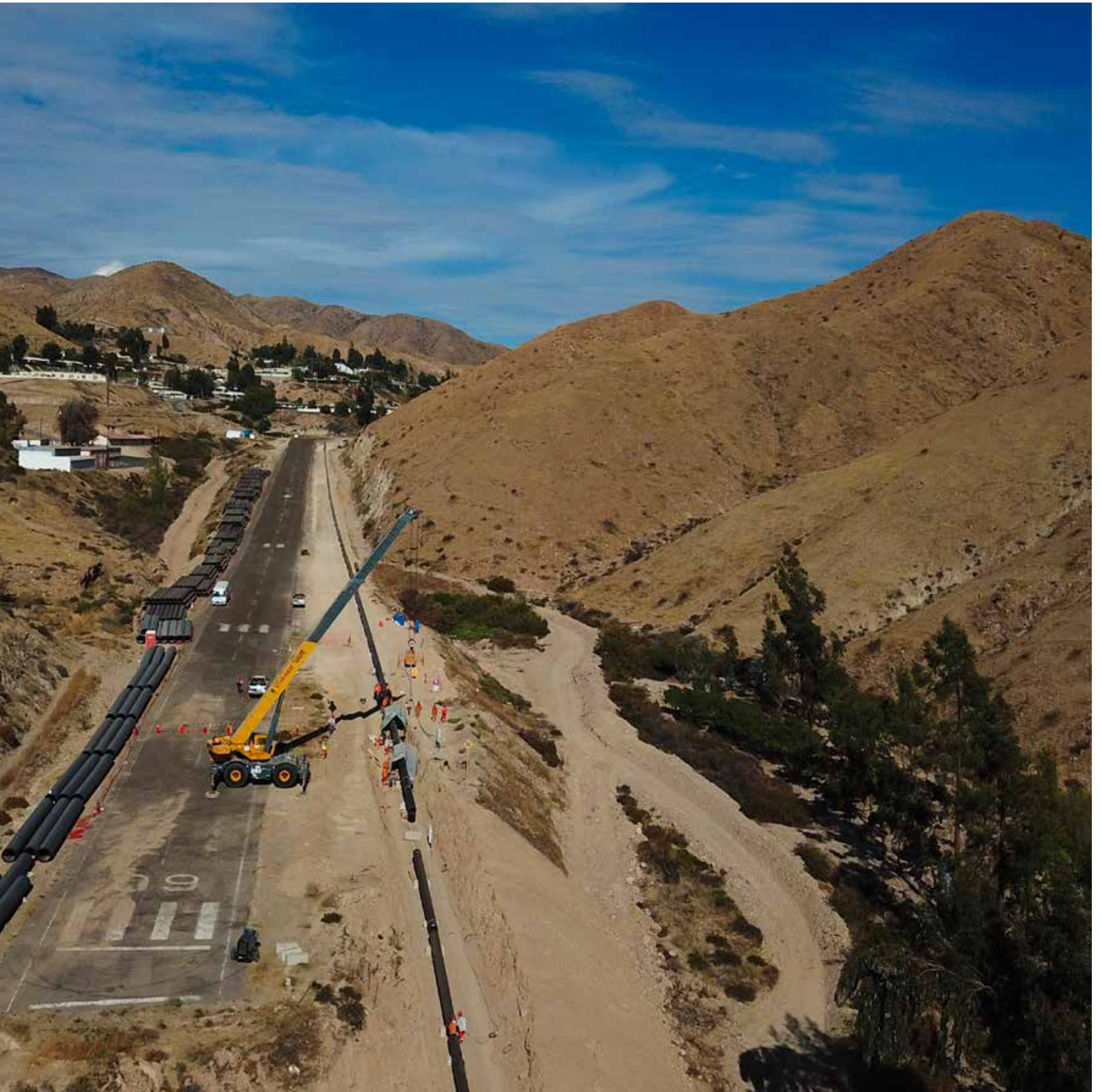
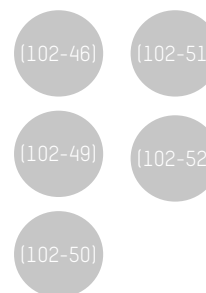


07. PARÁMETROS DEL REPORTE





7.1. NUESTRO REPORTE DE SOSTENIBILIDAD



El presente documento es el quinto Reporte de Sostenibilidad de nuestra compañía JJC Contratistas Generales S.A., que se presenta de manera anual a todas nuestras partes interesadas.

