DESARROLLO PROFESIONAL SE EVALÚA CON REGULARIDAD, DESGLOSADO POR GÉNERO Y CATEGORÍA PROFESIONAL	
Número total de colaboradores evaluados Directores (mujeres)	3
Porcentaje de colaboradores evaluados Directores (mujeres)	100%
Número total de colaboradores evaluados Directores (hombres)	5
Porcentaje de colaboradores evaluados Directores (hombres)	83%
Porcentaje de colaboradores evaluados Directores (total)	80%

Número total de colaboradores evaluados Subgerentes (mujeres)	10
Porcentaje de colaboradores evaluados Subgerentes (mujeres)	91%
Número total de colaboradores evaluados Subgerentes (hombres)	20
Porcentaje de colaboradores evaluados Subgerentes (hombres)	100%
Porcentaje de colaboradores evaluados Subgerentes (total)	97%
Número total de colaboradores evaluados Coordinador/supervisor (mujeres)	12
Porcentaje de colaboradores evaluados Coordinador/supervisor (mujeres)	92%
Número total de colaboradores evaluados Coordinador/supervisor (hombres)	41
Porcentaje de colaboradores evaluados Coordinador/supervisor (hombres)	100%
Porcentaje de colaboradores evaluados Coordinador/supervisor (total)	98%
Número total de colaboradores evaluados Analista (mujeres)	58
Porcentaje de colaboradores evaluados Analista (mujeres)	100%
Número total de colaboradores evaluados Analista (hombres)	194
Porcentaje de colaboradores evaluados Analista (hombres)	99%
Porcentaje de colaboradores evaluados Analista (total)	99%
Número total de colaboradores evaluados Asistente/auxiliar (mujeres)	11
Porcentaje de colaboradores evaluados Asistente/auxiliar (mujeres)	100%
Número total de colaboradores evaluados Asistente/auxiliar (hombres)	12
Porcentaje de colaboradores evaluados Asistente/auxiliar (hombres)	100%
Porcentaje de colaboradores evaluados Asistente/auxiliar (total)	100%
Número total de mujeres evaluadas	94
Porcentaje total de mujeres evaluadas	98%
Número total de hombres evaluados	272
Porcentaje total de hombres evaluados	99%
Porcentaje total de colaboradores evaluados	99%