



Informe
Objetivos del Desarrollo Sostenible
Mayo 2018

GE
GRAN ESTACION
Centro Comercial
impresionante

CONTENIDO

Introducción.....	5
Objetivo 1: Fin de la pobreza	6
Proyecto Hábitat Responsable	6
Objetivo.....	6
Justificación.....	7
Implementación.....	7
Procedimiento de selección.....	7
Principales resultados.....	8
Metas a mediano plazo	9
Objetivo 3: Salud y bienestar	9
Proyecto Edad Dorada	9
Objetivo.....	9
Población beneficiada	9
Breve descripción de proyecto.....	10
Principales resultados del programa.....	10
Desarrollo de las actividades	10
Metas a mediano plazo	10
Mejor Prevenir Para Ganar: Programa de Reporte de Condiciones Peligrosas -RCP-	11
Objetivos generales del programa RCP (ARL Liberty, 2017).....	11
Objetivos específicos del programa en Gran Estacion C.C.	11
Población beneficiada	11
Introducción.....	11
Grupo RCP Gran Estación Centro Comercial	11
Comunicación: socialización y mantenimiento del programa	12
Recolección de información.....	12
Administración de la información	12
Resultados.....	12

Indicadores del programa	13
Porcentaje de reportes solucionados	14
Metas a mediano plazo	14
Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.....	15
Proyecto Cursos libres	15
Objetivos.....	15
Población beneficiada	15
Descripción.....	15
Taller musical	15
Lenguaje de Señas.....	16
Clases de yoga.....	16
Indicadores.....	16
Metas a mediano plazo	17
Proyecto de educación	17
Objetivos.....	17
Descripción.....	17
Indicadores.....	18
Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible y el saneamiento para todos.....	19
Proyecto Ahorro y uso eficiente del agua.....	19
Objetivo.....	19
Población beneficiada	19
Descripción.....	19
Principales resultados.....	19
Indicadores.....	20
Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.....	20
Proyecto ahorro y uso eficiente de energía.....	20

Objetivo	20
Población beneficiada	20
Descripción	21
Resultados.....	21
Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	22
Programa de Inclusión Laboral con Personas en Situación de Discapacidad	22
Objetivos del programa	23
Población beneficiada	23
Introducción.....	24
Marco legal.....	24
Resultados.....	25
Percepción	26
Percepción de las personas en situación de discapacidad -PsD- contratadas.....	26
Percepción de los jefes y coordinadores	27
Percepción de los visitantes	27
Logros a nivel empresarial y posicionamiento de marca	27
Posicionamiento de marca.....	27
Premios y distinciones.....	28
Metas del programa	29
Comité de convivencia	29
Objetivo.....	29
Población beneficiada	29
Descripción.....	29
Resultados.....	30
Metas a mediano plazo	30
Anexos	31

— GE —
GRAN ESTACION
Centro Comercial

Bogotá, Colombia, 9 de Mayo de 2018

GG - 5529

H.E. António Guterres
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Mediante esta comunicación, expresamos nuestro apoyo al Pacto Global y hacemos expresa la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios referentes a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

Igualmente, hacemos el envío anual de una Comunicación sobre el Progreso (COP) donde se describen los esfuerzos de Gran Estación Centro Comercial por implementar los principios en cada una de las cuatro áreas temáticas.

Atentamente,



Gustavo Alberto Goyeneche Navarro
Gerente General
Gran Estación Centro Comercial

Avenida Calle 26 No. 62 - 47 Piso 4
PBX (57) (1) 2210800 Bogotá DC - Colombia
www.granestacion.com.co



INTRODUCCIÓN

Nos sentimos prestos para aportarle al mundo desde nuestro quehacer como Centro Comercial al tanto de nuestras capacidades y las necesidades de nuestros grupos de interés. Hemos venido trabajando en diferentes proyectos que aportan a algunos de los objetivos del desarrollo sostenible y que impactan positivamente tanto al interior como al exterior de la organización.

Este documento reúne 6 objetivos del desarrollo sostenible cada uno con uno o dos proyectos que aportan a la consecución última del objetivo. Cabe mencionar que dependiendo de la naturaleza del proyecto, se abarcan las temáticas del pacto global en términos de Derechos humanos, estándares, medio ambiente y lucha contra la corrupción.



