

REPORTE DE PROGRESO

2014-2015




@ BEKAERT

SPIDER	
MIN.	MAX.
3	6



ÍNDICE

1.	GENERALIDADES	09
1.1.	NUESTRA EMPRESA	09
1.2.	VISIÓN	10
1.3.	MISIÓN	10
1.4.	VALORES CORPORATIVOS	10
1.5.	POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	11
2.	NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS	12
2.1.	SEGURIDAD	12
2.2.	SALUD Y BIENESTAR	19
2.2.1.	KALLPAY	19
2.2.2.	P PROTECCIÓN DE LA FAMILIA 	20
2.3.	C COMUNICACIÓN CON COLABORADORES	21
2.4.	CUMPLIMIENTO DE REGULACIONES LABORALES	22
3.	DERECHOS LABORALES	23
3.1.	SINDICATO	23
4.	ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZADO	26
5.	EQUIDAD	27
6.	MEDIO AMBIENTE	30
6.1.	SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL	30
6.2.	SENSIBILIZACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	34
6.3.	TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS	36
6.3.1.	LÍNEA LIBRE DE PLOMO	36
6.3.2.	PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES INDUSTRIALES Y DOMÉSTICAS	38
7.	ANTICORRUPCIÓN	38



ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 01: Herramientas preventivas en Seguridad	14
Cuadro 02: Indicadores de Seguridad y Salud	15
Cuadro 03: Número de Accidentes de Trabajo	16
Cuadro 04: Actividades preventivas ante enfermedades ocupacionales	17
Cuadro 05: Campañas y Programas de Prevención de Enfermedades.	18
Cuadro 06: Trabajadores Sindicalizados	24
Cuadro 07: Operarios Sindicalizados	24
Cuadro 08: Componentes demográficamente de Prodac	28
Cuadro 09: Consumo de materiales utilizados	31
Cuadro 10: Consumo de Energía	31
Cuadro 11: Consumo de Agua	32
Cuadro 12: Tipos de Residuos	33
Cuadro 13: Acontecimientos más Importantes	36
Cuadro 14: Aguas Tratadas Residuales	38



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Reporte de Tarjetas Amarillas y Tarjetas BOP	15
Gráfico 02: Número de Accidentes de Trabajo	16
Gráfico 03: Porcentaje de Trabajadores Sindicalizados (2012-2015)	25
Gráfico 04: Cantidad de Personal Femenino y Masculino del 2014 y 2015	19
Gráfico 05: Distribución del Personal Femenino según el tipo de Empleo 2014 y 2015	29
Gráfico 06: Residuos Peligrosos 2014 y 2015	34
Gráfico 07: Línea del tiempo de Acontecimientos más Importantes	37

CARTA DEL GERENTE GENERAL

Callao, 2016
Ben Ki Moon
Secretario General
Naciones Unidas

De nuestra mayor consideración,

Me complace renovar un año más nuestro compromiso con los Diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas a través del ejercicio de reportar nuestro cumplimiento de manera oportuna y transparente.

Desde hace 8 años venimos dando a conocer nuestro firme trabajo en la aplicación de los principios del Pacto Mundial, lo cual nos ha permitido evolucionar y aprender de las buenas prácticas. Convencidos de que debemos transmitir e informar a los grupos interés, hemos apostado por un documento más simple y focalizado que en los años anteriores. El 2014 y el 2015 han sido años difíciles para todos, particularmente para el sector construcción. Ello por supuesto ha traído consecuencias que hemos tenido que enfrentar. Por primera vez en 11 años retrocedimos en la producción de toneladas y en los resultados financieros, hemos hecho todo lo que está a nuestro alcance durante el 2014 para mantener todos los puestos de trabajo, pero en el 2015 llegó el momento en el que tuvimos que reducir puestos laborales. Esta experiencia nos ha ayudado a reinventarnos y construir un Prodac nuevo, suficientemente preparado para responder al mercado y sus vicisitudes.

Nuestro gran logro en materia del compromiso con los 10 principios es que al cierre del 2015 alcanzamos el 99% de los productos libres de plomo, lo que nos acerca a ese gran objetivo planteado en el 2012 tras la inauguración de la nueva planta de galvanizado, ser una planta 100% libre de plomo. En el 2016 cumpliremos este objetivo.

Trabajamos intensamente por respetar los derechos humanos, prevenir riesgos hacia el medio ambiente, los trabajadores y colaboradores; apoyándonos hoy en nuestro sistema de gestión integral, el cual ha dado sus frutos y hoy me complace compartirlos.

En Prodac, una vez más ratificamos nuestro compromiso de seguir mejorando y promover iniciativas que puedan ser útiles en dicho desempeño.

Manuel Gallofré.
Gerente General

1. GENERALIDADES

1.1 NUESTRA EMPRESA

Somos una empresa que ofrece soluciones de alambre de acero, con sede en el Callao, Perú; con 21 años de trayectoria. Empleamos cerca de 700 personas, contamos con 100 mil m² en nuestra planta Callao y con una capacidad de 200 mil Toneladas. Atendemos los mercados nacionales y de exportación. Contamos con 5 oficinas comerciales en el interior del país y desde Mayo del 2016 somos la primera planta para recubrimiento de alambres en todo Latinoamérica que no utiliza plomo en su proceso productivo.

En Prodac brindamos soluciones de alambre de acero y derivados a sectores como el de Construcción, Agricultura, Minería, Infraestructura e Industrial, con una amplia gama de productos, tales como gaviones, mallas, alambre de púas, clavos y alambre galvanizado. Actualmente, somos la empresa líder en el país; contamos 61% de participación en el mercado y con una participación activa en más 45 países en Sudamérica, Centro América, El Caribe, América del Norte, Europa y Oceanía.

Nuestro socio estratégico, el Grupo Bekaert, es el líder mundial tecnológico en soluciones avanzadas para la transformación y revestimiento del metal, a su vez es el mayor fabricante mundial independiente de productos elaborados de alambre de acero. Fundado en 1880 y con sede central en Bélgica, Bekaert cuenta con clientes en más de 120 países y tiene 27,000 empleados a nivel mundial, generando 4 billones de Euros del total de las ventas anuales.



1.2 VISIÓN

Somos una empresa que despliega una constante curiosidad por anticipar e implantar negocios, así como formas de trabajar que permitan maximizar la contribución económica de todas sus actividades.

Estamos radicalmente comprometidos con la identificación y satisfacción de las necesidades de nuestros clientes.

Las personas y su desarrollo constituyen el pilar básico de la organización.



1.3 MISIÓN

Somos una empresa que satisface las necesidades en el negocio de alambres, derivados y afines, consistente con nuestro Código de Conducta.

1.4 VALORES CORPORATIVOS

a) Orientación al Cliente: Porque son nuestra razón de ser, buscamos establecer y mantener relaciones sólidas y duraderas con cada uno de ellos.

b) Respeto por la comunidad: Respetamos la diversidad étnica, nos comprometemos a construir y mantener relaciones con las comunidades ubicadas en las áreas de influencia.

c) Respeto por el Medio Ambiente: Desarrollamos nuestras actividades responsablemente poniendo especial énfasis en la preservación del entorno ambiental.

d) Honestidad e Integridad: Nos comprometemos con honestidad e integridad en toda ocasión.

e) Compromiso por el cambio: Estamos comprometidos a enfrentar el cambio con esfuerzo, creatividad, mejora continua e innovación.

1.5 POLÍTICA DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

Somos una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de productos de alambre, derivados y afines; que considera a sus clientes, trabajadores, proveedores, accionistas, ambiente y comunidad, como factores fundamentales para su desarrollo sostenible; garantizando además, la participación y consulta activa de nuestros colaboradores en todos los elementos del sistema de gestión.

Estamos comprometidos con entregar nuestros productos y servicios con calidad, a fin de satisfacer a nuestros clientes externos e internos; cumpliendo con la legislación y requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo y de los compromisos que suscriba la organización aplicables en temas ambientales y de responsabilidad social; promoviendo el uso racional de la energía y los recursos, desarrollando una cultura de interdependencia, trabajando sobre la prevención de la contaminación del medio ambiente, de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo, daños a los activos, además de promover estilos de vida saludables trabajando sobre la base de innovación, mejora continua del desempeño de nuestro sistema integrado de gestión, como elementos vitales para nuestro crecimiento sostenido y rentable.



