

IMPACTOS SOCIALES DE CALLAO SALUD S.A.C.

Callao Salud S.A.C. es la empresa encargada de la gestión integral del Complejo Hospitalario Alberto Barton a través del modelo de Asociación Público Privada.

El complejo está compuesto por el Policlínico, Hospital especializado y la Unidad Domiciliaria, forma parte de la red Sabogal de EsSalud. Con infraestructuras modernas y última tecnología en equipos biomédicos y sistemas digitalizados para atender en forma oportuna, brinda una amplia gama de servicios médicos de alta calidad para 250.000 asegurados adscritos regulares de la región del Callao.

Como parte de su labor se asegura de generar impactos positivos en su área de influencia y de minimizar los negativos, en ese sentido, en materia social se ha identificado como temas materiales y prioritarios los siguientes:

- Captación y desarrollo de talento humano.
- Salud, seguridad y bienestar en el trabajo.
- Seguridad y calidad de atención al paciente.
- Derechos humanos.
- Diversidad, equidad e inclusión sanitaria.

Siguiendo el enfoque, la comunicación de progreso del Pacto Mundial de IBT Group 2022 contiene los impactos sociales asociados a dichos temas en todas las empresas del grupo.

Para una sencilla identificación por el público interesado, se indica en el siguiente tablero la ubicación dentro de la comunicación de progreso de dichos impactos y acciones en las que se incluye Callao Salud S.A.C.:

Temas materiales y prioritarios	Impactos	Página
Captación y desarrollo de talento humano	Reclutamiento, retención, baja rotación y desarrollo de personal, especialmente el femenino	24, 25 y 26
	Temas de capacitación al personal	31
Salud, seguridad y bienestar en el trabajo	Prevención del COVID-19 en el trabajo	32
	Movilización de actividades no indispensables a labor remota	34, 50
	Uso de licencias sociales	34
Seguridad y calidad de atención al paciente	Acciones para atención en contexto COVID-19	49-50
	Capacitación para manejo de patologías asociadas al contagio de la COVID-19	50
	Tipos de quejas y reclamos recibidos	51
Derechos humanos	Entorno seguro, sin acoso y hostigamiento sexuales	20
	Apuesta por el trabajo digno para personas con discapacidad	21
	Identificación de impactos negativos en derechos humanos mediante formatos específicos (también disponibles en la web)	21
Diversidad, equidad e inclusión sanitaria	Desarrollo de plan de diversidad e inclusión, cero denuncias por discriminación	30
	Disposición de canal de quejas frente al código de conducta (también disponible en web)	44



INFORME DE PROGRESO DEL
PACTO MUNDIAL 2022



ÍNDICE

RENOVAMOS NUESTRO COMPROMISO

- 1 Nuestra organización..... 4**
 - Misión y visión
 - Nuestros proyectos
 - Lineamientos
 - Nuestros proyectos
 - Gobierno corporativo
 - Direcciones y gerencias
 - Temas de sostenibilidad
 - Desempeño económico
 - Ética y prevención de la corrupción
 - Respeto a los derechos humanos

- 2 Nuestro equipo.....22**
 - Planilla
 - Diversidad e inclusión
 - Formación
 - Seguridad y salud en el trabajo
 - Organización del trabajo
 - Relaciones sociales

- 3 Nuestro compromiso ambiental.....36**
 - Buenas prácticas en construcción
 - Sistemas de gestión
 - Gestión ambiental

- 4 Nuestro compromiso con la sociedad y nuestros usuarios.....43**
 - Empleo local
 - Apoyo social
 - Proveedores
 - Usuarios
 - Satisfacción del usuario



RENOVAMOS NUESTRO COMPROMISO

IBT GROUP llegó a Perú el 2010, desde esa fecha ha ejecutado más de una veintena de proyectos de infraestructura y equipamiento biomédico y se tiene una decena más en ejecución. Asimismo mediante el modelo de asociación público privada (APP) gestionamos mediante los servicios de 2 complejos hospitalarios, concesionados para garantizar la máxima calidad del servicio.



En 2020 se propagó en el mundo una pandemia que enlutó a millones de familias en el mundo y conllevó enormes pérdidas en la calidad de vida y las economías de muchos países, en este contexto, el sistema de salud peruano tuvo al frente un reto inmenso, el cual persiste a la fecha.

Un desafío de igual calibre fue para las empresas el lidiar con las consecuencias de ello y mantener a flote las expectativas de sus grupos de interés. En este marco, IBT GROUP PERÚ se sumó al Pacto Global de las Naciones Unidas como empresa signataria, continuando el recorrido que se tuvo en esta iniciativa por parte de nuestra casa matriz, Eurofinsa.

En la presente, nuestra primera Comunicación de Progreso (COP), deseamos reiterar nuestro compromiso con los 10 principios del Pacto Global, habiéndolos hechos parte de nuestra estrategia, cultura corporativa y actividades diarias,

de cara a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Durante el periodo, IBT GROUP PERÚ ha trabajado para facilitar el acceso a servicios básicos, cerrando brechas de cobertura y generando puestos laborales. Especialmente nos enorgullece haber conseguido la reacreditación de la Joint Commission International para los policlínicos y las Unidades Domiciliarias de nuestros complejos, nuestra participación en la construcción y equipamiento de hospitales y centros de salud en regiones afectadas por el Fenómeno de El Niño e intervenidas por la Autoridad de la Reconstrucción con Cambios, nuestra segunda estrella del Ministerio del Ambiente por la verificación de la medición de nuestra huella de carbono, la obtención de nuestro ingreso a la Asociación de Buenos Empleadores de AMCHAM y muchos otros que presentamos en este informe.

Nuestro interés fue más allá de los resultados ya mencionados, hemos contribuido con proyectos de organizaciones aliadas como el AURORA e INABIF del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Cáritas, la Asociación de Hogares Nuevo Futuro, Ciudad Saludable, entre otras y potenciando proyectos internos como el de inclusión laboral de personas con discapacidad.

En este documento mostramos todas las medidas prácticas llevadas a cabo para implementar los principios del Pacto Global, las metas conseguidas y las formas en que fueron medidas, también detallamos las acciones desarrolladas en los ámbitos económico, ambiental y social. Para ello, hemos tomado como referencia los estándares de la Global Reporting Initiative (GRI) 2021 para recabar y sistematizar la información.

Daniel Querub
Gerente General



01 NUESTRA ORGANIZACIÓN

MISIÓN Y VISIÓN	NUESTROS VALORES	LINEAMIENTOS	NUESTROS PROYECTOS	GOBIERNO CORPORATIVO	DIRECCIONES Y GERENCIAS	TEMAS DE SOSTENIBILIDAD	DESEMPEÑO ECONÓMICO	ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN	RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS
6	7	8	9	12	13	14	17	18	20

01 NUESTRA ORGANIZACIÓN

IBT GROUP PERÚ es un grupo privado conformado por IBT Health S.A.C., IBT LLC Sucursal del Perú S.A.C., Villa María del Triunfo Salud S.A.C. y Callao Salud S.A.C., con sus oficinas centrales ubicadas en Lima (Perú) y operaciones en otras ciudades del país, dedicado a desarrollar proyectos integrales en los rubros de salud, equipamiento biomédico, infraestructura y servicios.

Este informe incluye a todas las empresas del grupo en su ámbito no financiero, se ha utilizado los mismos temas materiales, estándares de medición y metodologías para la consolidación de la información en todos los casos. La presente es la primera COP de IBT GROUP PERÚ, por ende no se ha realizado correcciones o comparaciones respecto a periodos previos, por ser nuestro primer reporte, no se ha acudido a revisiones externas (GRI 2-1, 2-2, 2-4, 2-5, 2-6).

NUESTRA CADENA DE VALOR:



Actividades de soporte

Operaciones y organización / Gestión del talento humano / Finanzas / Gestión jurídica / Comunicaciones / Sistemas de la información / Logística / Calidad



Actividades primarias

Servicios de infraestructura y equipamiento			Servicios de salud							Servicios complementarios de salud				
Oportunidad de negocio	Infraestructura e instalación	Equipamiento integral para hospitales	Gestión del paciente	Ambulatorio	Domiciliaria	Hospitalario	Quirúrgico	Servicios asistenciales	Servicios tercerizados asistenciales	Diagnóstico por imágenes	Central de esterilización	Odontología	Nefrología	Cadena de suministros

MISIÓN Y VISIÓN

Nuestra misión es ofrecer proyectos integrales de infraestructura y equipamiento a medida de la necesidad de cada cliente, incluyendo además del diseño, planificación, ejecución y construcción de los proyectos, soluciones de financiación, gestión diversificada de servicios, operaciones y mantenimiento de equipos e instalaciones.

Nuestra visión es ser una empresa líder en la gestión de proyectos de salud.



NUESTROS VALORES

- **Excelencia.** Trabajamos diariamente para ganarnos la confianza de nuestros clientes ofreciéndoles un servicio de excelencia que genere relaciones a largo plazo.
- **Innovación.** Promovemos la mejora continua y la innovación para alcanzar la máxima calidad desde criterios de rentabilidad y de aplicación de tecnologías inteligentes y ecoeficientes.
- **Desarrollo del potencial humano.** Promocionamos el talento dando acceso a oportunidades de carrera en base a los méritos profesionales. Alentamos el trabajo en equipo e invertimos los recursos necesarios para garantizar que nuestros colaboradores trabajen en un entorno seguro y saludable proporcionando las mejores tecnologías en el ámbito de la seguridad laboral.
- **Compromiso con la sociedad.** Nuestro compromiso social y ambiental forma parte de nuestras actividades desde la concepción hasta la entrega del trabajo. Respetamos el entorno y las comunidades en el área de influencia de nuestras operaciones.
- **Responsabilidad.** Hacemos un uso responsable de los recursos financieros de nuestros accionistas, trabajando para maximizar el retorno de su capital y minimizar los riesgos de su inversión.
- **Ética.** Actuamos con profesionalidad, integridad, lealtad y respeto a nuestros colaboradores, clientes y proveedores así como en el desarrollo de nuestras actividades comerciales.



LINEAMIENTOS

Permanentemente evaluamos la consecución de 3 lineamientos que rigen nuestras operaciones para asegurarnos de mejorar nuestra posición en el mercado y la sostenibilidad de nuestra organización en el país en el tiempo.



1

Lineamiento: Tener una cultura corporativa que ilusione y motive a los/as colaboradores/as.

2

Lineamiento: Ser aliados estratégicos para nuestros clientes y proveedores, con independencia del sector.

3

Lineamiento: Alinearnos a las actuales y futuras tendencias de sostenibilidad del mercado.

