

FRONTON UNIVERSITARIA
ALSA

INFORME DE PROGRESO (COP) 2017

Contenido

Introducción.....2

Declaración de Apoyo al Pacto Global.....3



DERECHOS HUMANOS

1. DERECHOS HUMANOS CONCESIONARIA COVIAL S.A. ...4

1.2. Evaluación, Política y Metas4

1.2 Implementación.....5

1.3. Medición de resultados7

1.4. Aporte a los objetivos del desarrollo sostenible.....9



ESTÁNDARES LABORALES

2. ESTÁNDARES LABORALES CONCESIONARIA COVIAL S.A.10

2.1. Evaluación, Política y Metas10

2.2. Implementación.....10

2.3 Medición de resultados.....12

2.4 Aporte a los objetivos del desarrollo sostenible.....13

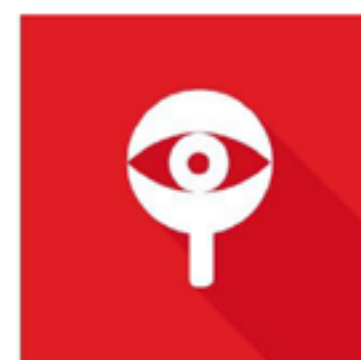
3. MEDIO AMBIENTE CONCESIONARIA COVIAL S.A.14

3.1. Evaluación, Política y Metas15

3.2. Implementación.....15

3.3. Medición de resultados16

3.4 Aporte a los objetivos del desarrollo sostenible 17



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

4. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN CONCESIONARIA COVIAL S.A. 17

4.1. Evaluación, Política y Metas 17

4.2. Implementación 18

4.3. Medición de resultados 18

4.4. Aporte a los objetivos del desarrollo sostenible 18

5. Alineación de las prácticas responsables y sostenibles de Concesionaria Covial S.A., a los Objetivos del Desarrollo Sostenible..... 18

6. Proyección sostenible para el 2018 21

Introducción

Concesionaria COVIAL S.A., es una empresa de objeto único, creada en el 2005 para el diseño, construcción, operación y mantenimiento de la malla vial de la Central de Abastos (Corabastos) en la ciudad de Bogotá; en el 2017 reafirma su compromiso con los temas de Responsabilidad Social y Sostenibilidad con su adhesión al Pacto Global, encontrando que durante el desarrollo del proyecto la empresa ha promovido el respeto a los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y ha llevado una conducta ética empresarial en la toma de decisiones bajo los principios de transparencia y anticorrupción.

Concesionaria Covial S.A. estructura su política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad teniendo en cuenta los tres ejes de la sostenibilidad, el económico, el social y el ambiental para las etapas de construcción y operación plena de la malla vial de Corabastos, paralelamente, la identificación y consulta de los grupos de interés ha dado como resultado la consolidación de los asuntos materiales para el proyecto y la estrategia de Sostenibilidad, convirtiéndose esta una carta de navegación para el desarrollo de prácticas responsables y sostenibles durante la operación.

Se destaca en nuestro informe de progreso que durante el año se realizó la actualización de las políticas de acoso laboral, política de gestión humana y el código de ética empresarial, en donde se reafirmaron los compromisos y canales para el desarrollo de las buenas prácticas empresariales de acuerdo con los 10 principios de Pacto Global, extendiéndolas a nuestra cadena de valor.

De igual manera, se continuó promoviendo nuestro compromiso con el medio ambiente a través del proyecto anillo verde desarrollado en la zona de influencia del proyecto, así como, el compromiso con el mejoramiento de la calidad de vida de los comerciantes con las obras entregadas y las campañas de transformación cultural implementadas desde el enfoque de pedagogía social a toda la comunidad que transita por la Corporación de Abastos de Bogotá.