Comprende la información de nuestras tres unidades de negocio:

JJC Ingeniería y Construcción
JJC SC Montajes electromecánicos
Plenium Inmobiliaria JJC

La metodología utilizada es de la Global Reporting Initiative en su versión estándar, 2016. Sobre la base de este documento en el estándar 101 sección 3, declaramos que el tipo de reporte es "con referencia GRI" lo que supone el uso de la metodología sin el cumplimiento total de la exigencia de los contenidos sugeridos para aplicar el estándar.

Durante el 2017 nuestra empresa inició un proceso de modificación interna con el fin de hacer más eficientes nuestra gestión, enfocados en la mejora continua. En ese sentido se hizo uso de los aspectos materiales identificados en el año 2016. El cambio más significativo de este reporte 2017 es que hemos utilizado algunas secciones del estándar es así que este material hace referencia a los contenidos:

- ▶ Contenidos 102-1 al 102-5, 102-8, 102-9, 102-12 al 102-14, 102-16 al 102-20, 102-22 al 102-30, 102-35 al 102-37, 102-40 al 102-46, 102-48 al 102-53 y 102-55 de GRI 102: Contenido General 2016.
- ▶ Contenidos 103-1 al 103-3 de GRI 103: Enfoque de Gestión 2016
- ▶ Contenidos 201-1 y 201-3 de GRI 201: Desempeño Económico 2016
- ▶ Contenidos 205-1 al 205-3 de GRI 205: Anticorrupción 2016
- ▶ Contenidos 301-1 al 301-3 de GRI 301: Materiales

- ▶ Contenidos 302-1 al 302-5 de GRI 305: Energía
- ▶ Contenidos 303-1 de GRI 301: Agua
- ▶ Contenidos 305-3 al 305-5 de GRI 305: Emisiones
- ▶ Contenidos 306-1 al 306-3 de GRI 306: Efluentes y residuos
- ▶ Contenidos 308-1 y 308-2 de GRI 308: Evaluación de Proveedores
- ▶ Contenidos 401-2 y 401-3 de GRI 401: Empleo
- ▶ Contenidos 403-1 al 403-3 de GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo
- ▶ Contenidos 404-1 al 404-3 de GRI 404: Formación y enseñanza
- ▶ Contenidos 405-1 de GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades
- ▶ Contenidos 413-1 de GRI 413: Comunidades locales
- ▶ Contenidos 414-1 y 414-2 de GRI 414: Evaluación de derechos humanos

No se cuenta con otro documento que muestre información de este tipo relacionada a su alcance o cobertura. Respecto a la re-expresión de información si fuera el caso se han hecho las aclaraciones en notas ingresadas en este reporte en el contenido correspondiente.



7.2.
ÍNDICE DE
CONTENIDO

7.2.1. GRI y pacto mundial

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS GENERALES				
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	102-1	Nombre de la organización	156	
	102-2	Actividades, marcas, productos y servicios	21	
	102-3	Ubicación de la sede	156	
	102-4	Ubicación de operaciones	156	
	102-5	Propiedad y figura legal	156	
	102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores	48	6
	102-9	Cadena de suministro	78	
	102-12	Iniciativas externas	28, 38	
	102-13	Afiliación a asociaciones	28	
ESTRATEGIA	102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	12	
ÉTICA E INTEGRIDAD	102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta	26	10
	102-17	Mecanismos de asesoramiento e inquietudes sobre ética.	39	10
GOBERNANZA	102-18	Estructura de gobernanza	23, 34, 35, 36	
	102-19	Delegación de autoridad	35	
	102-20	Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.	35	
	102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	35	
	102-23	Presidente del máximo órgano de gobierno.	35	
	102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	35	
	102-25	Conflicto de intereses.	39	
	102-26	Función del máximo órgano de gobierno en la selección de propósitos, valores y estrategia.	35	
	102-27	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno.	35	
	102-28	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno.	36	