NUESTROS PROYECTOS

Los proyectos de IBT GROUP PERÚ se orientan a la infraestructura y equipamiento de los servicios de salud del país, fundamentales para cerrar las brechas de acceso y fomentar el desarrollo de las personas. Durante el periodo del reporte trabajamos en los siguientes proyectos:

EQUIPAMIENTO



3 SALUD Y BIENESTAR
Suministro e instalación de equipamiento hospitalario. Equipos biomédicos para la ejecución de la obra: Hospital de apoyo de Chulucanas.



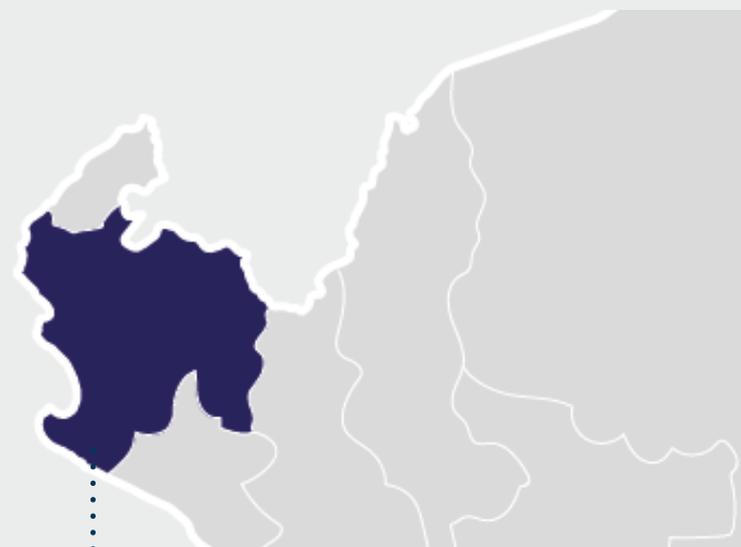
3 SALUD Y BIENESTAR
Suministro e instalación de equipamiento hospitalario. Equipos complementarios para la ejecución de la obra: Hospital de apoyo de Chulucanas.



3 SALUD Y BIENESTAR
Suministro de equipamiento hospitalario. Vehículos para la ejecución de la obra: Hospital de apoyo de Chulucanas.



3 SALUD Y BIENESTAR
Suministro e instalación de equipamiento hospitalario. Equipos electromecánicos/menaje para la ejecución de la obra: Hospital de apoyo de Chulucanas.



PIURA

HUÁNUCO

3 SALUD
Y BIENESTAR



Suministro e instalación del equipamiento para el Hospital Regional Hermilio Valdizán Nivel III-1.

LIMA

3 SALUD
Y BIENESTAR



Gestión del complejo hospitalario Guillermo Kaelin de la Fuente.

3 SALUD
Y BIENESTAR



Central de compras y logística de productos farmacéuticos.

CALLAO

3 SALUD
Y BIENESTAR



Gestión del complejo hospitalario Alberto Barton Thompson

INFRAESTRUCTURA

LA LIBERTAD



Hospital de apoyo de Cascas II-1 (Paquete 8)

ÁNCASH



Hospital de apoyo de Pomabamba II-1 (Paquete 2)



Hospital de apoyo de Yungay II-1 (Paquete 2)



Hospital de apoyo de Casma II-1 (Paquete 7)



Hospital de apoyo de Recuay II-1 (Paquete 7)



Centro de salud de Yungar I-3 (Paquete 7)



Hospital de apoyo de Caraz II-1 (Paquete 8)



Centro de salud San Nicolás I-4 (Paquete 8)



GOBIERNO CORPORATIVO

La organización se rige con una estructura de gobierno que busca la eficiencia y el mayor desarrollo en cada ámbito de las operaciones que ejecutamos (GRI 2-9, 2-12, 2-13, 2-14).

Las empresas cuentan con su propia forma organizativa para cumplir las funciones contractuales asignadas, no obstante, la dirección central es manejada a través del comité de gerencia que agrupa a las cabezas de área de cada empresa en el nivel superior.



DIRECCIONES Y GERENCIAS



El cuerpo directivo se compone de 23 personas, todas empleadas a jornada completa y con contrato indefinido, de procedencia peruana y extranjera, con una mayor incidencia de varones no locales. Sus remuneraciones se rigen bajo los parámetros de la política salarial del grupo (GRI 405-1).

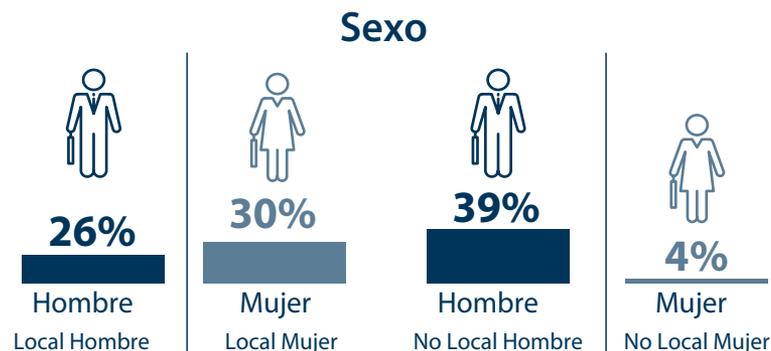
Comité de Gerencia. Se encarga de dirigir, implementar y evaluar las políticas generales del grupo, en el ámbito específico de la ESG, desarrolla, aprueba y actualiza las políticas y estrategias de sostenibilidad y las traslada a sus respectivos equipos de trabajo. Este comité realiza reuniones de monitoreo quincenales y para efectos del presente reporte han brindado la información concerniente a sus especialidades y han revisado sus contenidos.

Comité de Comunicación, Diversidad e Inclusión. Gestiona las políticas de comunicación y las acciones que fomentan la igualdad en las empresas, también propone y aprueba las políticas de sostenibilidad. Se reúne semanalmente, también han brindado y aprobado los contenidos del presente reporte.

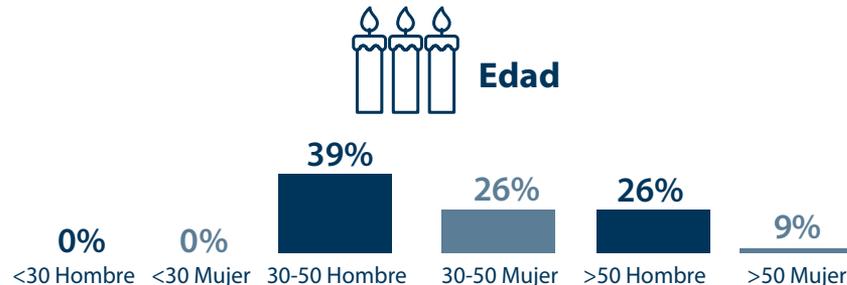
Está conformado por representantes de 6 áreas:

- Gerente de Comunicación, Diversidad e Inclusión.
- Gerente general de las Sociedades Operadoras.
- Gerente de Gestión del Talento Humano.
- Jefe de Formación, Clima y Desarrollo.
- Jefa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Jefa del Área Laboral Legal.

CUERPO DIRECTIVO POR PROCEDENCIA, SEGÚN GÉNERO, 2021 (PORCENTAJE)



CUERPO DIRECTIVO POR RANGO ETARIO, SEGÚN GÉNERO, 2021 (PORCENTAJE)

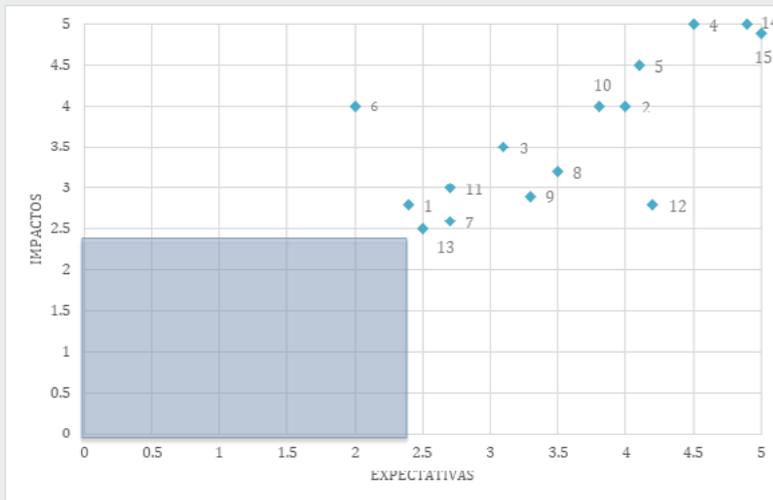


TEMAS DE SOSTENIBILIDAD



La organización ha sido evaluada por terceras partes en temas vinculados con ESG durante 2021, los impactos negativos y las áreas de mejora fueron abordadas durante la gestión y forman parte de este informe. Complementariamente, hemos realizado una comparativa con los reportes de sostenibilidad de otras empresas de los rubros de infraestructura y salud, de donde se extrajo temas relevantes. Su significancia fue evaluada por el Comité de Comunicación, Diversidad e Inclusión (GRI 3-1, 3-2).

GRÁFICO DE EVALUACIÓN



1. Recurso agua

La obtención y consumo hídrico hacen parte de nuestra búsqueda por mejorar en ecoeficiencia, su gestión es esencial en nuestras operaciones.



2. Anticorrupción

Problema asociado con otras afectaciones a la sociedad como la pobreza o los delitos. Los grupos de interés esperan un desempeño íntegro de la empresa.



3. Comunidades locales

Al tener operaciones sobre todo el territorio y por el tipo de proyectos ejecutados las comunidades mantienen altas expectativas sobre la calidad de los servicios.



4. Desarrollo y bienestar de los/as colaboradores/as

Compromiso fundamental con el Pacto Global de las Naciones Unidas y la gestión adecuada del talento de este grupo es básica para nuestra estrategia de sostenibilidad.



5. Desempeño económico

La generación de valor económico es el fin de la compañía, brindando beneficios directos e indirectos a toda la cadena de valor.



6. Evaluación social y ambiental de proveedores

La empresa busca minimizar los impactos ambientales, incluyendo a sus proveedores con el compromiso de sostenibilidad.



7. Abolición del trabajo forzoso y obligatorio

Los estándares exigidos por el marco jurídico local e internacional apuntan también a proteger el derecho fundamental al trabajo digno.



8. Diversidad e igualdad de oportunidades

Se ha abierto una nueva línea de acción, para promover el trato igualitario y la no discriminación al interior de cada grupo de interés y entre ellos.



9. Efluentes y residuos

Las comunidades y autoridades locales de donde operamos esperan la minimización, valorización y disposición adecuada de los materiales con un enfoque de economía circular.



10. Emisiones

La mitigación del efecto invernadero y el compromiso con el ambiente son parte de la forma en que llevamos adelante nuestras operaciones en general.



11. Energía

En el ámbito del desarrollo sostenible mostrar un mejor uso de las fuentes de energía ayuda a reducir los impactos.