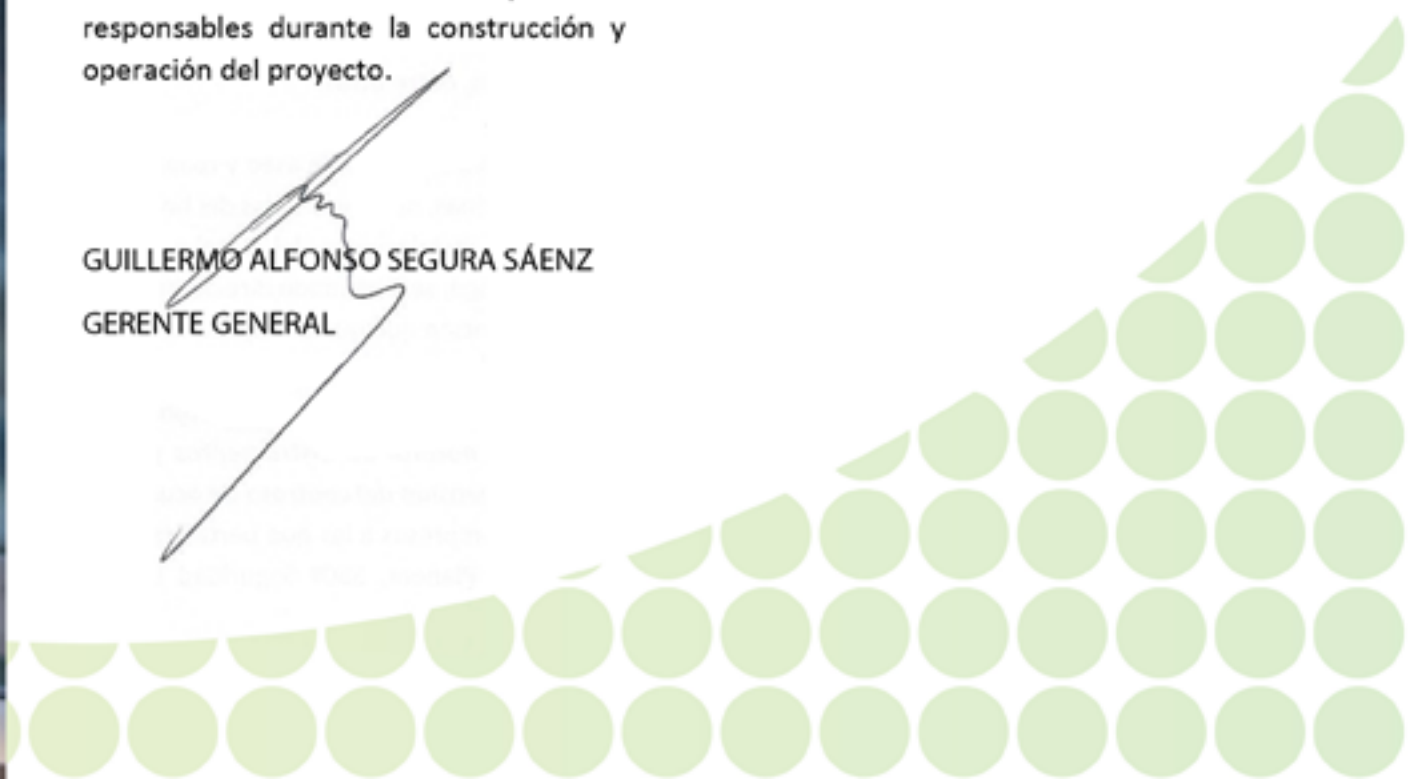
Guillermo Alfonso Segura Sáenz
Gerente General

Declaración de Apoyo al Pacto Global

La adhesión al pacto global durante este primer año, nos ha permitido visualizar con mayor claridad las buenas prácticas desarrolladas en el proyecto, así como la oportunidad para fortalecer nuestras acciones de cara al aporte que generamos como empresa de Infraestructura vial a los temas de Sostenibilidad en el país.

Por lo tanto ratificamos nuestro compromiso con los 10 principios de Pacto Global y los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), con la plena convicción de aportar a la sostenibilidad del planeta mediante el desarrollo de prácticas responsables durante la construcción y operación del proyecto.


GUILLERMO ALFONSO SEGURA SÁENZ
GERENTE GENERAL



1 DERECHOS HUMANOS

CONCESIONARIA COVIAL S.A.



DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de no actuar como cómplices de violaciones de los derechos humanos.

1.2. Evaluación, Política y Metas

Concesionaria Covial S.A., se encuentra comprometida con la no vulneración de los derechos humanos, con el establecimiento de políticas y procedimientos que favorece a los trabajadores directos e indirectos y la comunidad del área de influencia del proyecto.

Políticas y procedimientos que favorece la No vulneración de DD.HH. en los trabajadores directos e indirectos del proyecto

Concesionaria Covial S.A. establece la Política de Gestión Humana integrando nuestro compromiso con la “no vulneración de derechos humanos al interior de la compañía; siendo incluyentes en las políticas de selección del personal, rechazando toda forma de trabajo infantil y trabajo forzoso o cualquier tipo de vulneración de los derechos fundamentales”, de igual manera exige a sus contratistas el desarrollo de buenas prácticas en la materia, esta política fue socializada a todo el personal de Concesionaria Covial S.A. y sus contratistas en el marco de las reuniones de Direccionamiento Estratégico de la Compañía.

De igual manera, también se capacitó a todo el personal dando a conocer la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas y se abrió un conversatorio acerca del compromiso de las empresas del proyecto con la no vulneración de estas directrices internacionales.

Políticas y procedimientos que favorece la no vulneración de DD.HH. en la comunidad del área de influencia del proyecto.

Concesionaria Covial S.A., cuenta con el plan de gestión social y el procedimiento de atención al usuario, los cuales establecen parámetros claros de interacción con la comunidad que se encuentra en la zona de influencia del proyecto, garantizando la No vulneración de los DD.HH. de la comunidad por causas relacionadas con la operación del proyecto.

De esta manera con el plan de gestión social del proyecto se garantiza la comunicación constante con la comunidad, de esta manera se llegan a acuerdos con los comerciantes para el desarrollo del proyecto mitigando las afectaciones que se generan con el desarrollo de las actividades constructivas.