2. NUESTRO COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

Prodac, ha declarado en forma clara y precisa tanto su compromiso en el apoyo y respeto de la protección de los derechos humanos dentro de su ámbito de influencia, para ello cuenta con su Código de Ética y su Reglamento Interno de Trabajo:

2.1 SEGURIDAD

En Prodac respetamos los derechos humanos de todas las personas dentro y fuera de la organización. Como empresa contamos con iniciativas orientadas a salvaguardar y fortalecer los derechos humanos de nuestros colaboradores actuales y futuros. Es por ello que contamos con un Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo abocado a velar por el cumplimiento de los estándares de seguridad y salud dentro de la compañía.

Contamos además con la certificación OSHAS 18001:2007 que respalda nuestro cumplimiento con la legislación nacional, procedimientos de trabajo seguro y estándares de seguridad y salud aplicados a la fabricación de nuestros productos, los cuales nos permiten gestionar los riesgos del entorno de trabajo para nuestros empleados, clientes, comunidad y visitantes.

Nuestra Política del Sistema Integrado de Gestión considera a la seguridad como un factor fundamental para la gestión de la organización; es así que cuenta con el liderazgo de dos comités conformados por el personal de Prodac:

a) Comité Paritario de Seguridad:

Conformado por 6 miembros titulares y 6 suplentes. Este comité busca promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo; las reuniones son mensuales y requieren como mínimo contar con la mitad más uno del total de miembros para sesionar.

b) Comité Ejecutivo de Seguridad y Salud Ocupacional:

Conformado por 04 miembros del área de la Gerencia de Operaciones. Este comité busca informar, retroalimentar y gestionar el plan de seguridad anual con el que cuenta Prodac, y que es mejorado constantemente.

Asimismo, lidera el cumplimiento de las recomendaciones para mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo; las reuniones son semanales y no requieren de un mínimo de integrantes para sesionar.

El enfoque de seguridad de Prodac es un enfoque preventivo, trabajamos en la concientización de nuestros colaboradores mediante diferentes mecanismos como:

- **Charlas de 5 minutos:** Conversaciones interdiarias de aproximadamente 5 minutos avocadas reforzar comportamientos seguros y desincentivar aquellos inseguros.
- **Abordaje de seguridad (BOP):** Se capacita a los colaboradores de la organización para que aborden a otro colaborador cuando ven un comportamiento riesgoso para su seguridad o la de otros.
- **Campañas de concientización:** Sensibilización a todo el personal sobre la importancia de la gestión de riesgos y de tener siempre presente la seguridad en todo lo que uno hace diariamente.

Adicionalmente, buscamos implantar en nuestros colaboradores la cultura de interdependencia en seguridad; para ello, capacitamos e impulsamos la participación de nuestros trabajadores en la aplicación de herramientas preventivas de seguridad como son las denominadas Tarjetas Amarillas, las cuales han cobrado fuerza a partir del 2015, incrementándose la participación de los trabajadores en los reportes mensuales.

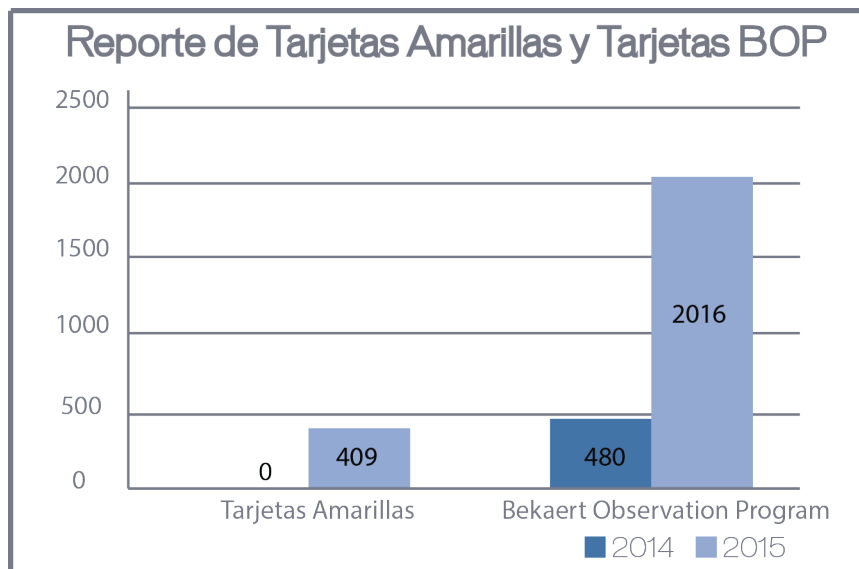


CUADRO N° 01: HERRAMIENTAS PREVENTIVAS EN SEGURIDAD

MECANISMO	DETALLES	INDICADORES 2014	INDICADORES 2015
Tarjetas amarillas	Reportes breves que se utilizan para que cualquier trabajador pueda notificar una condición o acto inseguro que observe.	-	409
Bekaert Observation Program (BOP)	Visitas de observación realizadas por la línea de supervisión principalmente a espacios de trabajo definidos con el fin de identificar y abordar las desviaciones en condiciones o comportamientos seguros.	480	2016
Formación de brigadistas	Capacitación y entrenamiento a los brigadistas para garantizar la competencia y actuación efectiva ante las emergencias.	140	37
Simulacros	Simulaciones de eventos de riesgos como: incendios, sismos, tsunamis y derrame de productos químicos como ejercicios de preparación frente a una ocurrencia real del evento.	4	4
Capacitaciones en Seguridad	Sesiones de preparación a los colaboradores y contratistas sobre temas relacionados a los principales riesgos del personal en materia de seguridad y salud, cuidado del medio ambiente y respuesta ante emergencias.	22	22

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

GRÁFICO N° 01: REPORTE DE TARJETAS AMARILLAS Y TARJETAS BOP



La gestión de seguridad y salud de la empresa ha tenido mejoras en los últimos años, las cuales se ven reflejadas en los indicadores de seguridad. Por ejemplo, el número de accidentes (eventos) ha registrado una reducción significativa del 78%, del año 2014 al 2015, debido a que se ha trabajado en la capacitación y concientización de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia.

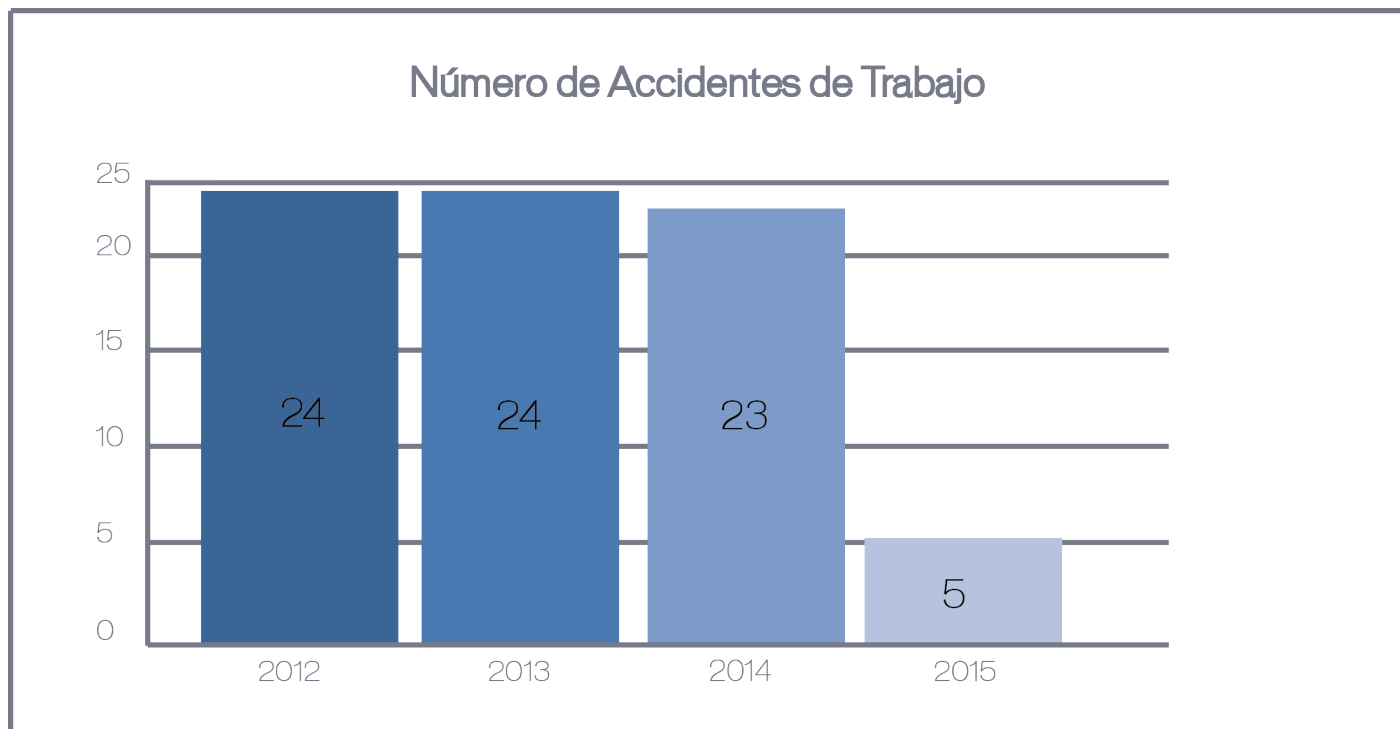
Al cierre del 2014 y el 2015 los principales indicadores de seguridad fueron:

CUADRO N° 02: INDICADORES DE SEGURIDAD Y SALUD

DESCRIPCIÓN	2012	2013	2014	2015
Accidentes	24	24	23	5
Días perdidos	105	90	81	126
Tasa de accidentes (IR)	3.13	2.69	0.26	0.06
Tasa de enfermedades profesionales	0	0	0	0
Tasa de días perdidos (IDR)	13.12	10.07	0.9	1.55
Víctimas mortales	0	0	0	0

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

GRÁFICO N° 02: NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO



Fuente: Elaboración Propia.

CUADRO N° 03: NÚMERO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

AÑO	REGIÓN	SEXO		TOTAL
		M	F	
2012	Lima	24	0	24
	Otras Provincias	0	0	
2013	Lima	24	0	24
	Otras Provincias	0	0	
2014	Lima	23	0	23
	Otras Provincias	0	0	
2015	Lima	5	0	5
	Otras Provincias	0	0	

Fuente: Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La notificación, investigación y registro de accidentes y enfermedades ocupacionales se encuentra normado por la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y D.S. 005-2012 Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, normas legales peruanas que son constantemente fiscalizadas desde el 2013 por las autoridades respectivas a fin de garantizar su cumplimiento.

Respecto a enfermedades ocupacionales que tienen un potencial de riesgo en nuestra población laboral tenemos: la hipoacusia, los trastornos músculo esquelético causados por actividades repetitivas y las enfermedades relacionadas al trabajo que se realiza en las tinajas de plomo. Por ello siempre estamos presentes con diversas actividades de prevención como son:

CUADRO N° 04: ACTIVIDADES PREVENTIVAS ANTE ENFERMEDADES OCUPACIONALES

ENFERMEDAD OCUPACIONAL	DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES	INDICADOR 2015
Hipoacusia	Identificamos las áreas donde los niveles de ruido son elevados y protegemos a aquellos colaboradores expuestos con equipo de protección auditiva. Realizamos audiometrías periódicas al grupo de trabajadores de riesgo con la finalidad de aplicar el control de rotación de área y puesto de trabajo o realizar controles de ingeniería en la fuente de ruido.	0 casos
Trastornos musculoesqueléticos	Se está diseñando un programa de gimnasia laboral dirigido a trabajadores de planta, el cual se ejecutará a partir del 2016.	0 casos
Enfermedades originadas por la manipulación de plomo	Los colaboradores expuestos a este riesgo cuentan con medidas de protección tales como: el uso del equipo de protección personal específico y el lavado diario del uniforme o ropa de trabajo. Adicionalmente, se realizan medidas de control para determinar los niveles de plomo en sangre. Estos controles forman parte del programa de vigilancia ocupacional de la empresa. La finalidad de ambas medidas es aplicar acciones orientadas a reducir al mínimo cualquier impacto por exposición al plomo ¹ .	0 casos

Fuente: Elaboración propia./ ¹ cuyo tratamiento respeta todas las medidas de seguridad requeridas en la legislación peruana.

Adicionalmente, hemos desarrollado campañas y programas que apuntan a la prevención de enfermedades, las cuales se extienden a los colaboradores, sus familias e incluso contratistas. En el 2015 se realizó una mayor difusión de los programas y sus beneficios, como resultado de este trabajo se observa un incremento en el número de beneficiarios de las distintas campañas, servicios y programas implementados.

CUADRO N° 05: CAMPAÑAS Y PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

CAMPAÑA/ PROGRAMA	INDICADOR	RECEPTORES							
		COLABORADORES		FAMILIA DE COLABORADORES		CONTRATISTAS		TOTAL	
		2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015
Campaña de Vacunación de Hepatitis B	N° de Vacunas aplicadas	-	X	-	-	-	X	-	285*
Campaña de Vacunación de Tétano	N° de Vacunas aplicadas	-	X	-	-	-	X	-	296*
Control de Obesidad	N° de Beneficiarios	X	X	X	X	-	-	43*	30*
Programa de Asesoría Nutricional	N° de Beneficiarios	X	X	X	X	-	-	370	430
Servicios de Gimnasio (actividad física)	N° de Beneficiarios	X	X	X	X	-	-	4309	4598
Programa Aló Familia (atención psicológica)	N° de Beneficiarios	X	X	X	X	-	-	123	167
Servicio de Rehabilitación	N° de Atenciones	X	X	X	X	-	-	1202	1511

Fuente: Elaboración propia./ *Dato registrado para colaboradores

2.2 SALUD Y BIENESTAR

2.2.1 KALLPAY

Kallpay es nuestra cultura de salud y bienestar que tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores a través del cuidado de la mente y el cuerpo; tiene 4 ejes:

a) Actividad física: Contamos con profesionales en entrenamiento físico así como infraestructura adecuada para que nuestros colaboradores y sus familias se ejerciten. Tenemos un gimnasio con máquinas de última generación y un campo deportivo de 4,400m² de gras natural. Además realizamos actividades de promoción de actividad física como campeonatos, maratones, caminatas, etc.

b) Rehabilitación física: Brindamos atención a los colaboradores y sus familias con lesiones osteo-musculares a cargo de un profesional en rehabilitación física.

c) Asesoría nutricional: Contamos con una profesional en nutrición que se encarga de concientizar a los colaboradores sobre la importancia de una alimentación saludable a través de atenciones individuales, campañas de difusión y concursos. Además anualmente se realiza la evaluación nutricional con el fin de detectar personas en riesgo, y durante el año se realiza seguimiento personalizado a las personas con obesidad.

d) Orientación psicológica - Aló Familia: Aló Familia es el eje de orientación psicológica de Kallpay. A través de este nuestros colaboradores tienen acceso de a orientación psicológica vía telefónica con psicólogos especialistas en distintas ramas. Además, una psicóloga del programa visita la plan semanalmente para aquellos casos que requieren **cita presencial**.

Kallpay permite a los colaboradores ejercitarse permanentemente y aliviar y prevenir dolencias por medio de la rehabilitación física.



Una persona sana requiere cuidar su alimentación y un estado emocional saludable.

2.2.2 PROTECCIÓN DE LA FAMILIA

Impulsamos el bienestar de las familias de nuestros colaboradores mediante actividades que apuntan a mejorar la calidad de vida y la integración familiar.