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS GENERALES				
	102-29	Identificación y gestión de impactos económicos, ambientales y sociales.	36	
	102-30	Eficacia de los procesos de gestión del riesgo.	36	
	102-31	Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales.	36	6
	102-35	Políticas de remuneración	36, 66	
	102-36	Proceso para determinar la remuneración	36	
	102-37	Involucramiento de los grupos de interés en la remuneración	66	
	PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	102-40	Lista de grupos de interés	24
102-41		Acuerdos de negociación colectiva	64	3
102-42		Identificación y selección de grupos de interés	23	
102-43		Enfoque para la participación de los grupos de interés	24	
102-44		Temas y preocupaciones clave mencionados	24	
PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	102-45	Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	21, 30	
	102-46	Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	146	
	102-48	Re-expresión de la información	146	
	102-49	Cambios en la elaboración de informes	146	
	102-50	Periodo objeto del informe	1° de Enero 2017 al 31 de diciembre 2017	
	102-51	Fecha del último informe	Periodo 2016	
	102-52	Ciclo de elaboración de informes	Anual	
	102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe	54	
	102-55	Índice de contenidos	150	
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
DESEMPEÑO ECONÓMICO				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	30, 60	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	30, 60	
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	30, 60	1, 8
GRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO	201-1	Valor económico directo generado y distribuido	30	



ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
	201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	60	
ANTICORRUPCIÓN				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	39	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	39	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	39	
GRI 205: ANTICORRUPCIÓN	205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	39	10
	205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	39	10
	205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	39	10
MATERIALES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	103	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	103	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	103	
GRI 301: MATERIALES	301-1	Materiales utilizados por peso o volumen anticorrupción	103	7, 8
	301-2	Insumos reciclados anticorrupción	103	8
	301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	103	8
ENERGÍA				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	109	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	109	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	109	
GRI 302: ENERGÍA	302-1	Consumo energético dentro de la organización	109	7, 8
	302-3	Intensidad energética	109	8
	302-4	Reducción del consumo energético	109	8, 9
	302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios	111	8, 9
AGUA				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	113	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	113	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	113	
GRI 303: AGUA	303-1	Extracción de agua por fuente	113	7, 8

ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
EMISIONES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	111	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	111	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	111	
GRI 305: EMISIONES	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	111	7, 8
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI	111	8
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI	111	8, 9
EFLUENTES Y RESIDUOS				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	107, 113 y 119	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	107, 113 y 119	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	107, 113 y 119	
GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS	306-1	Vertido de aguas en función de su calidad y destino	113	8
	306-2	Residuos por tipo y método de eliminación	107	8
	306-3	Derrames significativos	119	8
EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	84	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	84	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	84	
GRI 308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios ambientales	84	8
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	84	8
EMPLEO				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	60, 65 y 66	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	60, 65 y 66	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	60, 65 y 66	
GRI 401: EMPLEO	401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	60, 66	
	401-3	Permiso parental	65	6




ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	68 y 70	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	68 y 70	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	68 y 70	
GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	403-1	Representación de los trabajadores en comités formales, trabajador empresa de salud y seguridad	68	
	403-2	Típos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	70	
	403-3	Trabajadores con alta incidencia o alto riesgo de enfermedades relacionadas con su actividad	70	
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	50 y 54	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	50 y 54	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	50 y 54	
GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	404-1	Media de horas de formación al año por empleado	50	6
	404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	50	
	404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	54	6
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	48	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	48	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	48	
GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	48	6
COMUNIDADES LOCALES				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	92	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	92	1, 8



ESTÁNDAR GRI	CONTENIDO		PÁGINA	PACTO MUNDIAL
CONTENIDOS ESPECÍFICOS				
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	92	
GRI 413: COMUNIDADES LOCALES	413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	92	1
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS				
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN 2016	103-1	Explicación del tema material y su cobertura	81 y 84	
	103-2	El enfoque de gestión y sus componentes	81 y 84	1, 8
	103-3	Evaluación del enfoque de gestión	81 y 84	
GRI 414: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	84	2
	414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas.	81, 84	2