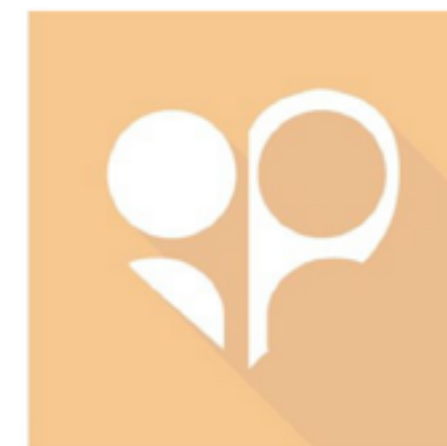
Paralelamente la oficina de atención al usuario cuenta con un procedimiento para la atención de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones del proyecto, este procedimiento se enmarca en la gestión centrada en el usuario, lo que permite que la alta gerencia con sus líderes de proceso se comprometan con la solución o aclaración de las manifestaciones de los usuarios y establecimiento las acciones de mejora al interior de la compañía.

Concesionaria Covial S.A., ha mantenido vigente los convenios con universidades para el desarrollo de la consulta a la comunidad frente a la satisfacción con el desarrollo del proyecto, quienes realizan la medición con rigurosidad y enfoque académico, presentando los resultados de su medición de manera imparcial.

1.2 Implementación

Acciones que favorece la No vulneración de DD.HH. en los trabajadores directos e indirectos del proyecto

- El proyecto apoya a sus trabajadores para la adquisición de vivienda propia con el respaldo para créditos de vivienda y prestamos internos de la compañía. (ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico, metas 8.5 y 8.8)¹
- Facilidades y apoyo para el desarrollo de estudios técnicos y universitarios con tiempo laboral y auxilios económicos. (ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico, metas 8.5 y 8.8) (ODS 4 Educación de calidad, meta 4.3)²
- El proyecto le permite a las familias de los trabajadores vincularse al proyecto mediante actividades que promueven la unión familiar y obtener beneficios para los niños y adolescentes de acuerdo con el Plan de Gestión Humana (ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico, metas 8.5 y 8.8).



DERECHOS
HUMANOS



Entrega de periódico institucional por Covialito bodega de la papa -Corabastos

¹ ODS 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.
Meta 8.5 Lograr el empleo pleno y productivo. Garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres.
Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.

² ODS 4 Educación de calidad: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
Meta 4.3 Asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica, profesional y superior de calidad

Acciones que favorece la no vulneración de DD.HH en la comunidad del área de influencia del proyecto.

El proyecto ha contribuido a mejorar la calidad de vida de los comerciantes y visitantes de la central, con las obras desarrolladas, generando mejores condiciones de trabajo seguridad y de salubridad para todos los comerciantes de la Central de Abastos de Bogotá. (ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles, meta 11.3)³.

Previo a la ejecución del proyecto Corabastos presentaba calles llenas de lodo e inundaciones por la deficiencia en las redes y el alto deterioro de la malla vial, esto generaba condiciones de salubridad poco adecuadas para la comercialización de alimentos, con la culminación de las obras se observa la transformación de la Central con vías en concreto y la reconstrucción de todas las redes, convirtiéndola en una plataforma de comercialización competitiva. (ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles, meta 11.3).

Se mantiene una comunicación constante con los comerciantes a través de comunicados, visitas a los locales de comercialización, perifoneo, vallas informativas que permiten el desarrollo del proyecto mitigando los impactos en la comercialización. (ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles, meta 11.3)

Se implementa el Sistema de Gestión Centrada en el Usuario en cual se desarrolla a través de la oficina de atención al usuario, en donde se resuelven las peticiones, quejas y reclamos de los comerciantes con un tiempo promedio de respuesta de 7 días. (ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles, meta 11.3)

Se desarrolló el convenio con la Fundación Universitaria Monserrate para el desarrollo de la encuesta de satisfacción anual con una cobertura de 385 transportadores de la central de abastecimiento de Bogotá. (ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles, meta 11.3)

Aporte de la compañía con relación al post conflicto.

El proyecto apoya los temas de post conflicto con la Inclusión de víctimas del conflicto armado en el recurso humano del proyecto.

³ ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.
Meta 11.3 Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible. Además, aumentar la capacidad para una planificación y

gestión participativa, integrada y sostenible de los asentamientos humanos); Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.



Flujo vehicular puerta vehicular No. 2 – Corabastos

La compañía apoyo a expresiones culturales que sensibilizan temas de posconflicto y construcción de paz a nuestros trabajadores y al público en general. (ODS 16 paz justicia e instituciones sólidas)⁴

Compromiso de nuestra cadena de valor con la No vulneración de DD.HH.

Se socializan las políticas, planes y procedimientos establecidos por la compañía para garantizar la No Vulneración de DD.HH. a los contratistas del proyecto, y se vigila el cumplimiento de estos lineamientos durante la ejecución del proyecto.

1.3. Medición de resultados

Resultados que favorece la No vulneración de DDHH en los trabajadores directos e indirectos del proyecto

85% de los trabajadores de Concesionaria Covial S.A., cuenta actualmente con vivienda propia.

El 100% de los contratistas establecen una política dentro de sus planes de bienestar para apoyar y motivar a sus trabajadores al acceso de vivienda.

El 80% de los trabajadores se han beneficiado del apoyo de la compañía para el inicio o continuidad de estudios técnicos, profesionales o de especialización.