12. Cadena de valor local

El desarrollo de los proveedores locales, debido a las características de nuestra cadena de valor hace que aumentemos nuestro impacto positivo en la comunidad.



13. Lucha contra el trabajo infantil

Meta en todas las instancias internacionales que regulan las relaciones laborales, del mismo modo, evitamos que nuestros proveedores incumplan este compromiso.



14. Indicadores de contexto COVID-19

Muestra las gestiones de la empresa para garantizar la continuidad de sus operaciones, un contexto sanitario favorable para colaboradores/as y evitar la expansión de la pandemia.



15. Experiencia del paciente

Priorizamos, en la administración de los servicios de salud, la búsqueda de la mejora continua la seguridad y satisfacción de los/as pacientes.

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

1 FIN DE LA POBREZA



Brindamos desarrollo laboral formal a personas de todos los estratos socioeconómicos, el 99% de nuestro personal es peruano, además atendemos a causas sociales y proyectos especiales a grupos vulnerables como personas con discapacidad y mujeres en situación de violencia.

3 SALUD Y BIENESTAR



Ejecutamos, en soporte al Estado peruano, proyectos de infraestructura hospitalaria, operamos servicios sanitarios, equipamos hospitales y distribuimos productos farmacéuticos, nuestras operaciones no se detuvieron durante la pandemia. En nuestros complejos continuamos generando procesos innovadores de atención al paciente.

5 IGUALDAD DE GÉNERO



El 70% de nuestro personal es femenino y el 58% de cargos de liderazgo son ejercidos por mujeres, promovemos un ambiente sin discriminación y libre de acoso, hemos realizado diagnósticos con los cuales trabajamos para mejorar las condiciones de todo el personal. Realizamos nuestro trabajo con aliados como el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y GENDERLAB.

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



Proveemos puestos de trabajo decentes con capacitación constante y seguimiento al desarrollo personal, hacemos uso responsable de los insumos y generamos empleos indirectos en las localidades con nuestras operaciones instaladas.

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



Nuestros proyectos se realizan con los mayores estándares de confiabilidad, proveemos de tecnología moderna en los equipamientos de salud y contribuimos al cierre de la brecha de infraestructura peruana, mediante modelos de inversión como el de las Asociaciones Público Privadas.

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGNALES



Hemos elaborado políticas de igualdad, diversidad e inclusión, contamos con programas de formación con énfasis en la no discriminación, en general promovemos un ambiente saludable para nuestro personal, así también nuestros proyectos contribuyen a facilitar el acceso a servicios de calidad a las poblaciones que previamente no los disfrutaban.

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



Fomentamos el reaprovechamiento de los residuos de nuestras operaciones mediante nuestro convenio con la ONG Ciudad Saludable y la donación de materiales o bienes excedentes a causas sociales, así como una correcta disposición de aquellos que no pueden alargar su ciclo de vida, especialmente los peligrosos.

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Mediante nuestro programa de cumplimiento promovemos la erradicación de toda forma de corrupción, maltrato, explotación y conducta inadecuada de nuestro personal o cualquiera que atente contra los Derechos Humanos, en cada zona de operación.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



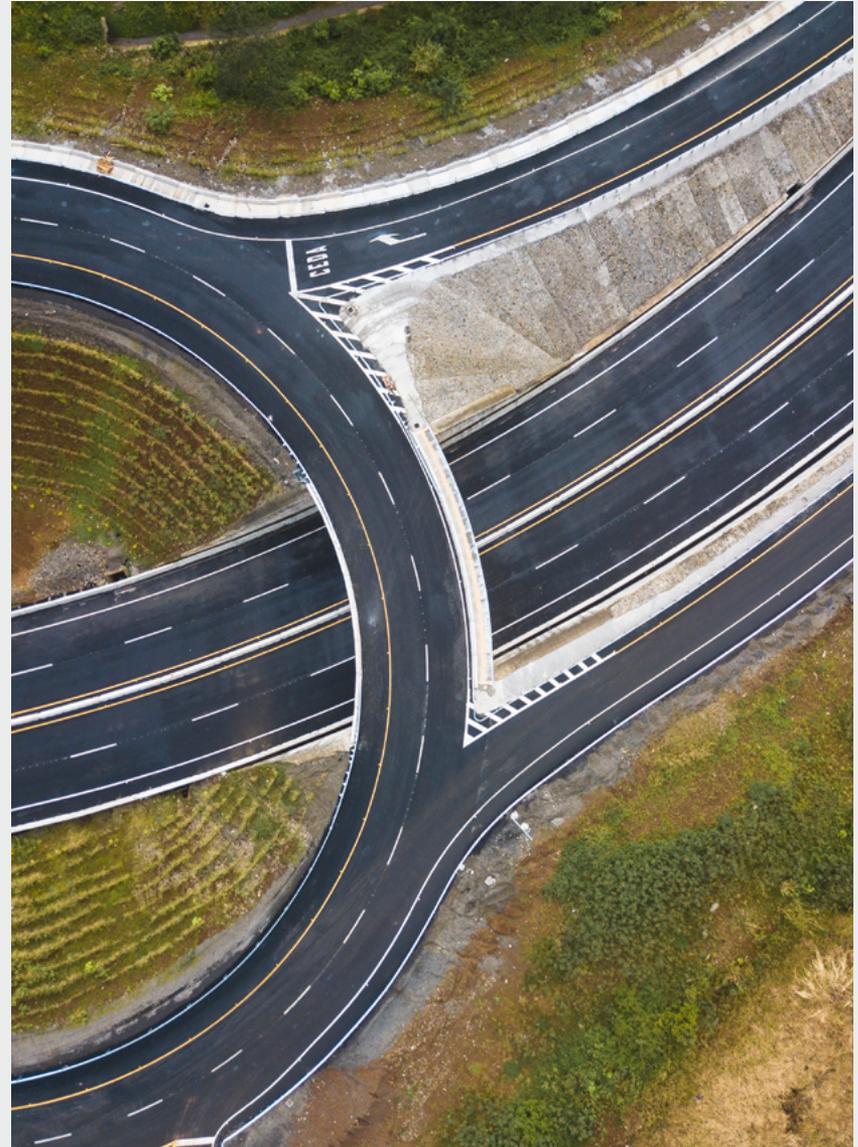
Además de nuestras relaciones con el Estado mediante las concesiones y proyectos de inversión pública, tenemos colaboraciones con organizaciones que buscan resolver problemas sociales en salud, alimentación, inclusión laboral, maltrato, entre otros. Formamos parte también de gremios empresariales que fomentan el cierre de brechas de infraestructura local y la libre competencia.

DESEMPEÑO ECONÓMICO

Mejoramos nuestra incursión en nuevos modelos de inversión que hacen más eficiente el uso del recurso público, detectamos oportunidades de negocio con un enfoque de largo plazo para garantizar la liquidez necesaria y la confianza en nuestra labor por parte de los clientes y las instituciones. Del mismo modo, buscamos mantener estos estándares en nuestras sociedades y alianzas estratégicas.

Además, trasladamos nuestra experiencia del trabajo con el sector público a la iniciativa privada con servicios como la gestión de centrales de compras y hemos dado nuevo impulso a la labor de equipamiento con una perspectiva integral para satisfacer la necesidad de cada proyecto.

El valor generado de los ingresos en las operaciones de las empresas en el alcance de este informe en 2021 fue de S/ 614 151 500 y se obtuvo por los siguientes rubros: concesiones 98%, otras operaciones 1%, equipamiento 1%





ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

IBT GROUP PERÚ cuenta con un Código de Conducta aplicable a todas sus operaciones y a las empresas con quienes tiene relaciones contractuales. Este documento es parte del paquete de información trasladada al personal durante su proceso de inducción (GRI 205-1, 205-2, 205-3).

Se cuenta con 4 canales de denuncia:

- A través de la intranet corporativa.
- Correo electrónico compliance.peru@ibtgroup.com
- Cuenta de Whatsapp del área de Cumplimiento
- Atención presencial en el área de Cumplimiento

La Gerencia Legal y Cumplimiento implementó en el 2020 el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, que comprende entre otros, una matriz de riesgos, un Manual y un Código. En el mismo año implementó un Sistema de Prevención de la Corrupción, el cual incluye varias normas internas como: el manual de prevención de la corrupción, procedimientos de gestión de conflicto de intereses, de donaciones, de regalos y atenciones, de gestión de riesgos, de atención e investigación de denuncias y un compromiso anticorrupción en forma de cláusula en las órdenes de compra de las empresas.

Estos sistemas se han perfeccionado en el siguiente año, se ha incorporado un componente de capacitación y sensibilización para el personal y los cargos directivos.

También se ejecutó el Programa de Cumplimiento en materia de Libre Competencia, que persigue evitar la realización de conductas anticompetitivas en el marco de las actividades de la organización, así como promover una cultura de libre competencia, con mecanismos normativos, analíticos y comunicacionales.

Todos los proveedores y asociados comerciales están obligados a la aceptación del Código de Conducta de Proveedores y Otros Asociados Comerciales y se incluye un compromiso anticorrupción para órdenes de compra en forma de cláusula en los contratos.





ÉTICA Y PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Ante los riesgos identificados en la matriz anticorrupción se ha tomado, entre otras, además de la implementación de las políticas mencionadas, las siguientes medidas de prevención y control: controles de validación de antecedentes (penales, policiales judiciales) y verificación en bases de datos de entidades de riesgo previos a la incorporación de trabajadores/as, regulación en el reglamento interno de actos de corrupción como causal de despido, implementar mecanismos de debida diligencia para conocimiento de proveedores, clientes y socios comerciales, implementar mecanismos de seguridad informática.

Gracias a nuestro plan de concientización y nuestro programa de capacitación promovemos que todo nuestro personal conozca y aplique las políticas y procedimientos anticorrupción. Durante todo el año hemos colocado en nuestra plataformas de comunicación interna mensajes sobre: hurto y robo, protección de datos personales, nuestro código de conducta, hostigamiento sexual, conflicto de interés, discriminación en el ámbito laboral, prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo, canales de denuncia, oficina sin tabaco, falsificación de documentos, uso

de redes sociales y propiedad intelectual, política de derechos humanos, acoso laboral, anticorrupción, confidencialidad, cobros indebidos, seguridad informática, procedimiento de regalos y atenciones.

Nuestras capacitaciones asincrónicas sobre el Código de Conducta, Gestión de conflictos de interés, Prevención de lavado de activos y financiamiento del terrorismo, Gestión de documentos internos y Prevención de la Corrupción de Funcionarios han sumado 886 horas de aprendizaje.

Durante el año 2020, las sociedades de la compañía en territorio peruano han recibido denuncias menores a través de los canales de denuncias, las cuales han sido gestionadas conforme a los procedimientos de atención e investigación de denuncias de cada sociedad contando con la figura del Oficial de Cumplimiento. Se precisa que ninguna de las denuncias estaba relacionada con la corrupción de funcionarios públicos, soborno o blanqueo de capitales.



RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS

Todas las operaciones de IBT GROUP PERÚ se adhieren estrictamente a los Derechos Humanos con todos los grupos de interés en los entornos de la organización. Los conceptos se plasman en nuestro código de conducta, de cumplimiento obligatorio para el personal, proveedores y socios comerciales. El código contempla canales de denuncia, instancias de investigación y sanciones en caso se encuentren responsabilidades (GRI 408-1, 409-1).

En especial, nos preocupamos por sostener buenas prácticas relacionadas con el trabajo digno, la eliminación del trabajo forzoso y el infantil (prohibidos por nuestras políticas y reglamentos internos de trabajo), así como la discriminación de todo tipo y los derechos medioambientales. No se considera ninguna de nuestras operaciones o las de nuestros proveedores como pasibles de riesgo significativo de trabajo infantil o forzado o con exposición de trabajadores/as jóvenes a trabajos riesgosos.

Durante todo el año hemos llevado a cabo un plan de capacitaciones para el personal y se ha difundido las ideas clave mediante los canales internos, estos recursos han permitido completar un total de 886 horas de formación en 2021.

También promovemos condiciones saludables y seguras de vida en nuestros centros laborales y sensibilizamos en estilos de vida

física y mentalmente adecuados, aprovechamos la experiencia en salud de nuestro grupo humano para brindar recomendaciones y asesoría.

Un entorno seguro también implica eliminar toda forma de acoso y hostigamiento sexuales, en 2021 hemos realizado talleres de sensibilización con un total de 3522 horas de capacitación y un diagnóstico de incidencia en alianza con Genderlab (Espacios Laborales sin Acoso) y como resultado en 2022 se ha realizado la capacitación de los/las líderes/as y de los comités de prevención del hostigamiento, sumando 126 horas de capacitación.

ELSA
espacios laborales sin acoso

RESPECTO A LOS DERECHOS HUMANOS



DERECHOS HUMANOS

Fomentamos el empleo inclusivo, promovimos activamente la contratación de personas con discapacidad, por sobre la cifra exigida por la Ley General de la Persona con Discapacidad, constantemente se les monitorea y ofrece nuevos retos profesionales para su desarrollo en la empresa.

Igualmente, hemos generado un formato de identificación de riesgos en derechos humanos para nuestras empresas y efectuamos el registro correspondiente en coordinación con las gerencias, se ha generado formulaciones asociadas a grupos de interés y procesos relevantes, de modo que las gerencias involucradas están tomando acciones preventivas y de mitigación.

Durante 2021, IBT GROUP PERÚ no ha recibido en ninguno de sus proyectos u operaciones alguna multa o sanción, tampoco se tiene litigios en curso por el incumplimiento de leyes o normativas en materia social o económica, ni en alguna situación de vulneración a los Derechos Humanos.

En el periodo no se han confirmado incidentes de corrupción, robo, soborno o blanqueo de capitales, tampoco incidentes de vulneración de Derechos Humanos. De la misma forma, no ha identificado proveedores u operaciones con riesgo significativo de casos de trabajo infantil y/o trabajo forzado y casos de discriminación en nuestras planillas.





02 NUESTRO EQUIPO

PLANILLA

DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y
SALUD EN EL
TRABAJO

ORGANIZACIÓN
DEL TRABAJO

RELACIONES
SOCIALES

24

27

31

32

34

35

02 NUESTRO EQUIPO

Los proyectos de IBT GROUP PERÚ cuidan y potencian el talento humano, a través del desarrollo de capacidades y la aplicación de las políticas y procedimientos internos para que a la par de la exigencia el entorno de trabajo se mantenga seguro, inclusivo y meritocrático. Como empresas certificadas por la Asociación de Buenos Empleadores de AMCHAM.

Aplicamos nuestra política de selección de personal para reclutar al mejor equipo posible sin incurrir en sesgos, prejuicios o discriminación, nuestros procedimientos de inducción se enfocan en trasladar nuestra forma de hacer las cosas a las nuevas incorporaciones.

Una vez en el puesto, mediante la política de formación impulsamos el desarrollo profesional de todas las personas, en la malla formativa se concentra la temática exigida por ley en temas de seguridad y salud laboral y contra el acoso y hostigamiento, así como las competencias técnicas propias de nuestra actividad.

Las remuneraciones son asignadas siguiendo la política salarial, tomando en cuenta las escalas y las evaluaciones anuales de desempeño, también reglamentadas. En la misma línea promovemos reconocimientos en general que motivan al esfuerzo, mérito y sentido de pertenencia en la empresa.



NORMAS LABORALES

Los reglamentos internos solicitados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo contienen las regulaciones de la vida de nuestro personal en la empresa, así como los beneficios sociales que les corresponden en las diversas situaciones del plano familiar, personal y profesional.

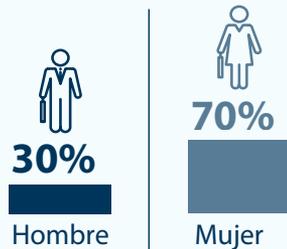




PLANILLA

Contamos con 3520* colaboradores y colaboradoras, de los cuales un 70% son mujeres, en amplia mayoría a jornada completa y con contrato indefinido (no temporal). La composición específica de nuestro personal es de la siguiente forma (GRI 401-1, 401-3):

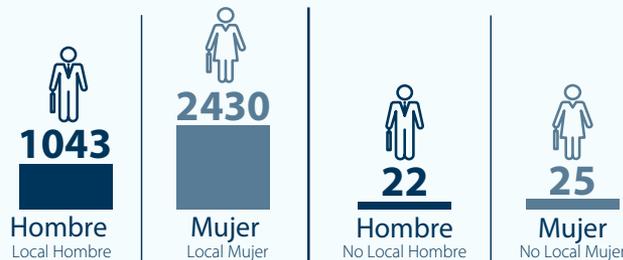
PERSONAL SEGÚN GÉNERO, 2021
(PORCENTAJE)



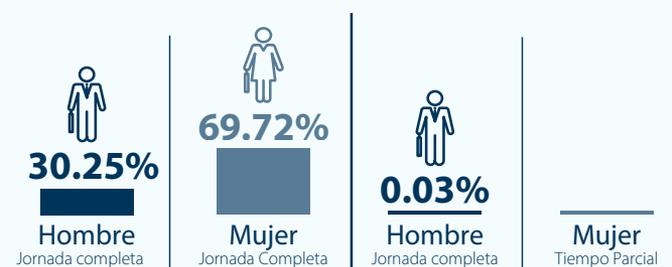
PERSONAL POR RANGO ETARIO, SEGÚN GÉNERO, 2021 (FRECUENCIA)



PERSONAL POR PROCEDENCIA, SEGÚN GÉNERO, 2021 (FRECUENCIA)



PERSONAL POR TIPO DE JORNADA LABORAL Y GÉNERO, 2021 (PORCENTAJE)

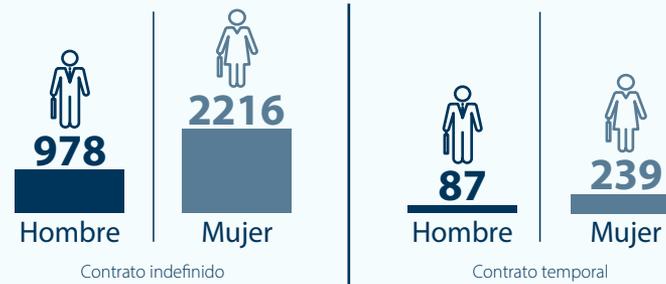


*En adelante, la información abarca a IBT LLC, IBT Health y las Sociedades Operadoras (concesiones), con los consorcios la planilla alcanza las 3700 personas



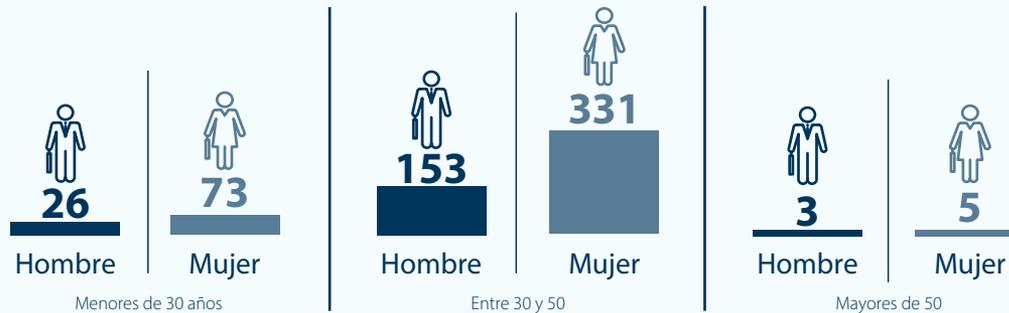
Nuestro personal por tipo de vínculo contractual es como se muestra:

PERSONAL POR TIPO DE CONTRATO, SEGÚN GÉNERO, 2021 (FRECUENCIA)



El 90,7% de nuestra planilla cuenta con contratos indefinidos, ello quiere decir que han superado su periodo de prueba y forman parte de la empresa permanentemente.

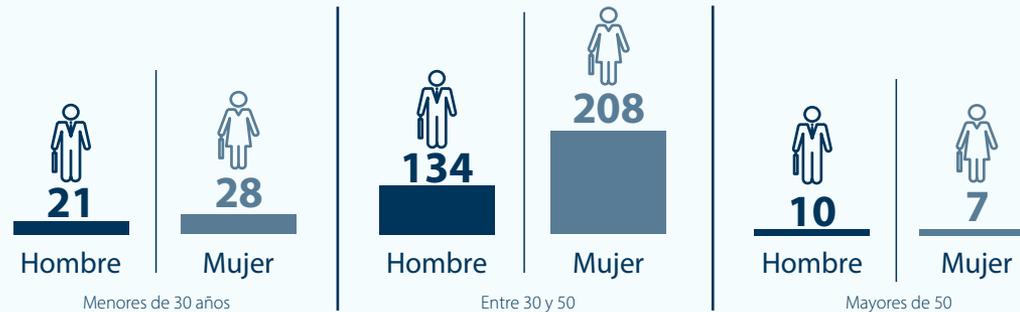
NUEVAS CONTRATACIONES POR GÉNERO, SEGÚN RANGOS DE EDAD, 2021 (FRECUENCIA)





En 2021, tuvimos 591 nuevas contrataciones, lo que representa el 16,79% de nuestra planilla.

ROTACIÓN POR GÉNEROS, SEGÚN RANGOS ETARIOS, 2021 (FRECUENCIA)



En 2021, tuvimos 408 bajas por retiro voluntario, despido, jubilación o fallecimiento, lo que representa actualmente el 11,57% de nuestra planilla. El total de bajas masculinas es de 165 personas y el total femenino es de 243 personas.