7.2.2. ODS

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
 <p>1 FIN DE LA POBREZA</p>	<p>PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO.</p>	<p>1.2. De aquí al 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.</p>	<p>1.2.1. Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, desglosada por sexo y edad</p>	<p>En JJC contamos con un programa de cursos dirigidos a los concesionarios de alimentos locales, con la finalidad de fortalecer la calidad del servicio que ofrecen y contribuir con el desarrollo de su personal. A su vez, esto les permite desarrollar otros proyectos, mejorar sus ingresos y reducir la pobreza en su comunidad.</p>	87
		<p>1.5. De aquí al 2030, fomentar la resiliencia de los pobres y las personas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, y reducir su exposición y vulnerabilidad a los fenómenos extremos relacionados con el clima, y otras perturbaciones y desastres económicos, sociales y ambientales.</p>	<p>1.5.4. Proporción de gobiernos locales que adoptan y aplican estrategias de reducción del riesgo de desastres a nivel local en consonancia con las estrategias nacionales de reducción del riesgo de desastres.</p>	<p>El programa de contratación local de JJC contribuye con el mejoramiento de la calidad de vida de la población más vulnerable a través de la generación de empleo. Dinamiza la economía local y ayuda a reducir los niveles de pobreza</p>	93
 <p>2 HAMBRE CERO</p>	<p>PONER FIN AL HAMBRE, LOGRAR LA SEGURIDAD ALIMENTARIA Y MEJORA DE LA NUTRICIÓN Y PROMOVER LA AGRICULTURA SOSTENIBLE</p>	<p>2.1 De aquí al 2030, poner fin al hambre y asegurar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situaciones de vulnerabilidad, incluidos los niños menores de 1 año, a una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año.</p>	<p>2.1.2 Prevalencia de la inseguridad alimentaria moderada o grave en la población, según la Escala de Experiencia de Inseguridad Alimentaria.</p>	<p>El programa de contratación local de JJC garantiza un ingreso mensual al colaborador, lo cual asegura la disponibilidad de alimentos tanto para él como para su familia</p>	93

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
<p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> 	<p>GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR DE TODOS A TODAS LAS EDADES.</p>	<p>3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, incluidos la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas inocuos, eficaces, asequibles y de calidad para todos.</p>	<p>3.8.1 Cobertura de servicios de salud esenciales</p>	<p>Como parte de los beneficios laborales obligatorios y voluntarios, nuestros trabajadores cuentan con seguro de vida, seguro de atención médica en EsSalud, seguro de atención médica por desempleo (latencia)- EsSalud, licencia por maternidad y/o paternidad, seguro oncológico, EPS (adicional a lo establecido por ley)*, seguro de accidentes personales* y ferias de salud y bienestar*. Cabe mencionar que los tres últimos beneficios (*) alcanzan a las familias de los trabajadores.</p>	93
				<p>Bajo la misión de desarrollo integral y seguridad, contamos a nivel corporativo con el programa Vida Sana. De este modo desarrollamos acciones preventivas, promocionales y asistenciales para promover un estilo de vida saludable.</p>	75
<p>4 EDUCACIÓN DE CALIDAD</p> 	<p>GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y EQUITATIVA DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE PERMANENTE PARA TODOS</p>	<p>4.5. De aquí al 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidos las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.</p>	<p>4.5.1 Índices de paridad (mujeres/hombres, zonas rurales y urbanas, quintil superior/inferior de recursos económicos, y otras características, como la situación en materia de discapacidad, los pueblos indígenas y los efectos de conflictos, a medida que se disponga de datos) para todos los indicadores de educación de esta lista que puedan desglosarse.</p>	<p>Nuestros programas formativos Escuela de Gestión y Talento Constructor contribuyen a mejorar la empleabilidad de nuestros colaboradores sin distinciones, puesto que, al ser capacitados en temas técnicos, tienen mayores herramientas que les permiten innovar y ser más eficientes en sus labores. Del mismo modo, los cursos relacionados con competencias blandas les brindan oportunidades para crecer en habilidades de dirección, las que conllevan a que puedan asumir mayores responsabilidades y a incrementar su empleabilidad. Durante el 2017 fueron más de 20 000 horas ejecutadas en gestión técnica de proyectos, procesos constructivos, gestión administrativa, gestión de la calidad y habilidades para la dirección de personas.</p>	52