El 100% de los hijos de los trabajadores de Concesionaria Covial S.A. y sus Contratistas (niños y adolescentes) se han beneficiado con los incentivos de la compañía (bonos de regalo, detalles día del niño y Halloween).

El proyecto ha generado un total de 7.205 empleos directos e indirectos distribuidos de la siguiente forma (ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructura Meta 9.2).

115 asistentes entre trabajadores y sus grupos familiares de Concesionaria Covial S.A., y Arona Grupo Empresarial S.A.S., participaron el 26 de agosto en la jornada de voluntariado de siembra de especies vegetales que hacen parte del proyecto anillo verde, esta jornada de voluntariado se centró en el fortalecimiento de la unión familiar.

500 asistentes entre trabajadores y miembros de los grupos familiares de Concesionaria Covial S.A., y sus contratistas (Arona Grupo Empresarial, Arona Equipos, GN señalización, Zume Grupo Empresarial, Construcciones Rosero, 360 Grados Seguridad, Metales Hernández) Participaron en el evento de fin de año.



Fuente: Balance Social del proyecto 2017

⁴ ODS 16 paz justicia e instituciones sólida: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible,

facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Resultados que favorece la no vulneración de DD.HH en la comunidad del área de influencia del proyecto.

El 100% de los comerciantes de la central de abastecimiento de Bogotá se han beneficiado de las obras culminadas, mejorando sus condiciones de salubridad y acceso vehicular para la comercialización de alimentos.⁵

206.273 metros cuadrados de vía construidos y 20.541 metros lineales de redes construidas⁶ han mejorado la calidad de vida de los comerciantes de Corabastos.

Se distribuyeron cerca de 6.500 ejemplares del periódico institucional a los grupos de interés.

Durante el año 2017 se emitieron 45 comunicaciones hacia a comunidad relacionadas con el desarrollo del proyecto, divulgadas a través de diferentes metodologías como perifoneo, volanteo, visitas a los locales de comercialización, con un alcance de 47.591 comerciantes y visitantes de la central.

Durante el año 2017 se recibieron en el punto de atención al comerciante 18 manifestaciones de usuarios las cuales fueron atendidas con un tiempo promedio de respuesta de 7 días hábiles.



Panorámica de Corabastos

Concesionaria Civial S.A., cuenta con la trazabilidad de las 4 consultas a la comunidad beneficiada por el proyecto, realizadas en las diferentes etapas del contrato, así:

ESTADOS DE EJECUCIÓN					
MES DE APLICACIÓN	2013	2015	2016	2017	DICIEMBRE 2017
ETAPAS DEL CONTRATO	FASE I	FASE I	FASE II	OPERACIÓN PLENA	OPERACIÓN PLENA
POBLACIONES	COMERCIANTE DEL SECTOR	COMERCIANTE DEL SECTOR	TRANSPORTADORES CATEGORÍA II	TRANSPORTADORES CATEGORÍA II	TRANSPORTADORES CATEGORÍA II
SATISFACCIÓN DEL USUARIO	87%	88%	87%	87%	87%

Fuente: Oficina de atención al usuario 2017

Aporte de la compañía con relación al post conflicto.

El 10 % del personal contratado en el proyecto ha sido víctima del conflicto armado.

Se ofrecen espacios culturales para sensibilizar al personal y público en general frente a los temas de post conflicto. Apoyando la obra de teatro "para darte vida" que se desarrolló el 24, 25 y 26 de agosto en el Teatro ACA Asociación Colombiana de Actores.

Compromiso de nuestra cadena de valor con la No vulneración de DD.HH.

100% de los contratistas del proyecto se encuentran comprometidos con la No vulneración de DD.HH.

⁵ ODS 2 Hambre Cero: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Meta 2.3 Duplicar la productividad agrícola e ingresos mediante el acceso seguro y equitativo a las tierras, a recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades.

⁶ ODS 6 Agua limpia y saneamiento: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos. Meta 6.2 Lograr el acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados y poner fin a la defecación al aire libre.



Fuente: <http://www.pactoglobal-colombia.org/>

1.4. Aporte a los objetivos del desarrollo sostenible

Concesionaria Civial S.A., con las acciones desarrolladas frente a los principios 1 y 2 enmarcados en Derechos Humanos aporta al cumplimiento de los Objetivos del Desarrollo Sostenible ya que con el empleo generado por el proyecto se contribuye a la disminución de la pobreza⁷ y el hambre⁸ de los grupos familiares de nuestros trabajadores directos e indirectos, garantizando una contratación con toda la carga prestacional y afiliación de los trabajadores a EPS, ARL, AFP y Caja de Compensación, lo cual brinda el acceso a la salud y al bienestar.

El ODS de salud y bienestar⁹ se trabaja desde el plan de Gestión humana con la Generación de bonos anuales para el cuidado de la salud oral de los trabajadores y bonos semestrales que incentivan el desarrollo de actividades deportivas y recreativas en la caja de compensación entre otros programas.

La inversión anual de Concesionaria Civial S.A., en temas de bienestar, desarrollo humano y social asciende a \$ 493.000.000

De igual manera, se aporta al trabajo decente y el crecimiento económico con la generación de 7205 empleos directos e indirectos y se promueven iniciativas de paz y justicia con el apoyo a espacios artísticos y culturales.