OBJETIVO 1: FIN DE LA POBREZA

PROYECTO HÁBITAT RESPONSABLE

Objetivo

Disminuir los índices de pobreza y mejorar la calidad de vida de los colaboradores más vulnerables que hacen parte de la familia Gran Estación.

Como

Entregando el 44% del valor de una casa de interés social.

Población beneficiada

Máximo cuatro (4), mínimo dos (2) empleados directos o indirectos (outsourcing de seguridad y oficios generales) que cumplan con los requisitos establecidos y pasen por los filtros de selección

Justificación

Con el propósito de disminuir los índices de pobreza y mejorar la calidad de vida de los colaboradores más vulnerables que hacen parte de la familia Gran Estación. El área de Responsabilidad Social Empresarial, con aprobación de la gerencia, crea el programa Hábitat Responsable. Con el fin de ser parte de la solución en una sociedad resquebrajada por la violencia, el desplazamiento forzado y la pobreza; sabemos que dentro de nuestra fuerza de trabajo existen personas que han sido víctimas de esta realidad, que indiferentemente de su situación son personas productivas para el país y la cara más gentil de Gran Estación.

Implementación

Con los ingresos recogidos por concesión de espacio por actividades de RSE y venta de reciclaje durante el año.

Estos ingresos serán percibidos durante todo el año y serán adjudicados durante las dos primeras semanas del mes de diciembre. Fecha para la cual se habrá realizado todo el filtro de selección y búsqueda de proyecto de vivienda.

Beneficiarios

Procedimiento de selección

Etapa 1: Convocatoria y reunión con todo el personal de Gran Estación y el personal contratado por outsourcing. El fin, comunicar los objetivos, el cómo y los requisitos para acceder al programa, así como los pasos de selección, los tiempos y los documentos requeridos. En total 320 convocados, asistieron 123 personas.

Etapa 2. Los participantes solicitaron el formulario de inscripción el cual diligenciaron y adjuntaron con la documentación que acreditó que las personas inscritas cumplían los requisitos del programa. En total 7 personas

Etapa 3. La Fundación Arcángeles realizó una entrevista psicosocial a los participantes. En total 7 personas

Etapa 4. La Fundación Arcángeles realizó una visita domiciliaria a los participantes y se dio una puntuación ponderada para cada participante. En total 7 personas

Etapa 5. Selección por jueces objetivos (no tendrán ninguna relación laboral o personal con los participantes seleccionados, ni con Gran Estación o la Fundación Arcángeles), quienes conocieron los casos y calificaron al personal de acuerdo a los parámetros establecidos. Se seleccionaron 2 beneficiarios

Requisitos para acceder al programa: Los participantes deberán cumplir con los siguientes requisitos para ingresar a la convocatoria.

- ✓ 3 años de antigüedad para los empleados contratados directos por Gran Estación.
- ✓ 5 años de antigüedad en gran estación para empleados por Outsourcing
- ✓ Ser madre o padre soltero, tener algún tipo de discapacidad, presentar certificados de discapacidad emitidos por la EPS o la junta de invalidez,
- ✓ Tener hijos con discapacidad
- ✓ Vivir en hacinamiento,
- ✓ Ser desplazado por la violencia,
- ✓ No tener procesos judiciales,
- ✓ Carta de aprobación del subsidio de la caja de compensación familiar,
- ✓ Carta de aprobación de crédito. Que certifique la capacidad de endeudamiento. No simulación de crédito

• No tener procesos disciplinarios con la empresa contratante

*Toda la información que notifique el participante será verificada por la Fundación Arcángeles y por el área de RSE de Gran Estación.

Nota: Si los datos no son reales será excluido inmediatamente del proceso

Principales resultados

El proyecto inicio en 2015, es un proyecto bianual que a la fecha ha beneficiado a una colaboradora, quien recibió la casa a finales de 2016.

Durante el transcurso de 2016 y 2017 se realizó todo el proceso de selección que arrojó como resultado dos beneficiarias a quienes se les adjudicara la casa en el primer semestre de 2018.