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
				El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales promueve oportunidades de aprendizaje para el personal de nuestros proveedores, y mejora así su calidad de vida y empleabilidad. En los cursos se abordan temas de alimentación balanceada, buenas prácticas de higiene y manipulación de alimentos, y contaminación y análisis de riesgos.	87
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS.	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	5.5.2 Proporción de mujeres en cargos directivos.	En JJC tenemos 27 mujeres en cargos de dirección y jefaturas. Cabe precisar que el sector construcción es tradicionalmente masculino, con una menor participación de mujeres. Sin embargo, una de las estrategias optadas es que, en el momento de la difusión de convocatoria para la contratación, se comunique explícitamente "que en las oportunidades laborales vigentes es indistinto el sexo de los postulantes en la evaluación".	49
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD Y LA GESTIÓN SOSTENIBLE DEL AGUA Y EL SANEAMIENTO PARA TODOS.	6.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua	6.4.1 Cambio en la eficiencia del uso del agua con el tiempo	·Como parte del reciclaje de agua en proyectos, contamos con el Taller de Mantenimiento en Antamina y el Sistema de Bombeo de Agua de Quebrada Honda a Toquepala para SPCC. ·En la preparación de las ofertas comerciales consideramos tecnologías ambientales que permiten ahorrar agua en la etapa de construcción. ·En la sede central, se instalaron ochenta reguladores de caudal, lo que permite disminuir el consumo hídrico en 50%.	115
7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE 	GARANTIZAR EL ACCESO A UNA ENERGÍA ASEQUIBLE, FIABLE, SOSTENIBLE Y MODERNA PARA TODOS.	7.3 De aquí a 2030, duplicar la tasa mundial de mejora de la eficiencia energética	7.3.1 Intensidad energética medida en función de la energía primaria y el PIB	Los nuevos equipos tecnológicos de JJC ahorran hasta un 10% del consumo de energía promedio y poseen el software Power Manager. Además, cuentan con certificaciones medioambientales de EPEAT®	110

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
				Gold, Energy Star y ULE Gold. ·Realizamos el correcto mantenimiento de los equipos a fin de mantener una óptima operación y tener una eficiencia energética	
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 	PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS.	8.5. De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.	8.5.1. Ingreso medio por hora de mujeres y hombres empleados, por ocupación, edad y personas con discapacidad.	El programa de contratación local de JJC tiene un impacto positivo en el desarrollo económico de estas comunidades. Ofrece una oportunidad de empleo de calidad y remunerado, y genera mayores ingresos a esas familias	93
9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA 	CONSTRUIR INFRAESTRUCTURAS RESILIENTES, PROMOVER LA INDUSTRIALIZACIÓN INCLUSIVA Y SOSTENIBLE Y FOMENTAR LA INNOVACIÓN.	9.4 De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas.	9.4.1 Emisiones de CO2 por unidad de valor añadido	·Las oficinas administrativas del Grupo JJC se encuentran en el edificio Centro Empresarial Reducto, que cuenta con certificación LEED. ·Participamos en la construcción de proyectos que postulan la certificación LEED, como el proyecto Centro Empresarial Miraflores III y Centro Empresarial Miraflores IV, ambos en el distrito de Miraflores.	117
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 	REDUCIR LA DESIGUALDAD EN LOS PAÍSES Y ENTRE ELLOS.	10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional	10.1.1 Tasas de crecimiento de los gastos o ingresos de los hogares per cápita entre el 40% más pobre de la población y la población total.	El impacto económico distribuido, a través de pagos de colaboradores, incluidos beneficios sociales, fue de S/ 183 300 000. Se debe tomar en cuenta que nuestra gran masa laboral son obreros de construcción civil y del régimen común, lo que impacta positivamente en la reducción de la pobreza.	30
				El programa de cursos dirigido a los concesionarios de alimentos locales brinda la oportunidad de adquirir conocimientos prácticos a las personas, así como aumentar su capacidad productiva y mejorar sus ingresos familiares.	87, 93