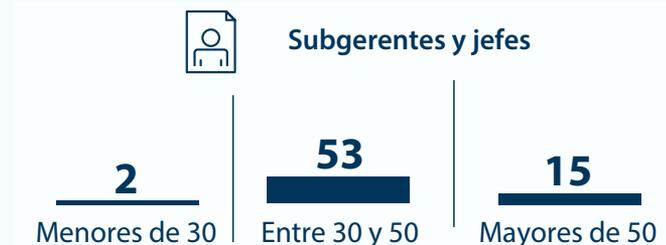
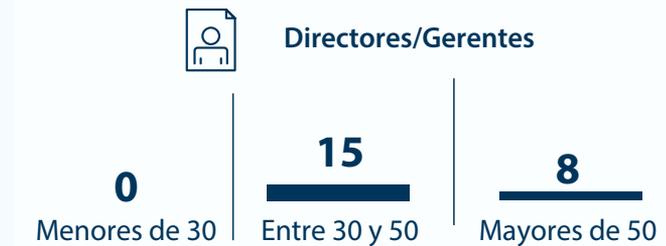
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Como signataria del Pacto Global y adherida a sus principios, IBT GROUP PERÚ apoya la promoción del respeto a los derechos humanos y de diversidad, así como su manual de igualdad, fomentando que todos los grupos de interés tengan un trato justo y sus intereses sean armónicos con los de la empresa (GRI 405-1, 405-2, 406-1).

Así, 70% del personal es femenino, 58% de los cargos de liderazgo formal (personas con equipos a cargo) son ocupados por mujeres. El personal con nacionalidad no local representa el 98,6% del total de la planilla.

Clasificamos al personal en cinco niveles, donde se incluye a personal operario en obra y asistencial: 1) Dirección, 2) Subdirección y Jefaturas, 3) Puestos de Coordinación, Supervisión y Gestión de Proyectos, 4) Personal administrativo, técnico y personal sanitario medio y 5) Auxiliares y Operarios/as. La distribución de las edades por cada categoría es la siguiente:

PERSONAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL (NIVEL), SEGÚN RANGO ETARIO, 2021 (FRECUENCIA)



PERSONAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL (NIVEL), SEGÚN RANGO ETARIO, 2021 (FRECUENCIA) (Continuación)



Coordinadores/supervisores/Gestores proyecto



Administrativos Personal Sanitario medio



Auxiliares y operarios



NORMAS LABORALES

La distribución de los géneros por cada categoría es la siguiente:

PERSONAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL (NIVEL), SEGÚN GÉNERO, 2021 (FRECUENCIA)



Directores/Gerentes



Subgerentes y jefes



PERSONAL POR CATEGORÍA PROFESIONAL (NIVEL), SEGÚN GÉNERO, 2021 (FRECUENCIA) (Continuación)



**Coordinadores/Supervisores/
Gestores proyecto**

532

Hombre

442

Mujer



Administrativos/personal sanitario medio

363

Hombre

1655

Mujer



Auxiliares/operarios

125

Hombre

310

Mujer



NORMAS LABORALES

Remuneración bruta anual por categoría profesional, según género (promedio).

Categoría profesional	MASCULINO	FEMENINO
Directivos/as	S/342,665.12	S/233,997.73
Mandos medios (niveles 3 y 4)	S/106,700.80	S/101,096.18
Administrativos	S/42,637.80	S/41,358.07
Operarios/as	S/23,406.24	S/23,400.79

Remuneración bruta anual por rango etario (promedio).

Rango etario	Promedio anual
Menores de 30	S/44,304.02
Entre 30 y 50	S/117,722.70
Mayores de 50	S/120,406.50



NORMAS LABORALES

Para mejorar las condiciones de equidad y convivencia respetuosa de las diferencias, hemos elaborado un plan de diversidad e inclusión, dentro del cual hemos lanzado una campaña permanente de comunicación interna denominada “Las diferencias nos enriquecen” que ofrece mensajes y contenidos educativos, igualmente, enfatizamos en la formación contra el acoso y el hostigamiento y se ha elaborado un curso específico sobre diversidad e inclusión dentro de nuestro sistema de formación, que pone el acento en los modos adecuados de conducta y canales de denuncias para casos de discriminación.

No se ha recibido denuncias de incidentes de discriminación y se mantiene el enfoque preventivo.

Continuamos con la gestión del proyecto de inclusión laboral de personas con discapacidad, el cual inició en el 2014 con la adaptación de perfiles, espacios de trabajo y preparación de las personas de las áreas receptoras, de este modo gradualmente se incrementó el grupo a las 65 personas que integran nuestra área de admisión hospitalaria, quienes han asumido funciones adicionales a su labor habitual en el *call center*, como trabajos administrativos y de gestión de las citas y turnos de atención, el seguimiento y atención específica de este grupo se mantiene a cargo de una mentora.

En paralelo proseguimos con la gestión del convenio suscrito con el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual (AURORA) del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para la inclusión laboral de mujeres en situación de violencia leve o moderada y/o en situación de riesgo de violencia, a quienes se les brindó puestos laborales a par de que el ministerio proveía de acompañamiento psicológico y orientación, actualmente se tiene a 10 colaboradoras en las áreas no asistenciales, cuya identidad se mantiene en reserva interna y externamente para impedir la posibilidad de revictimización. El convenio sido renovado en mayo de 2022 y tiene una vigencia de 3 años, en esta nueva versión también se incluye un plan formativo en salud para la inserción en los complejos hospitalarios.



FORMACIÓN

Potenciamos el talento del personal y facilitamos su integración en los procesos de la empresa, de forma que puedan incrementar sus conocimientos y capacidades, a nivel personal y profesional.

En 2021 se brindó un total de 54 850 horas de formación que suponen un promedio de 13 horas anuales por persona; de ellas, las mujeres recibieron en promedio 3 horas más de capacitación que los varones (GRI 404-1).



NORMAS LABORALES

Horas anuales de capacitación por género, 2021 (acumulado)

TIPO DE CAPACITACIÓN	MASCULINO	FEMENINO
Seguridad y salud	3824	10258
Medioambiente	485	1088
Responsabilidad Social	146	491
Informática	524	1719
Gestión Sanitaria	7288	18056
Gestión de Negocio	2750	6789
Gestión de Personas	434	808
Gestión de Calidad	35	150

Horas anuales de capacitación por categoría profesional, según género, 2021 (acumulado)

TIPO DE CAPACITACIÓN	MASCULINO	FEMENINO
Nivel 1: Gerente/directores	274	195
Nivel 2: Subgerentes/jefes	687	1067
Nivel 3: Coordinadores/ supervisores	6654	7794
Nivel 4: Administrativos / as	2872	13556
Nivel 5: Operarios/as/auxiliares	4999	16748



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El sistema de seguridad y salud en el trabajo fue implementado en función a la legislación de seguridad y salud en el trabajo (GRI 403-1, 403-2, 403-5). El sistema abarca todas las sedes y operaciones de IBT GROUP PERÚ y cada una cuenta con un comité encargado de su monitoreo, adicionalmente se cuenta con un procedimiento para la gestión de la seguridad por parte de contratistas y proveedores/as y con un procedimiento para la prevención y reporte de agresiones de terceros con el personal. A lo que por coyuntura se ha generado un plan para la vigilancia, prevención y control de la COVID-19 en el trabajo.

En materia de soporte emocional, nuestras empresas cuentan con un equipo de Psicólogos Ocupacionales quienes a través de un Plan de Salud Mental brindan capacitaciones, soporte y orientación a nuestros trabajadores. A la fecha suman más de 1000 trabajadores asistidos de manera permanente y constante en uno de los programas más innovadores que se haya implementado.

En materia de Prevención de Emergencias, nuestras sedes cuentan con las certificaciones necesarias por parte de las autoridades nacionales para considerarlas como Seguras ante Sismos, Incendios u otras catástrofes naturales. A la par, las inspecciones constantes y simulacros de actuación ante

desastres permite asegurar el correcto funcionamiento de equipos como extintores, luces de emergencias y alarmas así como asegurar el actuar responsable del personal en estas situaciones y conforme las últimas prácticas presenciales realizadas.

Las revisiones permanentes al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo son aseguradas con las auditorías de cumplimiento a cargo de entes terceros y en base a lo requerido por la autoridad nacional en materia de prevención de riesgos. Los resultados obtenidos en los últimos años permiten asegurar un buen cumplimiento en cuanto a la exigencia normativa.





SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Finalmente, proyectos como la implementación de medidas preventivas en ambientes de lectura de placas radiográficas a través de la iluminación puntual, mejora de los equipos de protección personal para el personal asistencial y no asistencial, seguimiento de los resultados producto del monitoreo de radiaciones residuales y homologación documentaria para empresas terceras en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo nos permiten afirmar el compromiso de nuestras empresas con la Salud y Seguridad del personal.

En 2021 completamos un total de 14 082 horas de formación para el personal sobre el tema:

NIVEL	MASCULINO	FEMENINO	HORAS
Nivel 1: Gerentes/ directores (as)	51	30	81
Nivel 2: Subgerentes/ jefes (as)	104	184	288
Nivel 3: Coordinadores/ supervisores (as)	1 660	1 663	3 323
Nivel 4: Administrativos (as)	738	3 641	4 379
Nivel 5: Operarios/ auxiliares	1 269	4 739	6 008





ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

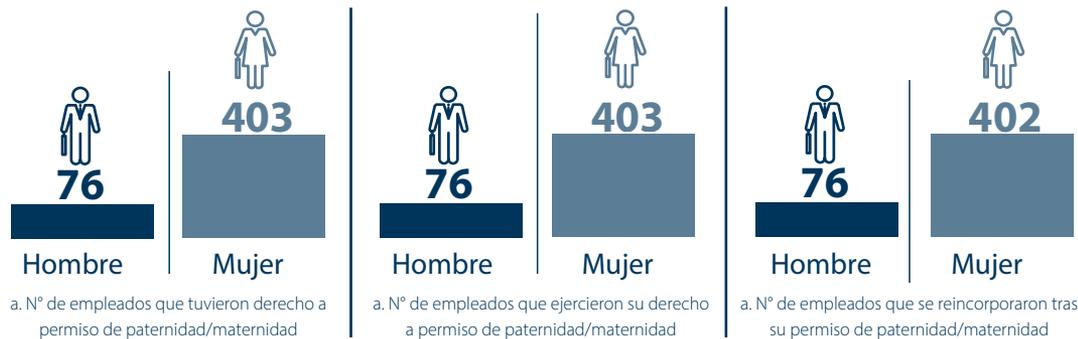
En 2022 hemos realizado una nueva versión de nuestra encuesta de clima laboral y de nuestra evaluación de desempeño, según nuestra política salarial estos resultados son parte de la consideración para los incrementos remunerativos y la retención.