Paralelamente a través de la política salarial y la política de auxilio educativo, se promueve en el personal de Concesionaria Civial S.A., la continuidad de estudios técnicos, tecnológicos, profesionales y posgrados relacionados con el Core del negocio.

La implementación de la política de gestión humana y la estructuración de planes de bienestar de los contratistas del proyecto promueve la Igualdad de género¹⁰ y reducción de las desigualdades, con los procedimientos de contratación y los planes de beneficios basados en la igualdad de oportunidades.

⁷ ODS 1 Fin de la Pobreza: Promover fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
⁸ ODS 2 Hambre Cero: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.

⁹ ODS 3 Salud y Bienestar: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
¹⁰ ODS 5 Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
 Meta 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas del mundo.

2 ESTÁNDARES LABORALES

CONCESIONARIA COVIAL S.A.



ESTÁNDARES LABORALES

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Concesionaria Covial S.A., es una empresa de infraestructura comprometida con el respeto a los derechos laborales establecidos por ley en el país de operación del negocio (Colombia) y con las condiciones de bienestar que la compañía brinda a sus colaboradores que no se encuentran legisladas pero que la empresa los realiza de manera voluntaria.

2.1. Evaluación, Política y Metas

Para el cumplimiento de los estándares laborales Concesionaria Covial S.A., cuenta con las siguientes políticas, reglamentos y comités que garantizan el cumplimiento de los estándares laborales de obligatorio cumplimiento y los que van más allá de este.

Estándares laborales del proyecto de obligatorio cumplimiento:

- Reglamento Interno de trabajo
- Reglamento de higiene y seguridad industrial
- Política frente al No acoso laboral
- Política de seguridad y salud en el trabajo

- Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comité de Convivencia Laboral
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Estándares laborales que van más allá del obligatorio cumplimiento

- Política de Gestión Humana
- Plan de Gestión Humana

2.2. Implementación

Concesionaria Covial S.A., reafirma su compromiso con No permitir el trabajo infantil declarándolo en la política de gestión humana y replicándolo a todos sus contratistas.

Concesionaria Covial S.A., no cuenta con sindicato, sin embargo, declara su compromiso con el respeto a la libertad de asociación en el momento en el que llegue a generarse. (ODS 10 Reducción de las desigualdades Meta 10.2, Meta 10.4)¹¹.



¹¹ ODS 10 Reducción de las desigualdades: Reducir la desigualdad en y entre los países
Meta 10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas.

Meta 10.4 Adoptar políticas en especial fiscales, salariales y de protección social para lograr la igualdad

Concesionaria Covial S.A. tienen vinculados a sus trabajadores a través de contratos a término indefinido garantizando el pago de todas sus prestaciones legales de ley y el pago oportuno de los salarios devengados (ODS 10 Reducción de las desigualdades Meta 10.4).

Las vinculaciones laborales de los contratistas del proyecto esta sujeta a la dinámica de los procesos constructivos y de mantenimiento, por esta razón se realizan a través de contratos a término o labor de obra y contrato a término fijo inferior a un año, garantizando el cumplimiento de todas las prestaciones sociales y el pago oportuno de los salarios devengados.

Cuenta con espacios constituidos institucionalmente para promover el dialogo con sus trabajadores como el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, el comité de convivencia laboral, los cuales cuentan con una fuerte representación de los trabajadores quienes ponen sobre la mesa temas de interés para la organización los cuales son analizados de manera conjunta y llevan a la empresa a fortalecer su gestión en

temas de seguridad industrial y bienestar laboral.

También se encuentra institucionalizado las reuniones de direccionamiento estratégico, a donde son invitados todos los colaboradores de Concesionaria Covial S.A., así como los directores de las empresas contratistas, estas reuniones se desarrollan con el propósito de dar a conocer las metas estratégicas de la compañía, desarrollar capacitaciones a nivel general y escuchar las apreciaciones del personal.

Durante el año 2017 se realizaron reuniones denominadas almuerzo con el Gerente, en donde se realizó un acercamiento a cada una de las áreas del proyecto y las empresas contratista estableciendo espacios de dialogo de doble vía entre la Gerencia y los 234 colaboradores del proyecto, esta reuniones reafirmaron los compromisos establecidos en las reuniones de direccionamiento estratégico con los temas de derechos humanos y estándares laborales.

Concesionaria Covial S.A., desarrolla un seguimiento minucioso desde el sistema de seguridad y salud en el trabajo frente a pago de parafiscales y prestaciones de ley de sus trabajadores directos e indirectos. (ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, Meta 8.5 - 8.8)

Concesionaria Covial S.A., cuenta con un plan de beneficios para sus trabajadores directos que contempla (bonos de cumpleaños, incentivos en días especiales, bonos deportivos semestrales, bonos odontológicos semestrales, bonos



ESTÁNDARES
LABORALES



Premiación torneos deportivos - personal operación del recaudo 2017



Celebración evento de amor y amistad con el personal de obra2017



Celebración evento de amor y amistad con el personal de obra2017



Celebración evento de amor y amistad con el personal de obra2017

para los hijos de los trabajadores, celebración de amor y amistad, celebración de fin de año, entre otros....). (ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, Meta 8.5 -8.8)