Diana Mora, empleada de JM Martinez (nuestro Outsourcing de servicios generales) fue seleccionada

como beneficiaria del programa hábitat responsable en el año 2015, ese año se hizo la separación de la vivienda y se consignó el dinero donado por Gran Estación (\$ 23. 919.228 pesos) y a finales de 2016 el banco desembolsó el crédito que ella tomó por \$ 14.700.000. Firmó escrituración y le entregaron su vivienda. Felizmente ella y sus hijos, ya está disfrutando de un hogar propio. La tabla 1 detalla los dineros desembolsados.



Tabla 1: Relación de costos

Costo vivienda interés social	\$ 59.360.000
Entregada en diciembre de 2016	
Subsidio caja de compensación familiar	\$ 20.500.000*
Apoyo Gran Estación	\$ 23.919.288
Crédito banco	14950000*
TOTAL	\$ 59.369.288

Metas a mediano plazo

Nuestro compromiso es lograr que de la población más vulnerable que hace parte de la familia Gran Estacion, que no tiene vivienda propia logre adquirir un hogar propio. Para 2020 esperamos entregar 7 casas más y así aportar un grano de arena en la disminución de la pobreza y mejorar en parte la calidad de vida de nuestros empleados.



OBJETIVO 3: SALUD Y BIENESTAR

PROYECTO EDAD DORADA

Objetivo

Involucrar a la comunidad adulto mayor del salitre en actividades físicas, recreativas, educativas y espirituales, que le permita a esta población mantener y desarrollar un estilo de vida saludable.

Población beneficiada

Población adulto mayor del círculo de influencia del centro comercial Gran Estación.

Breve descripción de proyecto

Gran Estación Centro Comercial desde el año 2011, abrió un espacio a la comunidad adulto mayor, de la comunidad del salitre, con el ánimo de mejorar su calidad de vida por medio de un sano esparcimiento, gracias a la realización de actividades físicas, recreativas, educativas y espirituales que les permite ejercitar la mente el cuerpo y el espíritu. Las actividades son programadas anualmente, con base en la evaluación de gestión de final de año y se realiza con las líderes del grupo, quienes también ayudan en la implementación de algunas actividades.

Principales resultados del programa

Población impactada: 25 a 30 adultos mayores de la comunidad del Salitre

Desarrollo de las actividades

Todos los jueves del al año de 2 a 4:30 pm se reúnen en el salón de conferencias del centro comercial alrededor de 25 a 35 adultos mayores para realizar la siguiente agenda:

Bienvenida y oración 2. Actividad deportiva con el IDR 3. Actividad programada con Gran Estacion. Esta última, cambia dependiendo la programación. (Anexo 1). Durante el 2017 se programaron 43 actividades pero se ejecutaron 46 actividades, ya que ese año los miembros del grupo decidieron seguir viniendo en la temporada vacacional (descansábamos 3 semanas (1 en julio y 2 en diciembre)

No se tienen índices de calidad de vida, o datos cuantitativos del impacto a este nivel. Mas sin embargo se realiza una evaluación cualitativa anualmente que nos permite saber que se encuentran felices y a gusto con las actividades realizadas pues, según ellas, se les brinda una oportunidad de salir de casa y la rutina y de realizar ejercicios físicos con el IDR además las actividades espirituales y de desarrollo de memoria, concentración, manualidades que les permite mantenerse lucidas y vitales.

Metas a mediano plazo

Debido a que los espacios de recreación, esparcimiento e interacción de la personas han venido cambiando mediante evoluciona las tecnologías, las economías y el numero poblacional aumenta. Es responsabilidad de los nuevos centros de interacción social generar espacios de encuentro sin costo que le permitan a las comunidades interactuar y crecer en diferentes aspectos del desarrollo humano. Así pues es nuestro compromiso seguir promoviendo este tipo de encuentros y evolucionar de manera positiva en la integración de la comunidad. Nuestro desafío es proponer actividades enfocadas al cuidado de la salud y la prevención de la senilidad.

MEJOR PREVENIR PARA GANAR: PROGRAMA DE REPORTE DE CONDICIONES PELIGROSAS -RCP-

Objetivos generales del programa RCP (ARL Liberty, 2017)

- *Utilizar metodologías de Prevención de Pérdidas que apunten a la mejor forma de control de las condiciones inseguras.
- *Usar de manera exitosa los recursos de la empresa para que sean dirigidos adecuadamente y obtener el mejor costo/beneficio.
- *Adquirir una cultura de reporte de condiciones peligrosas en la empresa.