Asimismo, gran parte de nuestro personal administrativo, por medidas de seguridad, laboró todo el periodo en teletrabajo, para lo cual organizamos nuestras actividades en cada área con la flexibilidad necesaria para la atención de las labores de cuidado y domésticas en paralelo. Nuestro personal asistencial se mantuvo en primera línea conteniendo el avance de la COVID-19.



USO DE LICENCIAS DE MATERNIDAD/PATERNIDAD POR GÉNERO, 2021 (FRECUENCIA)

Sexo



Del total de personas con el derecho a utilizar licencias por paternidad/maternidad, el 100% las usó según les correspondía, un 99,75% retornó a su labor tras terminar la licencia.



RELACIONES SOCIALES

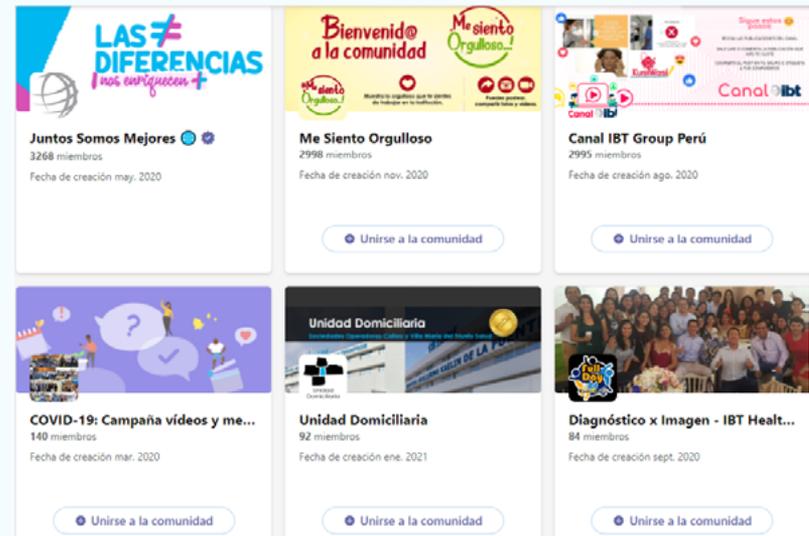
Consideramos fundamental el sostenimiento de una comunicación fluida entre la empresa y sus grupos de interés. A nivel interno utilizamos nuestra intranet y nuestra red social interna Yammer. Asimismo, emitimos regularmente comunicados informativos, encuestas de participación, actividades de sensibilización y se brinda el espacio para que se comenten o respondan con inquietudes o sugerencias.

Intranet contiene el repositorio de todas las políticas y procedimientos vigentes, las noticias, eventos y fechas relevantes para la empresa y el acceso a los aplicativos específicos de gestión.

En Yammer se coloca en comunidades, como Kusi Wasi en la comunidad Canal IBT Group Perú, en la que se promueve el bienestar integral y se brinda pautas para llevar una vida saludable o Juntos Somos Mejores y Me Siento Orgulloso, en las que compartimos las novedades de los procesos internos, logros, campañas, momentos especiales y todo lo que significa ser parte de IBT GROUP PERÚ.

Desde el 2017 se trabaja el Programa Conociéndonos, un espacio en el cual interactúan nuestros/as gerentes con personal sin

responsabilidad jerárquica o equipos a cargo de las concesiones sanitarias, donde todos pueden plantear inquietudes para considerarlas en el plan de mejora continua de la empresa, el programa cambió a IDEA, en 2021 se desarrolló 8 sesiones donde participaron 87 colaboradores/as de más de 18 servicios, 45% de las propuestas fueron ejecutadas por las áreas correspondientes.





03 NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIOAMBIENTE

BUENAS PRÁCTICAS EN
CONSTRUCCIÓN

38

SISTEMAS DE
GESTIÓN

39

GESTIÓN
AMBIENTAL

40



03 NUESTRO COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

IBT GROUP PERÚ cuenta con una política ambiental que usa como referencia los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre consumo de agua y energía no contaminante. Todos los proyectos del grupo aplican el marco general de gestión ambiental para elaborar los planes de gestión ambiental específicos, mismo estándar que rige para nuestras empresas subcontratistas y proveedoras.





BUENAS PRÁCTICAS EN CONSTRUCCIÓN

Implementamos prácticas para maximizar nuestra eficiencia en obra y disminuimos el impacto en el ambiente.

- Usamos losas prefabricadas para ejecutar estructuras, pilas de grava con el método de VIPAC (tipo embudo para ingreso de grava con mayor producción) y mejoramos los suelos.
- Estabilizamos taludes con mallas Raschel y olímpicas en arenas poco densas.
- Vaciamos concreto con bombas telescópicas y estacionarias.
- También empleamos bloques de ladrillos silicocalcareos para muros de fachadas, incluimos aisladores sísmicos y usamos drywall en tabiquería interior.
- Hacemos insertos provisionales en los pedestales para acelerar la instalación de pernos en aisladores y deslizadores.
- Empleamos dos torres grúas para incrementar frentes de trabajo y colocamos rellenos fluidos.
- Reaprovechamos material (tierra) de movimiento de tierras en área irregulares.
- Reducimos el uso de madera con encofrados metálicos modulados y bajamos el impacto por consumo de energía con la instalación de paneles solares en redes menores.
- Protegemos la flora y fauna endémica.
- Promovemos la eliminación del uso de plásticos de un sólo uso, con entrega de "tomatodos" al personal y disponemos adecuadamente residuos, efluentes y escombros.
- Colocamos estaciones de segregación de residuos sólidos.





SISTEMAS DE GESTIÓN

Durante 2021 IBT GROUP PERÚ fue auditada y certificada por AENOR en la renovación de los sistemas de gestión de la calidad, medioambiente, gestión de la seguridad y salud en el

trabajo. El sistema integrado de gestión se encaja en las normas ISO 9001:2015, 14001:2015 y 45001:2018.

EMPRESA	NORMA	CERTIFICA	ACREDITA	ALCANCE ACTIVIDAD	EMISIÓN	EXPIRACIÓN
IBT LLC, Sucursal del Perú	ISO 9001:2015	AENOR	ENAC	Construcción de edificaciones hospitalarias, llave en mano, obras electromecánicas, infraestructura vial, telecomunicaciones y obras civiles en general. Suministro, instalación y mantenimiento de equipamiento integral hospitalario (equipos biomédicos, complementarios, electromecánicos, mobiliario administrativo, mobiliario clínico, equipos informáticos e instrumental médico).	05.03.2020	05.01.2024
	ISO 14001:2015					
	ISO 45001:2018					
IBT HEALTH SAC	ISO 9001:2015	AENOR	ENAC	Prestación de servicios de: Operación de centrales de esterilización en establecimientos de salud. Operación de unidades de hemodiálisis ambulatoria en establecimientos de salud. Operaciones de cadena de suministros (compras, logística y farmacia) y distribución a punto de consumo en establecimientos de salud.	22.07.2017	22.07.2023



GESTIÓN AMBIENTAL

AGUA

Las operaciones de IBT GROUP PERÚ no obtienen el agua de zonas con estrés hídrico, nuestros proyectos cumplen estrictamente las regulaciones locales y las medidas de eficiencia aprobadas en los planes de manejo ambiental. El agua es empleada en lo siguiente:

- En calidad de insumo para la construcción de infraestructura, como en la mezcla para pavimento.
- Para procesos asistenciales en general, exámenes de laboratorio, aseo de instrumental, higiene de manos, diálisis y otros.
- Uso cotidiano en la higiene de instalaciones, las prendas y los equipos.
- Consumo humano en general.

Buscamos mantener el consumo en el nivel básico según nuestra política ambiental, en ese marco hemos realizado campañas internas para difundir el ahorro del recurso en las oficinas y complejos (303-1, 303-3).

FUENTE	TOTAL (Megalitros)
Red pública	0.098
Envasada	0.018
Cisterna	2.59

ENERGÍA

Durante el 2021 el consumo energético en nuestras operaciones se dio del siguiente modo:

FUENTE	TOTAL (Giga julios)
Energía activa	34224.30
Diesel	221
Gas Licuado de Petróleo	77.9

Las fuentes se consideran no renovables. El uso principal estuvo en las concesiones hospitalarias, para el funcionamiento de los equipamientos con fin asistencial, en particular en el contexto de mejoras para la atención de casos de COVID-19. La medición se dio a partir de la facturación y adquisición de los energéticos. El factor de conversión empleado es el siguiente:

- Energía activa: 1 kWh = 0.0036 GJ
- Diesel: 1L = 10.96 kWh
- GLP: 1L = 6.98 kWh

Durante el 2021, continuamos aplicando la campaña de ahorro de energía en nuestras sedes, igualmente se ha reducido el consumo a causa de la implementación del teletrabajo (302-1).

GESTIÓN AMBIENTAL

RESIDUOS

Contamos, según exigencia normativa, con planes de minimización y manejo de residuos sólidos, bajo un enfoque preventivo y de monitoreo constante por las gerencias involucradas. La gestión operativa de nuestras concesiones hospitalarias genera insumos no reaprovechables.

Se cuenta con procedimientos que regulan la adquisición, uso y disposición final, estos procesos tienen personal responsable asignado y el tramo final se realiza mediante empresas gestoras autorizadas (306-1, 306-2).

TIPO	TOTAL (Kg.)
Peligrosos	
Biocontaminados	724 883
Especiales	16 151
Punzocortantes	22 949
Comunes	375 077

Para dar un mejor tratamiento a los residuos generados durante la pandemia de COVID-19 se hizo una adenda al contrato del

servicio de limpieza, bioseguridad y gestión de residuos sólidos para que el proveedor también incinere la totalidad de restos peligrosos.

Asimismo, nuestras operaciones también generan residuos reaprovechables, que son donados a organizaciones de reciclaje en el marco del convenio de cooperación institucional con la ONG Ciudad Saludable, para su venta posterior:

TIPO	TOTAL (Kg.)
Cartón/papel	37.862
Plástico duro	2 727
Otros (madera, metales, vidrio, electrónico, tecnopor)	1 618

El convenio posibilita que las personas dedicadas al reciclaje reciban salarios dignos, beneficios sociales, formación laboral para proteger su salud y la formalización de su actividad productiva.



GESTIÓN AMBIENTAL

De este modo hemos evitado el equivalente a:



También se ha generado un beneficio para las organizaciones de reciclado de S/ 11 517.

EMISIONES

En 2019 se efectuó nuestra primera medición de huella de carbono, este informe fue elevado al Ministerio del Ambiente, quien nos brindó el reconocimiento con una estrella en la iniciativa “Huella de Carbono Perú”, gracias a nuestro plan de mejora, en 2021 el Ministerio nos otorgó un nuevo reconocimiento con una segunda estrella por haber verificado con una entidad externa de sistemas de gestión la información de nuestras mediciones en las concesiones hospitalarias.