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
		10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.	10.3.1 Proporción de la población que declara haberse sentido personalmente víctima de discriminación o acoso en los 12 meses anteriores por motivos de discriminación prohibidos por el derecho internacional de los derechos humanos.	Nuestra política de remuneraciones se basa en el principio de la equidad y la no discriminación. El proceso de remuneraciones consiste en comparar el sueldo de un colaborador, hombre o mujer, con el grado establecido por la empresa para su categoría y con el sector económico al que pertenece	66
	LOGRAR QUE LAS CIUDADES Y LOS ASENTAMIENTOS HUMANOS SEAN INCLUSIVOS, SEGUROS, RESILIENTES Y SOSTENIBLES.	11.7 De aquí al 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.	11.7.2 Proporción de personas víctimas de violencia física o acoso sexual, desglosada por sexo, edad, grado de discapacidad y lugar del hecho, en los 12 meses anteriores.	Como parte de la inducción, realizamos capacitaciones sociales con la finalidad de establecer el comportamiento probo que debe mantener todo trabajador de JJC. En estas capacitaciones se hace hincapié sobre temas de prevención de hostigamiento sexual y convivencia con los vecinos	96
	GARANTIZAR MODALIDADES DE CONSUMO Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES.	12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	12.5.1. Tasa nacional de reciclado, toneladas de material reciclado	Nuestro programa 3R (reducir, reutilizar, reciclar) promueve conductas responsables sobre el cuidado del medio ambiente a través de iniciativas de reducción del consumo del papel, de reutilización de material excedente del proceso constructivo y de reciclaje de cascos que se transforman en bancos de plástico y se entregan a los comedores de los proyectos. De igual manera, donamos papel reciclado y tapas de plástico a instituciones benéficas. · Entregamos equipos celulares al programa "Yo reciclo, yo soy Claro".	106
	ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS.	13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana	13.3.2 Número de países que han comunicado una mayor creación de capacidad institucional, sistémica e individual para aplicar la adaptación, la mitigación y la transferencia de tecnología, y las medidas de desarrollo	·En JJC concientizamos a nuestros colaboradores sobre la importancia de ahorrar y reducir nuestras emisiones de CO2. ·Promovemos el uso de videoconferencias y las tecnologías para evitar traslados aéreos innecesarios a otros proyectos. ·Programamos la distribución de materiales a proyectos, para evitar envíos que no estén programados o sean innecesarios.	112

ODS		META	INDICADOR	APORTE DE JJC	PÁGINA
 <p>16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>	<p>PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS Y CONSTRUIR A TODOS LOS NIVELES INSTITUCIONES EFICACES E INCLUSIVAS QUE RINDAN CUENTAS.</p>	<p>16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas</p>	<p>16.5.1 Proporción de las personas que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.</p>	<p>Contamos con una política de anticorrupción, la cual tiene un apartado para proveedor y establece la contratación de terceros como un riesgo de corrupción importante para JJC. Por ello, hemos instaurado un procedimiento de debida diligencia para compra de bienes y servicios, con el objetivo de establecer las actividades generales que deben seguir nuestros colaboradores frente a actos relacionados con la corrupción, durante los procesos de evaluación y aceptación de nuevos proveedores.</p>	83
			<p>16.5.2 Proporción de negocios que han tenido por lo menos un contacto con un funcionario público y que pagaron un soborno a un funcionario público, o tuvieron la experiencia de que un funcionario público les pidiera que lo pagaran, durante los 12 meses anteriores.</p>	<p>El último año reforzamos nuestra política de anticorrupción y procedimientos de debida diligencia para colaboradores, proveedores, clientes y socios. Ello obedece al objetivo de mejorar los controles existentes y fortalecer la conducta organizacional y reputación corporativa. Cabe mencionar que contamos con un comité de ética y cumplimiento, un código de ética y una línea ética adonde se puede reportar cualquier acto sospechoso en materia de corrupción.</p>	83