Durante el año 2017 Concesionaria Civial S.A., decide involucrar a sus contratistas con el fortalecimiento de las buenas prácticas laborales, de esta manera se solicita a todos los contratistas del proyecto la consolidación de un plan de gestión humana que dé cuenta del tipo de contratación, salarios, caracterización de la población, procedimientos de contratación, manuales de cargo y paquete de beneficios de bienestar. (ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, Meta 8.5 -8.8)

Durante el año 2017 se logra homogenizar algunos beneficios para todos los trabajadores del proyecto, tales como, celebración de amor y amistad, campeonatos deportivos y evento de fin de año) (ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, Meta 8.5 -8.8)

Durante el año 2017 se logra comprometer a las empresas Arona Grupo Empresarial y Arona Equipos, con los bonos de cumpleaños, bonos de odontología y bonos deportivos, para su implementación durante el año en mención. (ODS 8 Trabajo decente y crecimiento económico, Meta 8.5 -8.8)

El proyecto de infraestructura vial apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación, promoviendo la inclusión de mujeres, trabajadores de todas las etnias, religiosidad y ocupación de Personas en situación de Discapacidad (PeSD), realizando seguimiento a la contratación de trabajadores directos e indirectos que operan en el contrato. (ODS 10 Reducción de las desigualdades. Meta 10.2)

2.3 Medición de resultados

El proyecto ha empleado cerca de 7.205 trabajadores para su operación garantizando la No vulneración de los DD.HH y los estándares laborales.

Se realizaron 12 comités de seguridad y salud en el trabajo

Se realizaron 4 comités de Convivencia Laboral

Se realizaron 4 reuniones de direccionamiento estratégico

Se realizaron 6 reuniones almuerzo con el Gerente

Generando en total 26 espacios en el año para el dialogo entre trabajadores y la empresa, garantizando la representación.



de los trabajadores y su participación directa con la Gerencia General del Proyecto que dan garantía a sus derechos laborales y promueven la libre expresión de todos los colaboradores.

El 100% de los trabajadores de Concesionaria Covial S.A. cuentan con contrato a término indefinido con todas las prestaciones legales de ley.

El 100% de los trabajadores del proyecto se les ha desarrollado sus exámenes ocupacionales para el monitoreo de riesgos en el deterioro de la salud de acuerdo con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

El 100% de los trabajadores de Concesionaria Covial S.A. se les aplicó la Batería Psicosocial para el monitoreo de riesgos psicosociales de acuerdo con el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Se desarrollaron 25 procesos de capacitación al personal para un total de 128 horas de capacitación que contribuyeron a fortalecimiento del desarrollo personal y las competencias laborales de los trabajadores.

El 100% de los trabajadores de Concesionaria Covial S.A., tuvieron acceso al plan de beneficios de bienestar.

El 100% de los contratistas elaboraron e implementaron sus planes de gestión humana durante el 2017.

El 100% de los trabajadores del proyecto vieron fortalecidas las condiciones de bienestar dentro del proyecto durante el 2017.

De acuerdo con la base de datos consolidada en el mes de diciembre del personal activo en el contrato se encontró que 31% de los trabajadores vinculados al proyecto son mujeres y 69% son hombres.

El 85% de los trabajadores del proyecto provienen de otras regiones del país (Pasto, Santander, Choco, Santa Marta, Boyacá, Neiva, Cesar, entre otros) esta condición se conserva aunque se opera en la ciudad de Bogotá, de esta manera el proyecto conserva una alta diversidad étnica y cultural.

El proyecto ocupa en su operación el 5% de personas con capacidades diferentes.

2.4 Aporte a los objetivos del desarrollo sostenible

Concesionaria Covial S.A., en cumplimiento de los principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Global aporta a los Objetivos del Desarrollo Sostenible generando empleo decente y protegiendo la salud y el bienestar de los trabajadores partiendo del cumplimiento de los mínimos legales y extendiéndose al desarrollo de acciones voluntarias de la organización que permite la generación de oportunidades y la generación de espacios para la construcción de paz.





Durante el año 2017 el proyecto se centró en fortalecer las condiciones laborales de la cadena de valor con la formulación e implementación de los planes de bienestar que brindan beneficios a los trabajadores del proyecto que van más allá de los mínimos legales.

De esta manera se motivó el desarrollo de actividades de bienestar al interior de cada contratista del proyecto y se logró homologar algunas actividades (Olimpiadas de Amor y Amistad y Evento de Fin de año) para todo el personal del proyecto promoviendo inclusión de los trabajadores de obra de los diferentes contratistas y con esto la unión, el trabajo en equipo y el reconocimiento de todos aquellos que aportan al desarrollo proyecto.

3 MEDIO AMBIENTE

CONCESIONARIA COVIAL S.A.



MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Las Empresas deberán apoyar un enfoque de precaución respecto a los desafíos del medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Concesionaria Covial S.A. es una empresa comprometida con la protección del medio ambiente y la mitigación de los impactos generados durante el desarrollo de los procesos constructivos y de mantenimiento vial, con la implementación del plan de manejo ambiental (PMA).