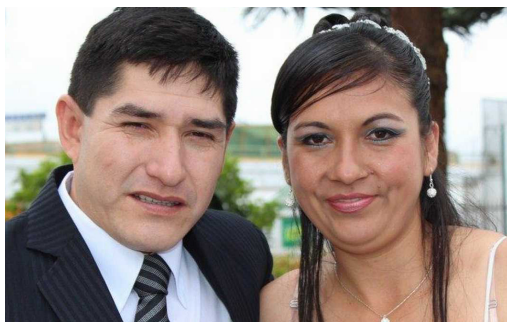
a) Programa 'Tu casa': Préstamos para colaboradores con urgencia de reparar su vivienda o necesidad de mejorarla (hacinamiento, salud). Para acceder a préstamos es necesario pasar por evaluación con la Coordinadora de Bienestar.

b) Agenda Cultural: Programa cultural dirigido a los colaboradores y su familia. Busca posibilitar el acceso a espacios culturales y generar espacios de interacción familiar.

c) Vacaciones útiles: Programa de verano gratuito dirigido a niños entre 6 a 16 años en la zona de Sarita Colonia. Busca emplear el tiempo de los niños de la zona en actividades recreativas que aporten a su desarrollo emocional y mantenerlos alejados durante este periodo de las actividades de riesgo y la delincuencia de la zona.

d) Matrimonio Masivo: Programa de fomento de formalización conyugal a través del auspicio del matrimonio civil. Dirigido a colaboradores que conviven con su cónyuge y quieren formalizar su relación.

e) Participación de la familia en actividades internas: Procuramos incluir a la familia en todas las actividades que realizamos como fiesta de navidad, actividades de voluntariado o concursos deportivos.



2.3 COMUNICACIÓN CON COLABORADORES

En Prodac, mantenemos una política de puertas abiertas. Ello implica que todos los colaboradores tienen la libertad de conversar con sus jefes frente a dudas, comentarios o reclamos; de la misma forma con la Gerente de Talento Humano y con el Gerente General. De esta manera pueden expresar cualquier insatisfacción de forma inmediata.

Adicionalmente, se realiza una encuesta de clima laboral anual para medir el ambiente laboral con la finalidad de construir uno agradable para todos. La encuesta, es un instrumento de expresión de los empleados dado que se evalúan tres aspectos, orgullo, camaradería y confianza, basándose el último aspecto en tres criterios: credibilidad, respeto e imparcialidad, de acuerdo con el modelo de Great Place to Work (GPTW). Los resultados de esta encuesta son recepcionados por los líderes de la organización (Gerentes y Sub-Gerentes) a fin de aplicar acciones que contribuyan a la mejorar del clima laboral. Existen otros mecanismos adicionales que se usan de acuerdo a necesidad como charlas de café (conversatorios con colaboradores alrededor de un tema en particular), entrevistas, focus, etc.



2.4 CUMPLIMIENTO DE LAS REGULACIONES LABORALES

Durante el período 2014 enfrentamos un proceso laboral, que resulto a favor del trabajador y a la fecha se encuentra cerrado. Este hecho nos permitió definir e implementar oportunidades para mejorar nuestros procesos internos.

Como parte de nuestra cultura organizacional y buenas prácticas laborales promovemos y exigimos que las entidades con las que tenemos relaciones comerciales respeten los derechos humanos de sus trabajadores, y de terceros. Por ello contamos con los Principios para Proveedores que regula este tema.

Nuestros contratos con proveedores de suministros incluyen una cláusula de respeto a los derechos humanos que en caso de incumplimiento disuelve la relación comercial y periódicamente verificamos el cumplimiento de la misma a través de las inspecciones a contratistas que realizamos. A la fecha no hemos tenido infracciones o rechazo de proveedores de suministros por incumplimiento de este criterio.

Durante el 2014 se llevó a cabo un proceso de homologación a los proveedores transportistas que incluyeron temas de responsabilidad social, salud y seguridad y recursos humanos. Los proveedores no obtuvieron un puntaje aprobatorio (dos) fueron separados y en consecuencia se dejó de trabajar con ellos.

Prodac comparte la responsabilidad (50%-50%) con sus contratistas en materia de seguridad en el puesto laboral. En ese sentido cuando un contratista realiza un trabajo en nuestras instalaciones tiene la obligación de cumplir con todas las medidas de seguridad. El supervisor del área que contrata al proveedor tiene la responsabilidad de verificar que se están tomando las medidas de seguridad necesarias para realizar el trabajo y firmar la 'hoja de seguridad' .



3. DERECHOS LABORALES

Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

3.1 SINDICATO

En Prodac, todos los colaboradores tienen libertad de asociación y negociación colectiva. Actualmente existe el Sindicato de Obreros de Prodac S.A., en el cual están asociados el 64% de colaboradores operarios que representan el 40% de trabajadores totales.

Prodac, mantiene una política de puertas abiertas con sus colaboradores en general y con el sindicato en particular. Cumplimos con informar a las instituciones sindicales sobre los proyectos que implementamos, en especial sobre aquellos que puedan originar algún cambio en sus labores. Desde que se creó el sindicato, e incluyendo los años del reporte (2014-2015), **este** tiene total libertad de conversar sobre los temas que resulten relevantes para los colaboradores en el momento en el que lo requieran, esta apertura ha permitido mantener una relación fluida y cercana. Debemos mencionar que estas reuniones son cortas y constantes, llegando a tenerlas con una frecuencia de hasta dos veces por semana.

Desde el 2015, se realizan reuniones quincenales entre el sindicato, la Gerencia y Sub-Gerencias de Operaciones y Gerencia de Talento Humano como parte de un trabajo continuo y estructurado en beneficio de los colaboradores operarios.

Adicionalmente, Prodac apoya económica y logísticamente la operación del sindicato a través del alquiler del local sindical y la entrega de un monto para ayuda asistencial. El monto entregado tanto en el 2014 como en el 2015 fue de \$/15,000; este fondo es administrado por la directiva sindical, quienes rinden cuentas a sus sindicalizados.

Además, como corresponde, los miembros de la directiva sindical tienen licencia para poder ausentarse de su puesto de trabajo para tratar temas relacionados a su función sindical. Asimismo, tienen un espacio dentro de la compañía, proporcionado por la empresa, para difusión de sus comunicados.

Hasta el momento, incluyendo los años del reporte (2014 - 2015) no hemos detectado ninguna actividad que amenace este derecho y se ha observado un crecimiento en la proporción de trabajadores sindicalizados que lo conforman, los cuales en su totalidad son personal operativo, respecto al total de trabajadores de la empresa.

CUADRO N° 06: TRABAJADORES SINDICALIZADOS

COLABORADORES	2014			2015		
	TRAB. NO SINDICALIZADOS	TRAB. SINDICALIZADOS	% DE TRAB. SINDICALIZADOS SOBRE TOTAL DE COLABORADORES	TRAB. NO SINDICALIZADOS	TRAB. SINDICALIZADOS	% DE TRAB. SINDICALIZADOS SOBRE TOTAL DE COLABORADORES
Funcionario	28	0	0%	24	0	0%
Empleado	249	0	0%	223	0	0%
Operario	219	280	36%	173	249	37%
Total	496	280		420	249	