El total de nuestras emisiones biogénicas en 2021 fue de 4.99 tCO₂eq, según las Directrices del *Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC)* de 2006 para los inventarios nacionales de gases de efecto invernadero y guías sobre poderes caloríficos del MINAM se ha contemplado únicamente CO₂ (GRI 305-1).



04 NUESTRO COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y EL DESARROLLO SOSTENIBLE

EMPLEO LOCAL

APOYO SOCIAL

PROVEEDORES

USUARIOS

SATISFACCIÓN DEL USUARIO

ESG

44

45

48

49

51

52

EMPLEO LOCAL

Fomentamos la industria local, el 99,3% de nuestros recursos son captados por empresas proveedoras locales, al 100% en el caso de actividades de infraestructura, en concesiones, equipamiento y otras operaciones, por sobre el 98%, las empresas no locales principalmente brindan insumos y equipos no disponibles en el mercado peruano (GRI 413-1).

Nuestro equipo en proyectos infraestructura (proyectos de la Autoridad Nacional para la Reconstrucción con Cambios (ARCC) en Áncash y La Libertad, Paquetes 2, 7 y 8) es casi en su totalidad local y los puestos de mano de obra no calificada, quienes también son personal de las zonas de intervención y abarcan las cuadrillas de las empresas subcontratistas, alcanza un 9,76% del total de trabajadores/as en campo.

No se ha generado un impacto negativo en las comunidades a causa de nuestras operaciones, hemos elaborado planes de gestión social para atender no únicamente a los grupos adscritos (pacientes, familiares y cuidadores) de nuestras operaciones sanitarias, sino también a las comunidades alrededor, mismo que cuenta con actividades de fomento del desarrollo, una identificación de los grupos y canales de consulta para la comunidad, al igual que para la atención de sus quejas y denuncias frente a nuestro Código de Conducta.



APOYO SOCIAL

Contribuimos con proyectos sociales:

Siguiendo nuestro protocolo de apoyo social y nuestro procedimiento de gestión de donaciones hemos contribuido con proyectos realizados por instituciones públicas y privadas sin ánimo de lucro mediante la contribución económica o en bienes, por un valor de S/ 91 852.81. Del siguiente modo:

ENTIDAD BENEFICIARIA	BIENES	LOCALIDAD	INICIATIVA
IGLESIA EVANGÉLICA PENTECOSTAL MISIONERA	Frazadas tipo tigre	Distrito de Pomabamba, provincia de Pomabamba, región de Áncash	Se benefició a 15 comunidades campesinas de bajos recursos económicos y a los sectores (barrios) centrales del distrito, donde se ubica nuestro proyecto de “Mejoramiento y ampliación de los servicios de salud del hospital de apoyo de Pomabamba Antonio Caldas Domínguez, barrio de Huajtachacra, distrito y provincia de Pomabamba, departamento de Áncash”, contratado por la Autoridad de la Reconstrucción con Cambios.
RED DE APOYO SOLIDARIO DEL BUEN PASTOR	Frazadas, ropa de cama, sábanas, muebles, toallas	Distrito de Magdalena, provincia de Lima, región de Lima Metropolitana	El albergue la “Posadita del Buen Pastor” atiende temporalmente un promedio de 20 niñas y adolescentes víctimas de trata de personas, brinda alojamiento, protección, alimentación y acompañamiento psicológico hasta que son derivadas a otros centros de atención especializados. En este caso, se buscó seguir la línea de apoyo a causas en pro de la mujer.
ASOCIACIÓN DE HOGARES NUEVO FUTURO PERÚ	Donación Monetaria	Distritos de Comas y Villa El Salvador, provincia de Lima, región de Lima Metropolitana	Contribución al evento benéfico anual “El Rastrillo”, cuya recaudación se destina al mantenimiento de cinco (5) Centros de Acogida Residencial para bebés, niñas y niños abandonados temporalmente. En este caso, se siguió la línea de aporte anual a dicho evento del año 2019.

PROGRAMA NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR - INABIF	Muebles de dormitorio y sala, cortinas, frazadas, estufas oleoeléctricas, felpudos	Distritos de San Miguel, Cieneguilla, San Isidro, Cercado de Lima, provincia de Lima, región de Lima Metropolitana	El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables es un ente encargado de brindar asistencia para el desarrollo integral de familias en situación de vulnerabilidad y riesgo social, con énfasis en niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad en situación de abandono, propiciando así su inclusión en la sociedad. Donación realizada en el marco de la campaña de voluntariado para ciudadanos y empresas privadas "Acompáñanos a Cambiar Vidas" a 7 refugios temporales y centros de atención residencial de Lima.
CONGREGACIÓN RELIGIOSA HERMANITAS DE LOS POBRES	Nutriente enteral completo hipertónico polimérico	Distrito de Villa María del Triunfo, provincia de Lima, región de Lima Metropolitana	La congregación cuenta con el Hogar de Ancianos Hermanitas de los Pobres, donde da atención de salud, alojamiento y alimentación a adultos/as mayores en situación de vulnerabilidad en la zona de la Tablada de Lurín del distrito de Villa María del Triunfo donde administramos el Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin.
CÁRITAS DEL PERÚ	Nutriente enteral completo hipertónico polimérico	Distrito de Ventanilla, provincia y región del Callao Distritos de San Juan de Lurigancho, Villa El Salvador, Cercado de Lima y Puente Piedra, provincia de Lima, región de Lima Metropolitana	Cáritas realizó la recepción y distribución de los bienes a través de su Departamento Social que atiende a las personas en situación de vulnerabilidad de centros articulados con las Cáritas Diocesanas, parroquias, congregaciones religiosas, entre otras. Todas atienden grupos de personas adultas mayores mediante la manutención parcial o total de sus necesidades básicas en los distritos mencionados.
CÁRITAS DEL PERÚ	Alcohol en gel, equipos de protección personal, accesorios médicos	Distrito de Tamburco, provincia de Abancay, región de Apurímac	La donación se realizó en el marco del proyecto "Fisioterapia en la mejora de la salud en pacientes post COVID en situación de vulnerabilidad", patrocinado por Cáritas del Perú. El proyecto buscaba contribuir a la mejora de la salud de pacientes post COVID mediante sesiones de fisioterapia

			para disminuir las secuelas de la enfermedad con campañas médicas itinerantes en los distritos más vulnerables de la provincia de Abancay, zona altoandina del país.
CONGREGACIÓN RELIGIOSA HERMANITAS DE LOS POBRES	Frazadas, ropa de cama, sábanas, muebles, toallas	Distrito de Villa María del Triunfo, provincia de Lima, región de Lima Metropolitana	La congregación cuenta con el Hogar de Ancianos Hermanitas de los Pobres, donde da atención de salud, alojamiento y alimentación a adultos/as mayores en situación de vulnerabilidad en la zona de la Tablada de Lurín del distrito de Villa María del Triunfo donde administramos el Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin.

Por parte de los/as colaboradores/as de la empresa se organizaron recaudar fondos y recolectar productos para la donación con la campaña “Un regalo que alimenta” de Fundación contra el Hambre que buscaba para las zonas altas de Villa María del Triunfo y San Juan de Miraflores, logrando el equivalente a 132 canastas. Además dos grupos de voluntarios/as apoyaron la campaña armando las canastas y repartiéndolas a las familias beneficiarias.

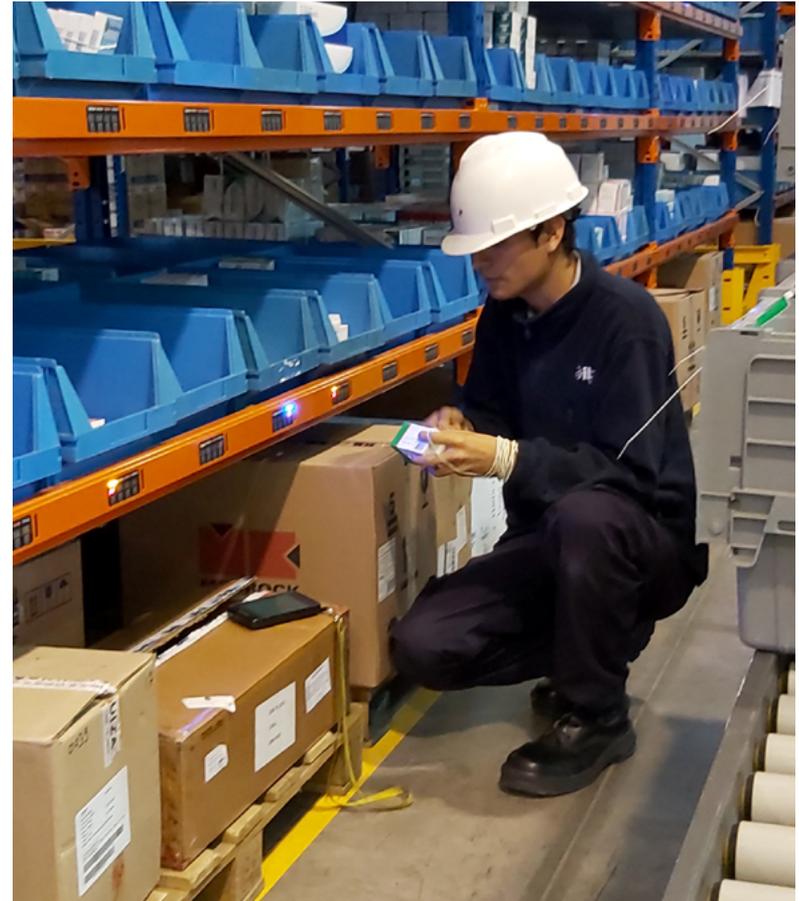
Hemos suscrito un convenio de colaboración con la Asociación Civil Vidawasi Perú para contribuir técnicamente con su fin social de reducción de mortalidad y diagnóstico tardío de enfermedades complejas que aquejan niños y padres de las zonas vulnerables del país.

También hemos continuado gestionando proyectos como el de inserción laboral de personas con discapacidad, quienes están ya integradas en nuestra área de admisión hospitalaria y asumiendo gradualmente nuevos retos en su desarrollo profesional. Al igual que el proyecto de inserción laboral de mujeres víctimas de violencia leve o moderada o en situación de riesgo de violencia, de la mano con el programa AURORA del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

PROVEEDORES

Nuestros proveedores son evaluados siguiendo las pautas de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad que nos certifica la ISO 9001: 2015, del mismo modo, realizamos periódicamente supervisiones a terceros que brindan servicios en los complejos hospitalarios. No se ha identificado impactos negativos significativos en materia social o ambiental, por lo que tampoco se ha efectuado sanciones a partir de estos rubros (GRI 308-1).