Paralelamente estamos comprometidos con mitigar la huella de carbono producida por la operación del proyecto, con la siembra de jardines a través del proyecto anillo verde que busca rehabilitar las zonas verdes dentro de la zona de influencia directa del proyecto, generando un embellecimiento urbanístico de la central, una conciencia de cuidado de las zonas verdes y una contribución a los compromisos del cambio climático con la generación de oxígeno en la Central de Abastecimiento más grande del país.



3.1. Evaluación, Política y Metas

La organización se ha asegurado de establecer políticas, planes y procedimientos que permite a la organización establecer acciones claras frente a su compromiso con la protección del medio ambiente y la promoción de buenas prácticas ambientales en los colaboradores internos del proyecto y la comunidad que rodea el proyecto en ejecución. (ODS 13 Acción por el clima, Meta 13.2, 13.3)¹²

- Política de Responsabilidad Social y Sostenibilidad
- Plan de Manejo Ambiental
- Procedimiento aspectos e impactos ambientales
- Proyecto Anillo Verde
- Política cero papel.

A través de estos lineamientos, promovemos una conciencia del cuidado del medio ambiente, con la utilización responsable de los recursos naturales, la promoción de la siembra de especies vegetales y la mitigación de los impactos del proyecto.

3.2. Implementación

La implementación del plan de manejo ambiental (PMA) del proyecto garantiza la mitigación de los impactos ambientales del proyecto en etapa de construcción y operación plena, estableciendo medidas preventivas frente a la contaminación por residuos de obra realizando el monitoreo a la disposición final de estos escombros y residuos, así como el establecimiento de medidas para evitar la propagación de material particulado, emisión de gases y protección a redes hidráulicas y demás impactos que se puedan generar al proyecto.

De igual manera, se realiza la reutilización de materiales que cumplan las especificaciones técnicas de acuerdo con la resolución 1115 del 2012.

Se desarrolla un proyecto artístico de construcción de Mosaicos con materiales reciclables paralelo a la siembra de jardines que busca el embellecimiento urbanístico de la Corporación y convertirla en un centro turístico emblemático para la ciudad de Bogotá.



MEDIO
AMBIENTE



Mosaico Flora 2017 ubicado puerta peatonal No. 1 - Corabastos.

¹² ODS 13 Acción por el clima: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.
Meta 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

Meta 13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional en relación con la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

Durante el año 2017 se desarrollaron capacitaciones a todo el personal del proyecto que promuevan el cumplimiento de las medidas contempladas en el PMA.

Se desarrolló la siembra de especies vegetales en los sectores aledaños a las puertas No 1, 2 y 3 de acuerdo con el proyecto del anillo verde.

Se realiza el mantenimiento a los jardines rehabilitados hasta la fecha en la Central de Mayorista de Abastecimiento de Bogotá - Corabastos.

Consideramos que el proyecto cuenta con un diseño de infraestructura vial Sostenible, teniendo en cuenta sus especificaciones técnicas de alta durabilidad (25 años aproximadamente) (ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructura, Meta 9.1)¹³.

De esta manera, en 25 años no será necesario volver a construir las vías de la Corporación realizando una utilización racional de los recursos naturales y a la prevención de impactos ambientales, sociales y económicos que generan los proyectos de infraestructura. (ODS 12 producción y consumo responsables, Meta 12.2)¹⁴

3.3. Medición de resultados

El plan de manejo ambiental del proyecto cuenta con una matriz de seguimiento y control que arroja los resultados porcentuales del cumplimiento del proyecto con las medidas de mitigación del impacto ambiental de esta manera para el 2017 se encontró que las 12 guías de manejo ambiental presentan un cumplimiento del 100%



Durante el año 2017 se sembraron cerca de 12.000 Especies vegetales en las zonas intervenidas del proyecto anillo verde que equivalen a 1807,33 metros cuadrados de jardines.

El 80% de la cerámica utilizada en los mosaicos es reciclada

Se realiza mantenimiento a los jardines rehabilitados hasta la fecha que corresponde a 3542,76 metros cuadrados, promoviendo su conservación.

Se han dado cumplimiento a los requerimientos de la secretaria distrital de ambiente en las visitas desarrolladas al proyecto.

¹³ ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructura: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación. Meta 9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad. Así se apoyará el desarrollo económico y el bienestar humano.

¹⁴ ODS 12 producción y consumo responsables: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles. Meta 12.2 Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.



3.4 Aporte a los objetivos del desarrollo sostenible

Concesionaria Civial S.A., en cumplimiento con los principios 7, 8 y 9 del Pacto Global aporta a los ODS relacionados con el medio ambiente específicamente a la acción por el clima y la producción y consumo responsable, con el proyecto anillo verde y el diseño sostenible de las losas de concreto.

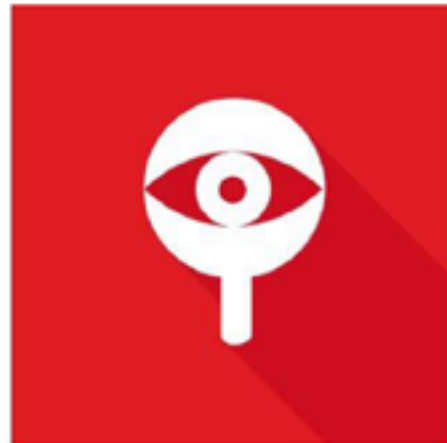


Fuente: <http://www.pactoglobal-colombia.org/>

¹⁵ ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones sólidas: promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible,

4 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

CONCESIONARIA COVIAL S.A.



LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Concesionaria Covial S.A., es una compañía comprometida con la transparencia en el manejo de sus operaciones y rechaza toda forma de corrupción, para esto ha establecido una serie de mecanismos institucionales para prevenir cualquier tipo de conductas que vayan en contra en este compromiso.

4.1. Evaluación, Política y Metas

Los mecanismos utilizados para ejercer un control dentro de la organización y en la cadena de valor del proyecto buscan prevenir toda práctica indebida y promover la cultura de la transparencia y la toma de decisiones éticas para la organización. (ODS 16 Paz, Justicia e instituciones sólidas, Meta 16,5)¹⁵

Mecanismos de control internos

- Actualización de Código de Ética Empresarial

Mecanismos de control externos

- Desarrollo de Comité de Compras
- Consulta en sistemas de información a nivel nacional e internacional que acrediten la buena conducta de proveedores y contratistas del proyecto.

4.2. Implementación

Durante el año 2017 se realiza la actualización del código de ética de la compañía dando un mayor énfasis al manejo de conflictos de interés y temas anticorrupción.

Los temas de contratación para el desarrollo del proyecto son aprobados por el comité de compras de la organización en donde se aplica un procedimiento que garantiza la transparencia en la contratación evitando todo tipo de conflicto de interés, se analizan como mínimo tres propuestas en donde se analiza temas de calidad, costos y garantías del servicio o producto ofertado.

Todos los proveedores y contratistas que hace parte de la cadena de valor de Concesionaria Covial S.A., son consultados en sistemas de información a nivel nacional e internacional que acrediten la buena conducta, de esta manera se protege el proyecto de estar vinculado con contratistas y proveedores al margen del cumplimiento legal y voluntario de buenas prácticas empresariales.



5. Alineación de las prácticas responsables y sostenibles de Concesionaria Covial S.A., a los Objetivos del Desarrollo Sostenible

A continuación se presenta la relación de los ODS y metas a las que el proyecto de infraestructura vial desarrollado por Concesionaria Covial S.A. aporta:



ODS 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.

Meta 8.5 Lograr el empleo pleno y productivo. Garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres.

Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores.



ODS 4 Educación de calidad: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

Meta 4.3 Asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica, profesional y superior de calidad.



ODS 11 ciudades y comunidades sostenibles: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

Meta 11.3 Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible. Además, aumentar la capacidad para una planificación y gestión participativa, integrada y sostenible de los asentamientos humanos.



ODS 9 Industria, Innovación e Infraestructura: Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación.

Meta 9.1 Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad. Así se apoyará el desarrollo económico y el bienestar humano.

Meta 9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible. Aumentar de manera significativa la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto.



ODS 6 Agua limpia y saneamiento: Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

Meta 6.2 Lograr el acceso equitativo a servicios de saneamiento e higiene adecuados y poner fin a la defecación al aire libre.



ODS 1 Fin de la Pobreza: Promover fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo





ODS 2 Hambre Cero: Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición y promover la agricultura sostenible.

Meta 2.3 Duplicar la productividad agrícola e ingresos mediante el acceso seguro y equitativo a las tierras, a recursos de producción e insumos, conocimientos, servicios financieros, mercados y oportunidades.



ODS 3 Salud y Bienestar: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.



ODS 5 Igualdad de Género: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

Meta 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y niñas del mundo.



ODS 10 Reducción de las desigualdades: Reducir la desigualdad en y entre los países

Meta 10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas.

Meta 10.4 Adoptar políticas en especial fiscales, salariales y de protección social para lograr la igualdad



ODS 13 Acción por el clima: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

Meta 13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

Meta 13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional en relación con la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.



ODS 12 producción y consumo responsables: Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

Meta 12.2 Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.



ODS 16 Paz, Justicia e instituciones sólidas: promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.

Meta 16.4 reducir sustancialmente la corrupción y el soborno en todas sus formas.

En el documento se encuentran relacionadas las prácticas que aportan a los ODS mencionados con especificaciones en el pie de página.



6. Proyección sostenible para el 2018

Continuar implementando nuestra estrategia de sostenibilidad.



Continuar fortaleciendo nuestras prácticas empresariales a la luz de los principios de Pacto Global y los ODS.

Continuar promoviendo en nuestra cadena de valor las buenas prácticas empresariales.

Realizar el monitoreo al desarrollo de los Planes de Gestión Humana de los contratistas del proyecto garantizando mejores condiciones laborales para todos los colaboradores del proyecto.

Continuar promoviendo el compromiso con el medio ambiente en la Corporación de Abastos de Bogotá.

Continuar implementado acciones sostenibles relacionadas con los asuntos materiales identificados para el proyecto.



Realizar la consulta anual a los grupos de interés a cerca de la satisfacción del proyecto.

Mantener el acercamiento social a los comerciantes y transportadores del proyecto con la implementación de las campañas de transformación cultural.





**CONCESIONARIA
COVIAL S.A.**