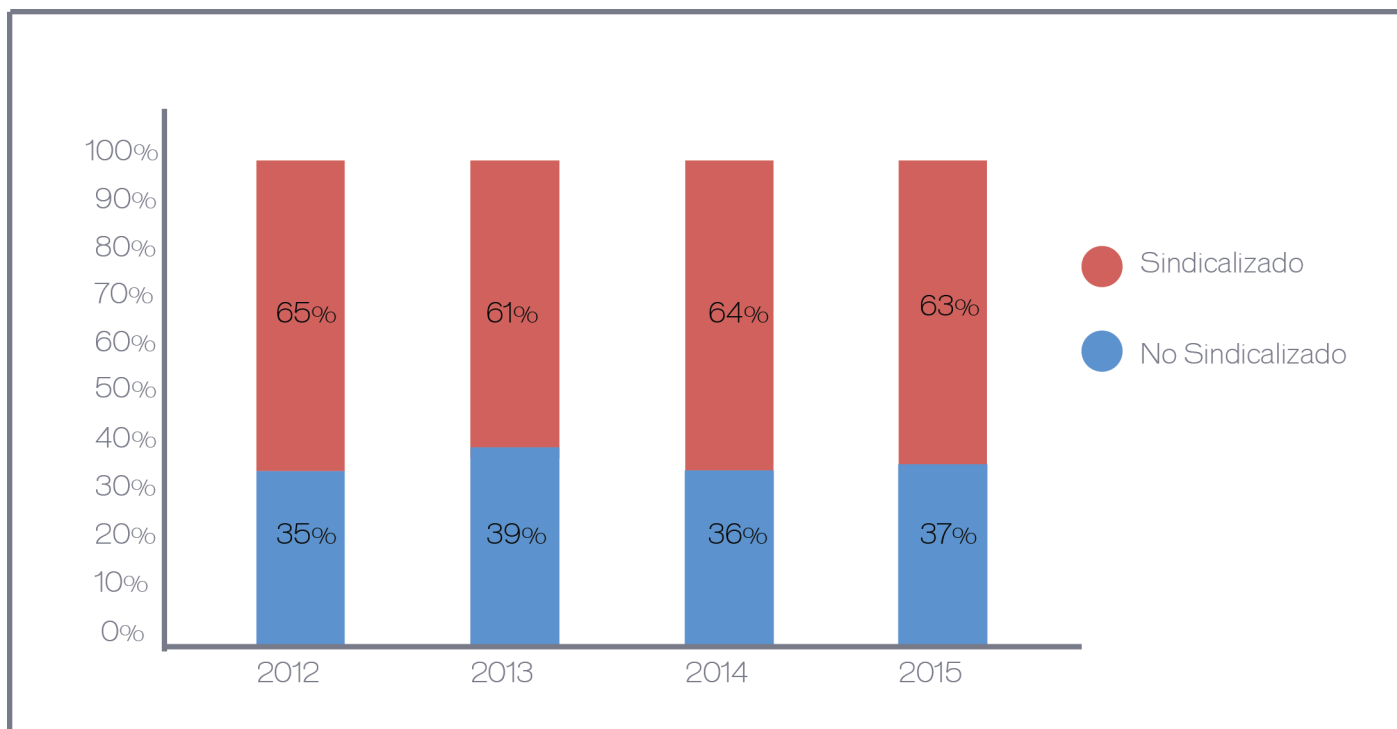
Fuente: Elaboración propia.

CUADRO N° 07: OPERARIOS SINDICALIZADOS

% DE OPERARIOS SINDICALIZADOS	AÑOS			
	2012	2013	2014	2015
... sobre total de operarios	52%	61%	56%	59%
... sobre total de colaboradores	35%	39%	36%	37%

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 03: PORCENTAJE DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS (2012 - 2015)



Fuente: Elaboración propia.

Mantenemos reuniones permanentes con sus representantes, a fin de lograr acuerdos convenientes para ambas partes; por ello, anualmente se firma un convenio colectivo como producto de las negociaciones entre la empresa y el sindicato. Los acuerdos negociados por el sindicato son otorgados al 100% de trabajadores, independientemente de su condición de empleados u operarios y se encuentren o no sindicalizados.



4. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZADO

Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

En nuestro proceso de contratación, uno de los requisitos fundamentales es la identificación de los colaboradores a través de la presentación del Documento Nacional de Identidad (DNI), sin el cual de ninguna manera el colaborador puede ser contratado. Esto nos permite asegurarnos que la persona contratada es mayor de edad.

Adicionalmente, usamos contratos laborales, los cuales hacen explícitas las condiciones de contratación bajo las cuales se rige la relación laboral. Dicha relación puede romperse a solicitud de cualquiera de las partes. Además, para hacer más transparente la relación laboral contamos con un Reglamento Interno de Trabajo, un Código de Ética y un Reglamento de Salud y Seguridad en el Trabajo que dan pautas normativas del comportamiento esperado de todos los colaboradores de Prodac.

Hasta el momento, incluyendo los años del reporte (2014 - 2015) no hemos sido objeto de ninguna denuncia relacionada a trabajo infantil o trabajo forzado no consentido.



Por otro lado, el proceso de homologación realizado con proveedores transportistas nos ha permitido verificar que dichos proveedores no usan trabajo infantil en sus operaciones y que cuentan con contratos de trabajo.

Adicionalmente, y conforme a lo mencionado en la sección anterior, nuestros contratos con proveedores de suministros cuentan con una cláusula de respeto a los Derechos Humanos que incluye el trabajo infantil y trabajo forzado.

Cabe mencionar que, respecto a la identificación de riesgos significativos de ocurrencia de incidentes de trabajo forzoso, en términos de tipo de operaciones o países o zonas geográficas con operaciones consideradas de riesgo, no hemos identificado dichos riesgos en nuestra cadena de proveedores.

Asimismo, tampoco hemos encontrado actividades susceptibles de tener riesgo significativo de incidentes debido a trabajo infantil o joven en nuestra cadena de proveedores. Para llegar a dicha conclusión hemos usado el Manual para Empleadores y Trabajadores sobre el Trabajo Infantil Peligroso de la OIT (Primera Edición 2001). Tal como en el caso de clientes, si se descubriese algún tipo de evidencia de trabajo infantil o trabajo forzado, dejaríamos de comercializar con la empresa en el entendido de que mantener una relación comercial de este tipo nos haría corresponsables.

5. EQUIDAD

Principio 6



Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

El Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética especifican el compromiso de la empresa con la eliminación de prácticas discriminatorias en razón de su sexo, raza, edad, nacionalidad, etnia, discapacidad, orientación sexual u otro.

Asimismo, nuestro Reglamento Interno de Trabajo establece nuestro compromiso de no discriminación con personas con VIH o SIDA.

En nuestros procesos de reclutamiento, no se especifican características innecesarias y que no están relacionadas con el puesto de trabajo que se va a desempeñar. A pesar de ello más de la mitad de nuestros colaboradores son hombres, especialmente en el caso de operarios. Si bien no filtramos el sexo de los postulantes son muy pocas las mujeres que postulan, es posible que esto se deba a que, en general en el Perú las empresas industriales suelen estar asociadas a mano de obra masculina. Otro factor que puede

desincentivar su postulación es el tipo de trabajo de alto riesgo y con mucha demanda de esfuerzo físico.

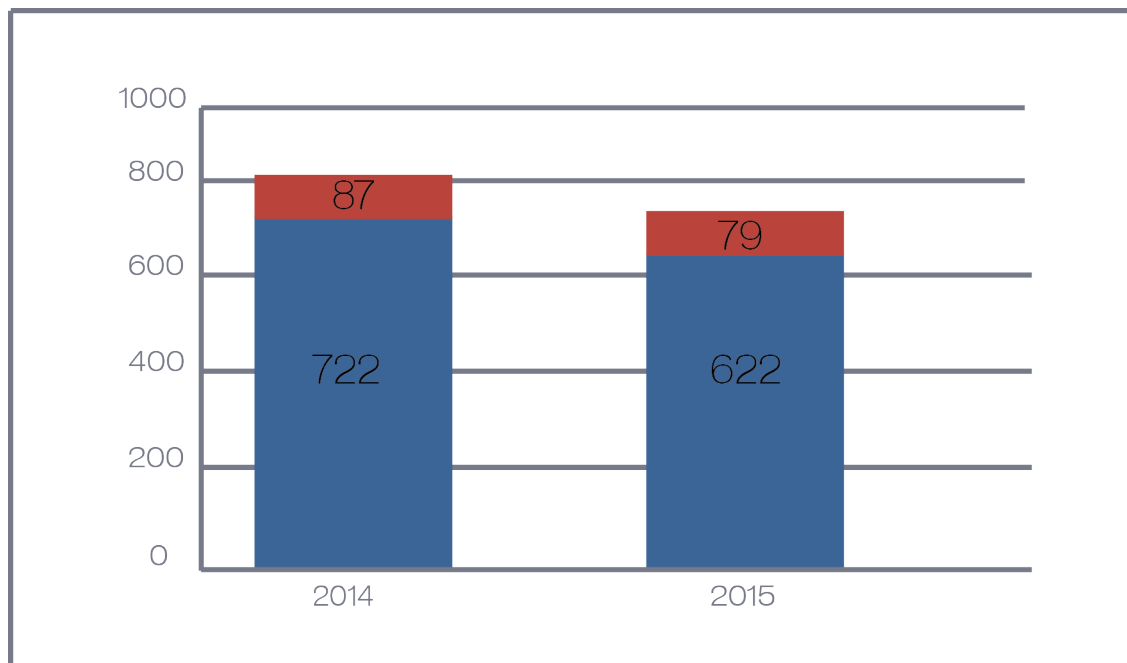
Durante el 2014 y el 2015 postularon 3 mujeres pero no aprobaron los filtros de selección; dos de ellas no aprobaron la evaluación psicológica y una no aprobó la evaluación REID (seguridad). A pesar de los resultados mencionados, las estadísticas demuestran que el porcentaje de la población laboral femenina se mantuvo en 11% en los años 2014 y 2015. De acuerdo al tipo de empleo, se mantiene la mayor cantidad de mujeres como empleadas, quienes ocupan puestos administrativos en las diferentes áreas de soporte de la empresa. Demográficamente Prodac está compuesta por:

CUADRO N° 08: COMPONENTES DEMOGRÁFICOS DE PRODAC

	2012			2013			2014			1025		
TIPO DE EMPLEO	SEXO		TOTAL GENERAL	SEXO		TOTAL GENERAL	SEXO		TOTAL GENERAL	SEXO		TOTAL GENERAL
REGION	F	M		F	M		F	M		F	M	
FUNCIONARIO	3	19	22	3	22	25	4	24	28	4	20	24
LIMA	3	19	22	3	22	25	4	24	28	4	20	24
EMPLEADO	59	147	206	72	171	243	68	181	249	65	157	222
AREQUIPA	3	6	9	6	14	20	3	7	10	4	5	9
CHICLAYO	4	1	5	4	5	9	3	5	8	4	3	7
CUSCO	0	2	2	0	1	1	0	1	1	0	1	1
IQUITOS	0	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4
LIMA	50	132	182	59	144	203	59	162	221	54	142	196
PUCALLPA	2	2	4	1	3	4	1	3	4	1	3	4
TRUJILLO	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	1	1
OPERARIO	6	460	466	5	508	513	5	494	499	4	418	422
AREQUIPA		1	1	0	2	2	0	2	2	0	1	1
LIMA	6	459	465	5	506	511	5	492	497	4	417	421
PRACTICANTE				5	13	18	10	23	33	6	27	33
LIMA				5	13	18	10	23	33	6	27	33
TOTAL GENERAL	68	626	694	85	714	799	87	722	809	79	622	701

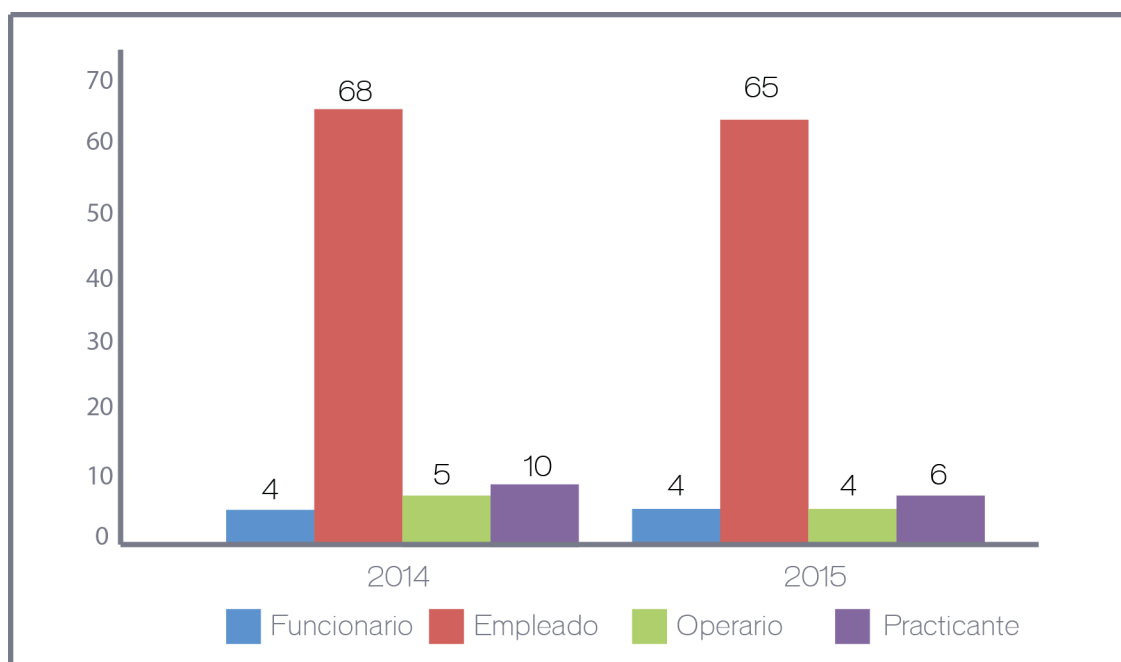
Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 04: CANTIDAD DE PERSONAL FEMENINO Y MASCULINO DEL 2014 y 2015



Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 05: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL FEMENINO SEGÚN EL TIPO DE EMPLEO 2014 Y 2015



Fuente: Elaboración propia.

6. MEDIO AMBIENTE

Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

6.1 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL:

Nuestro compromiso con el medio ambiente está muy presente en nuestra cultura corporativa, en nuestros valores, en la Política del Sistema Integrado de Gestión y el Código de Ética. Debido a estos compromisos, consideramos que los riesgos ambientales que generamos podrían ocasionar impactos que afecten a nuestro entorno, principalmente a las comunidades que nos rodean, y podrían poner en riesgo la sostenibilidad de nuestro negocio.

En respuesta a ello, Prodac cuenta con la certificación de la norma ISO 14001 que garantiza nuestro compromiso con la protección y el cuidado del medio ambiente, cumple de manera estricta y exige el cumplimiento de las leyes ambientales nacionales. Además, mejora continuamente el Sistema de Gestión Ambiental, que incluye objetivos y metas, políticas y procedimientos, responsabilidades definidas, actividades de capacitación del personal, documentación y un sistema adecuado para controlar cualquier cambio y avance realizado en nuestros procesos y productos.

Los principales recursos consumidos por Prodac son alambroón, zinc, plomo, ácido clorhídrico, lubricantes para trefilación y cajas de cartón, siendo el consumo en toneladas durante el 2014 y 2015:

CUADRO N° 09: CONSUMO DE MATERIALES UTILIZADOS

TIPO DE MATERIAL	MATERIA PRIMA	MATERIALES AUXILIARES					
PRODUCTO	Alambrón (TM)	Zinc (TM)	Plomo (TM)	Ácido Clorhídrico (TM)	Lubricantes para Trefilación (TM)	Envasado (cajas de cartón) (TM)	Envasado (bolsas plásticas) (TM)
2012	117,677	1,284.77	61.30	1413.85	48.03	257.27	38.10
2013	112,364	1,187.13	14.27	866.33	183.40	671.16	57.30
2014	121,090	204.44	31,58	1,171.00	152,38	221,99	36,21
2015	110,031	1,084.00	11.27	1,039.00	153.44	270.66	37.00

Nota: En los casilleros en blanco no hay data debido a la migración al nuevo sistema SAP

Fuente: Elaboración propia.

La reducción del 64% del plomo, materia auxiliar en el proceso, es producto del incremento de la producción en la nueva línea de galvanizado LG-31H, la cual no requiere plomo.

Prodac genera su propia energía a través de la compra de gas natural y compra energía eléctrica proveniente del Sistema Eléctrico Interconectado Nacional. En los años 2014 y 2015, el consumo fue el siguiente:

CUADRO N° 10: CONSUMO DE ENERGÍA

CONSUMO DE ENERGIA	2012	2013	2014	2015
Gas Natural - Giga Joule	No reportado	154,609	44,508	40,433
Energía Eléctrica -Giga Joule	75 349.33	74,078	70,051	81,490
TOTAL	-	228,687	114,559	121,923

Fuente: Elaboración propia.

La variación que se observa en el 2015 respecto al consumo de energía eléctrica responde a la ampliación de carga durante el ejercicio de planta en el 2015, año en el que se incrementó la producción tras la instalación y puesta en marcha de tres nuevas máquinas trefiladoras Houxing y la ampliación de la Nave B. Adicionalmente a estos eventos se suma la implementación del proyecto de migración al sistema SAP para lo cual se incrementó el número de máquinas (computadoras) para los usuarios.