Las informaciones requeridas en la plataforma digital de compras incluyen rubros de calidad, medioambiente y seguridad y salud en el trabajo y se solicita un compromiso con nuestras políticas, específicamente todas las empresas proveedoras y asociadas comerciales están obligadas a la aceptación de nuestro Código de Conducta, se incluye un compromiso anticorrupción para órdenes de compra en forma de clausula en los contratos, así se fomenta que nuestras socias hagan parte del propósito de sostenibilidad, como se ha indicado el 99,3% del presupuesto se emplea con empresas proveedoras locales (GRI 408-1).



USUARIOS

CONTEXTO COVID-19

Los equipos asistenciales y no asistenciales hicieron frente a un inmenso reto desde el inicio de la pandemia, nuestras operaciones no se detuvieron, en ambos complejos concesionados, entre 2020 y 2021 se atendió a un total de 45 544 pacientes con sospecha de contagio de COVID-19, de los cuales se confirmó 21 251 casos y de aquellos que ingresaron a emergencia y hospitalización se consiguió 8 113 recuperaciones.

Nuestras estrategias principales fueron primero organizativas, se conformó un equipo director con las personas responsables de ambos complejos y los de epidemiología. Se desarrolló un plan de contingencias y suministros básicos. Activamos el Plan de Emergencia de Salud Pública de Interés Internacional (ESPII) con los procesos específicos para prevenir la propagación de las enfermedades infecto-contagiosas.

Luego generamos un triaje respiratorio diferenciado para el ingreso a los complejos, teleasistencia médica para no afectar el tratamiento los síntomas. Se ha duplicado la capacidad de atención del *call center* para atender la mayor demanda de información y se coordinó un sistema de escalamiento para la atención especial para casos prioritarios.



Instalamos una planta de oxígeno para beneficio de los complejos hospitalarios, con una producción promedio de 48 balones de 10 m3 de oxígeno medicinal por día, se realizó una importante inversión en la adquisición de equipos, construcción de infraestructura y capacitación del personal para asegurar el abastecimiento y su calidad.

Se derivó parte del equipo a teletrabajo y luego a horarios híbridos siguiendo disposiciones de los organismos rectores, en su variación a lo largo del tiempo, sin descuidar los rendimientos previos, gracias al empleo de la tecnología digital. Sobre la última parte del año el trabajo remoto fue cambiando a un formato híbrido y el personal empezó a retornar paulatinamente a las actividades presenciales. En este marco, los equipos de voluntarios “Amigos del Barton” y “Amigos del Kaelin” se mantuvieron en pausa.

Para cuidar adecuadamente la seguridad del personal y brindar la mejor atención posible, se completó 1 917 horas de capacitación para el equipo asistencial y no asistencial de los complejos con el abordaje de temas desde el diagnóstico y manejo de patologías vinculadas con el contagio de la COVID-19 hasta los planes de respuesta por riesgo laboral, incluyendo terapias de voz y la vacunación.



SATISFACCIÓN DEL (A) USUARIO (A)

En los complejos hospitalarios que gestionamos, pese a las dificultades del sistema de salud durante la pandemia, se ha hecho grandes esfuerzos para mantener las cifras de reclamos en un nivel adecuado, siguiendo el procedimiento de atención a reclamos ajustado a la ISO 9001.

En ese modelo de atención centrado en el usuario velamos por la defensa de sus derechos. Hemos implementado con un procedimiento integral de atención de reclamaciones, consultas y sugerencias que son gestionadas a través de la atención directa en ventanilla y el uso de la Plataforma digital de Atención al Usuario. Este procedimiento es auditado por una institución externa y por los entes reguladores en salud, los cuales determinan si los reclamos son infundados o no, en cuyo caso se procede con la auditoría que ordena la reglamentación.

Entre ambos complejos se atendió 261331 usuarios/as. Durante 2021 en total se ha recibido 2938 reclamos, de los cuales un 68,7% tras las averiguaciones quedaron como infundados, un 18,4% como fundados, un 10,3% se quedaron como presentados, 0,3% trasladados a otras instancias, 0,3% fueron declarados improcedentes, 1,5% cancelados y 0,4% fueron procesados con conclusión anticipada. Llegamos al 100% de reclamos respondidos.

Esta labor, entre otras, como parte de los más altos estándares en seguridad del paciente ha valido para que los policlínicos y las unidades de atención domiciliarias superaran con éxito las auditorías a inicios de 2022 para la reacreditación por *Joint Commission International* de los policlínicos y la Unidades Domiciliarias de los complejos hospitalarios,

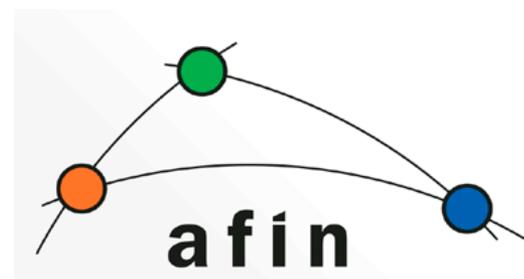


ESG

Participamos activamente en los comités de Desarrollo Sostenible y Diversidad de AMCHAM, dentro del comité de DDSS se participa en el subcomité que elabora lineamientos para voluntariado corporativo. También se participó en el comité de Diversidad de AFIN, a través del cual se generó la campaña de eliminación de violencia contra la mujer en 2021. Mediante ambas instancias se ha tenido varias sesiones de capacitación adicionales a las reuniones ordinarias.

Durante el año se obtuvo la Certificación de la Asociación de Buenos Empleadores (ABE) de la Cámara de Comercio Americana. En todas estas acciones se exige el cumplimiento de la protección de los derechos humanos en el ámbito de las buenas prácticas de la empresa.

También fuimos auditados en los “principios del Ecuador” sobre todo nuestro sistema de ESG y hemos venido implementando sus recomendaciones para optimizarnos en las acciones por la sociedad y el medioambiente, haciendo transparente nuestra gobernanza corporativa.



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI – ODS – Principios del Pacto Global

Estándar GRI	Contenido	Principio del Pacto Global	ODS	Página
GRI: Fundamentos 2021	-	-	-	-
Contenidos Generales				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles organizacionales	-	-	5
	2-2 Entidades públicas	-	-	5
	2-3 Periodo, frecuencia y punto de contacto	-	-	5
	2-4 Replanteamiento de la Información	-	-	5
	2-5 Garantía externa	-	-	5
	2-6 Actividades, cadena de valor y otras relaciones comerciales	-	-	5
	2-7 Estructura de gobierno y composición	-	-	12
	2-12 Rol del cuerpo mayor de gobierno en supervisar el manejo de impactos	Principios 1 y 2	-	12
	2-13 Delegación de responsabilidad por el manejo de impactos	Principios 1 y 2	-	13
	2-14 Rol del cuerpo mayor de gobierno en el reporte de sostenibilidad	Principios 1 y 2	-	13
2-22 Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	-	-	-	

Estándar GRI	Contenido	Principio del Pacto Global	ODS	Página
Materialidad				
GRI 2: Materialidad	3-1 Proceso para determinar los temas materiales	-	-	14
	3-2 Lista de temas materiales	Todos	1,3,5,8,9,10,12, 16 y 17	14
	3-3 Gestión de los temas materiales	Todos	1,3,5,8,9,10,12, 16 y 17	-
Desempeño económico				
GRI 201: Desempeño económico	201-1 Valor económico directamente generado y distribuido.	-	8	17
Agua				
GRI 303: Agua	303-1 Interacciones con el agua como recurso compartido	Principio 7	12	40
	303-3 Fuente de agua	Principio 7	12	40
Energía				
GRI 302: Energía	302-1 Consumo de energía dentro de la organización	Principio 8	12	40
Residuos				
GRI 306: Residuos	306-1 Generación de residuos e impactos relacionados con residuos	Principio 7 y 9	9 y 12	41
	306-2 Manejo de impactos significativos relacionados con residuos	Principio 7 y 9	9 y 12	41

Estándar GRI	Contenido	Principio del Pacto Global	ODS	Página
Anticorrupción				
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas por riesgos relacionados con corrupción	Principio 10	16	18
	205-2 Comunicación y entrenamiento sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Principio 10	16	18
	205-3 Incidentes confirmados de corrupción y acciones tomadas	Principio 10	16	18
Comunidad				
GRI 413: Comunidades locales	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	Principios 3, 4 y 5	1, 8 y 10	50
Evaluación social y ambiental de proveedores				
GRI 308: Evaluación social y ambiental de proveedores	308-1 Nuevos proveedores examinados usando criterios ambientales	Principios 3, 4 y 5	1, 8 y 10	48
Indicadores no GRI				
Información específica de nuestras operaciones	Indicadores propios del contexto COVID-19	Principio 1	3	50
	Indicadores de experiencia del paciente	Principio 1	3	50

Estándar GRI	Contenido	Principio del Pacto Global	ODS	Página
Desarrollo y bienestar del colaborador				
GRI 401: Empleo	401-1 Contratos y rotaciones	Principios 4 y 6	5, 8 y 10	25 y 26
	401-3 Licencias por maternidad/ paternidad	Principios 4 y 6	5, 8 y 10	34
GRI 403: Salud y seguridad ocupacional	403-1 Sistema de gestión de la salud y seguridad ocupacional	Principios 2, 4 y 6	5, 8 y 10	33
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Principios 2, 4 y 6	5, 8 y 10	33
GRI 404: Entrenamiento y educación	404-1 Horas promedio de entrenamiento por año por empleado	Principios 2, 4 y 6	5, 8 y 10	31
Diversidad e igualdad de oportunidades				
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en cuerpos de gobierno y empleados/as	Principio 6	5 y 8	13 y 27
	405-2 Tasa de salario básico y remuneración de mujeres	Principio 6	5 y 8	29
	406-1 Incidentes de discriminación y acciones correctivas tomadas	Principio 6	5 y 8	30

Estándar GRI	Contenido	Principio del Pacto Global	ODS	Página
Trabajo infantil y forzoso				
GRI 408: Trabajo infantil	408-1: Operaciones y proveedores en riesgo significativo por incidentes de trabajo infantil	Principio 5	12	20
GRI 409-1: Trabajo forzoso y obligatorio	409-1: Operaciones y proveedores en riesgo significativo de incidentes o de trabajo forzoso y obligatorio	Principio 4	8 y 12	20
Emisiones				
GRI 305: Emisiones	305-1: Emisiones directas gases efecto invernadero (alcance 1)	Principios 7, 8 y 9	3, 9 y 12	20

El periodo de reporte corresponde al 2021 y su frecuencia es anual según los requerimientos del Pacto Global. Para cualquier consulta respecto a los contenidos puede escribir a: pedro.reyna@ibtgroup.com (GRI 2-3).



IBT GROUP PERÚ
Calle 1018 (ex Los Nardos), San Isidro
Lima – Perú
www.ibtgroup.com