En **PRODAC** no hacemos uso del agua proveniente de la red de alcantarillado pública, nuestras principales fuentes de consumo de agua provienen de camiones cisterna y bidones (agua potable) y agua subterránea (pozo). El agua subterránea se utiliza para el proceso, el agua potable de camiones cisternas la usamos en cocinas y comedores mientras que el agua potable de bidones es adquirida en beneficio de los trabajadores y público en general. En relación al consumo de agua, se puede apreciar en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 11: CONSUMO DE AGUA

FUENTE DE ORIGEN	CONSUMO DE AGUA (M³)			
	2012	2013	2014	2015
Camiones Cisterna (agua potable)	7,296	10,170	7,200	7,200
Agua subterránea (pozo)	115,641	98,050	99,789	89,241
Agua potable para consumo humano	100.60	118.140	115	130
Total	123,037.60	108,220	107,104	96,571

Fuente: Elaboración propia.

Los datos demuestran que en el 2015 alcanzamos una reducción del 11% en el consumo de agua subterránea (pozo) debido a que incrementó el reuso de agua proveniente del proceso de producción (en la limpieza de condensación del nitrógeno, en los jardines, en la línea 24H, en decapado, en la limpieza de pisos en PTAR y en preparación de lechada por ácido en PTAR). Adicionalmente, se realizaron diversos trabajos de mantenimiento; tales como, el cambio de las membranas de la planta de osmosis y el mantenimiento a los servicios higiénicos en general, donde se eliminaron las fugas de agua causadas por accesorios de la red de agua que se encontraban en mal estado.

Respecto a los residuos, hemos tenido una variación total de menos 19% entre el 2014 y el 2015, el factor principal está concentrado en los residuos peligrosos que tienen una variación de (-43%), frente a los no peligrosos (-18%).

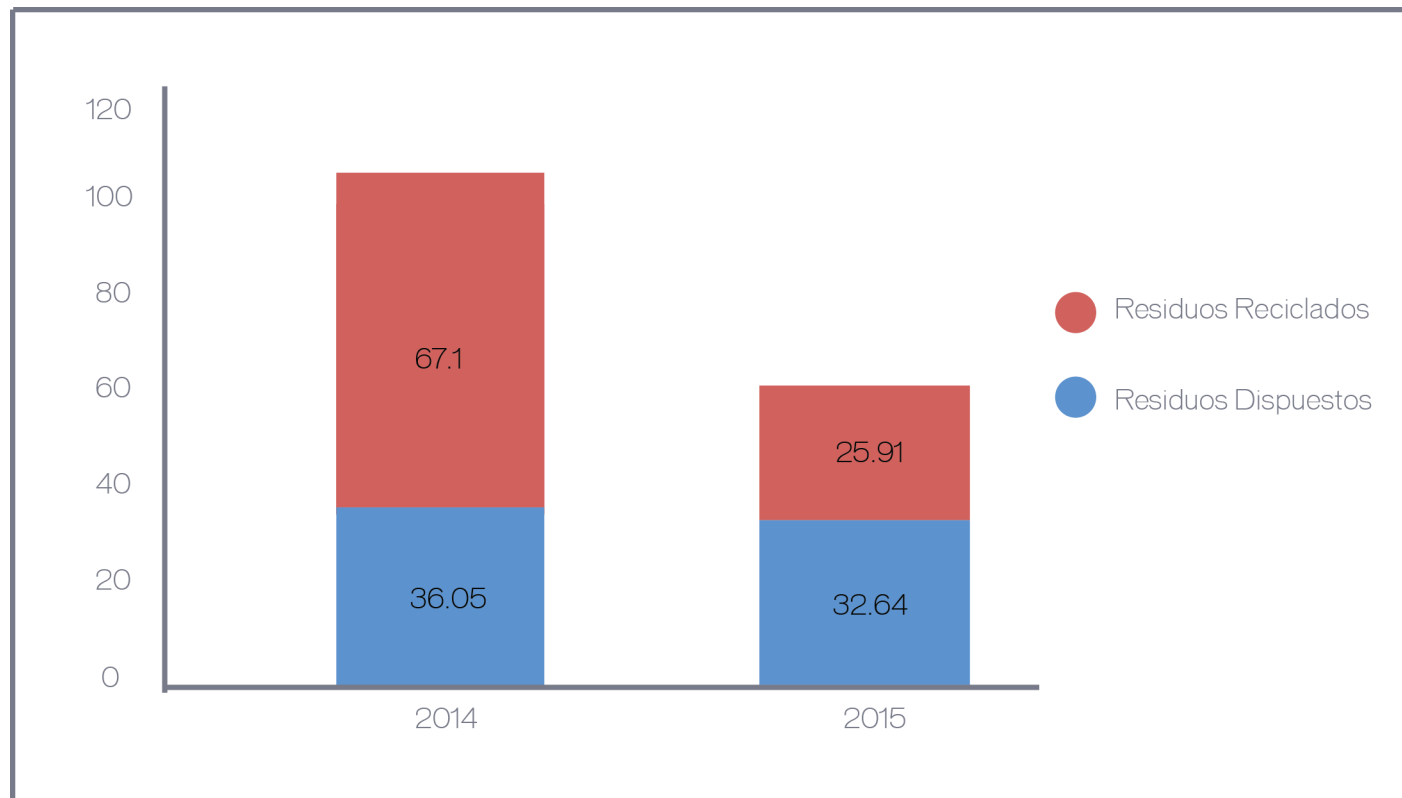
Los residuos peligrosos están divididos en dos categorías, los que se reciclan y aquellos que se disponen directamente a un relleno sanitario. En el año 2015, se generó una menor cantidad de residuos peligrosos (-43%) debido a la disminución de la ceniza de plomo, residuo peligroso proveniente de la línea de galvanizado LR 24H. En el proceso de galvanizado se hacía uso de dos tinajas que hacían uso de plomo y generaban este tipo de residuo, en ese año se retiró una de las tinajas disminuyendo la generación de las cenizas de plomo.

CUADRO N° 12: TIPOS DE RESIDUOS

TIPOS DE RESIDUOS	2014 (TN)	2015 (TN)
RESIDUOS PELIGROSOS		
Residuos peligrosos dispuestos en rellenos sanitarios	36.05	32.64
Residuos que se reciclan	67.1 (64)	25.91 (44)
Total de residuos peligrosos	103.45	58.55
RESIDUOS NO PELIGROSOS		
Residuos no peligrosos que se disponen en relleno sanitario (incluye residuos orgánicos)	2,296	2,013
Residuos no peligrosos que se reciclan	3,937	3,107
Total de residuos no peligrosos	6,233	5,120
TOTAL DE RESIDUOS	6,336.45	5,178.55

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 06: RESIDUOS PELIGROSOS 2014 Y 2015



Fuente: Elaboración propia.

6.2 SENSIBILIZACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Como parte de nuestro compromiso con el medio ambiente trabajamos en la sensibilización de nuestro personal y la comunidad en materia ambiental. Durante el 2014 y el 2015 hemos tenido actividades orientadas a sensibilizar sobre este tema a la población:

a) Vacaciones útiles: Anualmente Prodac ofrece un programa de vacaciones útiles para los niños en edad escolar (de 5 a 17 años) durante las vacaciones de verano. El programa tiene dos versiones, una interna, para los hijos de los trabajadores; y otra externa, para la comunidad. En la versión externa se ofrecen cursos gratuitos como danza, teatro y artes plásticas; en este último curso se les enseña a través del reúso de materiales a generar nuevos productos con utilidad diferente. Un ejemplo de esta iniciativa es el 'Espacio de Vida', es decir, crear espacios donde albergar plantas. Además, se realizó la siembra de un árbol como un acto simbólico.

En la versión interna se realizan visitas a diversos lugares de aprendizaje. Durante el 2015 una de las visitas del programa estuvo dedicada a medio ambiente, los niños visitaron la Chacragranja Ecológica en Lurín donde pudieron apreciar la naturaleza y estar en contacto con ella; así como, entrar en consciencia sobre la importancia de cuidarlo.

b) Visitas académicas: Durante el 2014 y el 2015, hemos recibido a estudiantes de diferentes universidades en las que, además de los temas técnicos por los que nos visitan, se les comenta sobre nuestro sistema de gestión ambiental o de iniciativas como nuestra línea de galvanizado sin uso de plomo o planta de tratamiento de aguas residuales. De esta forma, contribuimos a reafirmar la importancia de que las empresas cuenten con un sistema de gestión ambiental que contribuya a la sostenibilidad de sus operaciones.

c) Festival Belga: Durante el 2015 participamos del Festival Belga organizado por la Embajada de Bélgica en el Parque María Reiche de Miraflores, en conmemoración de los 50 años de presencia de la Cooperación Belga en el Perú. Como parte de su compromiso con el cuidado del medio ambiente y la sociedad, Prodac participó con un stand en el que brindó información a los asistentes respecto al cuidado del medioambiente y la forma en la que cada ciudadano puede contribuir a reducir los impactos que genera. A su vez, Prodac explicó como gestiona en medio ambiente en la organización.

d) Celebración día mundial del medio ambiente: Como todos los años en Prodac, celebramos el día mundial del medio ambiente mediante intervenciones en zonas comunes de la empresa que refuerzan los mensajes cuidado y sensibilización.

e) Programa Recicla para ayudar: Continuamos fomentando el reciclaje del plástico y papel en nuestros colaboradores y paralelamente apoyando a Asociación de Ayuda al Niño Quemado (ANIQUEM) mediante su programa Recicla para ayudar. De esta forma alimentamos el espíritu del reciclaje mediante la solidaridad.



6.3 TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS



6.3.1 LÍNEA LIBRE DE PLOMO

Desde el año 2012, contamos con la primera línea de galvanizado para recubrimiento de alambres en todo Latinoamérica que no utiliza plomo en su proceso productivo.

La nueva línea ecológica de producción tiene como fin mantener los más altos estándares de controles ambientales cumpliendo con las regulaciones nacionales y además de ser la única en Latinoamérica, es la cuarta en el mundo orientada a la reducción de la contaminación del medio ambiente, llevando a cero la concentración de plomo en las emisiones de humos, vapores y desagües.

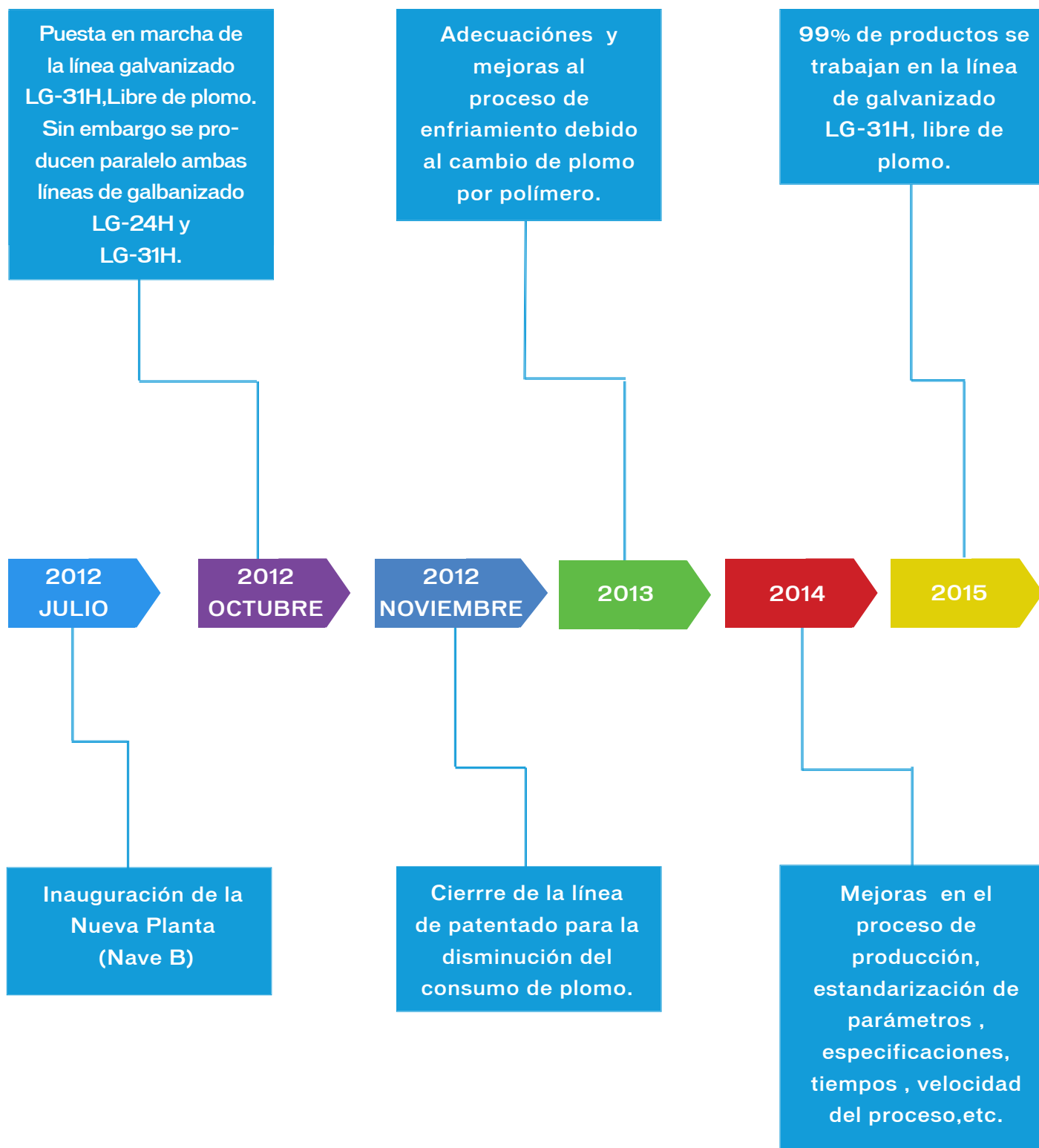
A continuación, se exponen los acontecimientos más importantes en la implementación de este proyecto:

CUADRO N° 13: ACONTECIMIENTOS MÁS IMPORTANTES

2012- Jul: Inauguración de la Nueva Planta (Nave B).
2012- Oct: Puesta en marcha de la línea galvanizado LG-31H, libre de plomo. Sin embargo, se produce en paralelo en ambas líneas de galvanizado LG-24H y LG-31H.
2012- Nov: Cierre de la línea de patentado para la disminución del consumo de plomo.
2013: Adecuaciones y mejoras al proceso de enfriamiento debido al cambio de plomo por polímero.
2014: Mejoras en el proceso de producción, estandarización de parámetros, especificaciones, tiempos, velocidad del proceso, etc.
2015: 99% de productos se trabajan en la línea galvanizado LG-31H, libre de plomo.

Fuente: Elaboración propia.

GRÁFICO N° 07: LÍNEA DE TIEMPO DE ACONTECIMIENTOS IMPORTANTES



Fuente: Elaboración propia.

6.3.2 PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS RESIDUALES INDUSTRIALES Y DOMÉSTICAS

Desde el 2007, tenemos una planta de tratamiento de efluentes industriales, cuyo objetivo es reducir al mínimo el nivel de contaminantes en nuestros procesos. En consecuencia, Prodac no vierte efluentes o agua de proceso sin tratamiento y en todo momento cumple con la legislación vigente asociada. Asimismo, desde el 2010 tenemos una planta de tratamiento de efluentes domésticos, que nos permite reutilizar el agua residual para riego de áreas verdes.

CUADRO N° 14: AGUAS TRATADAS RESIDUALES

TIPOS DE EMISION	2012 m³/Año	2013 m³/Año	2014 m³/Año	2015 m³/Año
Aguas tratadas residuales industriales:	22 132	24,960	25,216	26,892
Aguas tratadas residuales domésticas:	8 800	7,200	12,051	14,141

Fuente: Elaboración propia.

7. ANTICORRUPCIÓN

Principio 7

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

En Prodac, mantenemos, compartimos y comunicamos constantemente nuestro Código de Conducta, donde se establece mecanismos de denuncia ante hechos delictivos como medidas contra el soborno y la corrupción; así como el blanqueo de capitales.

Los mecanismos de comunicación de las posibles denuncias van desde el reporte al jefe inmediato, continuando con la siguiente escala de jefaturas y llegando hacia la Gerencia de Talento Humano. Prodac, garantiza el anonimato y protege al denunciante.

En el periodo 2014 y 2015 no se han denunciado actos de corrupción en los que personal de la empresa se haya visto involucrado.



“La mejor manera de predecir el futuro es crearlo”
Peter Drucker



 BEKAERT