Objetivos específicos del programa en Gran Estacion C.C.

- *Disminuir en un 15 % el nivel de accidentes anuales presentados
- *Generar una cultura de prevención, evidenciada en la participación de los colaboradores con el número de reportes presentados



Población beneficiada

Personal de estacionamiento y mantenimiento (60 personas) del Centro comercial ubicado en Bogotá, Colombia

Introducción

El Reporte de Condiciones Peligrosas –RCP- es una herramienta diseñada por ARL Liberty para la identificación, evaluación y control metodológico de las condiciones peligrosas existentes en los sitios de trabajo, procesos, maquinarias y herramientas de sus afiliados. Mediante este programa Gran Estación Centro Comercial junto a Liberty, pretende apropiarse una serie de técnicas que le permitirán priorizar y tomar las medidas correctivas necesarias para el control de condiciones peligrosas, al igual que, en una primera instancia, involucrar a los colaboradores del área de mantenimiento y estacionamiento del centro comercial. Se involucrara paulatinamente a todo el personal. Se inició con las áreas de mayor riesgo.

Grupo RCP Gran Estación Centro Comercial

El grupo integral de RCP de Gran Estacion Centro Comercial es el COPASST, lo hemos decidido de esta manera ya que las funciones son similares y el objeto del grupo de RCP le compete al COPASST. Además consideramos que el reporte puede ser una herramienta

muy útil para la disminución de accidentes y la integración de los colaboradores en la prevención de accidentes.

Es importante mencionar que en el grupo también participará la auxiliar ocupacional.

La duración de los miembros del comité será de dos años y se reunirán una vez al mes tal como lo menciona la resolución 2013. Esto debido a que hemos vinculado este protocolo y reporte, a las funciones del COPASST.

Comunicación: socialización y mantenimiento del programa

Se realizó material impreso con la campaña se un héroe Gran Estacion, esta se ubicó en lugares estratégicos del centro comercial, donde la afluencia de los empleados de estacionamiento y mantenimiento es constante.



Recolección de información

Para la recolección de información de los formatos antes mencionados, los empleados de mantenimiento y estacionamiento podrán dejarlos en la siguiente ubicación, buzón #1 que se ubicara en el comedor que se encuentra en sótano 1 al lado de la salida vehicular y el buzón #2 en el área de Bicicletas. Igualmente se colocó el buzón #3 en Cabina, Los miembros del comité seleccionado realizaran una recolección semanal, todos los viernes subirán inmediatamente la información recopilada a la Auxiliar Ocupacional, para que ingrese la información a la matriz.

Administración de la información

El Analista de datos recibirá cada viernes los formatos diligenciados dejados en el buzón, a partir de esto generara el reporte mensual con los indicadores que se mencionan más abajo, igualmente alimentara la matriz de riesgos y presentara en las últimas semanas de cada mes, en reunión mensual de COPASST, los resultados arrojados en dicho informe. A la luz de esto en la reunión el comité decidirá qué acciones tomara en pro de los objetivos y la mejora continua del programa.

Resultados

Iniciaremos el reporte de resultados, con los datos arrojados por la Encuesta de medición de apropiación de la información, aplicada después de la capacitación dictada al personal sobre el programa de RCP. Gracias a esta pudimos concluir que del total de la población de estacionamiento y mantenimiento (60 personas), 57 fueron encuestadas. Entre el 80% y el

95% de los encuestados, comprendieron los conceptos centrales, les gusta el programa y aprueban este tipo de iniciativas.

Seguidamente encontrara los indicadores de gestión del programa

Indicadores del programa

Número de reportes recopilados

- ✓ Número total de reportes entregados en el mes Septiembre: 7
- ✓ Número total de reportes entregados en el mes Octubre: 2
- ✓ Número total de reportes entregados en el mes Noviembre: 0
- ✓ Número total de reportes entregados en el mes Diciembre: 9

Porcentaje de reportes analizados

$\frac{\text{Número total de reportes analizados en el mes de septiembre}}{\text{Número total de reportes recibidos en el mes de septiembre}} \times 100\%$

$$= 7/7 \times 100\% = \mathbf{100\%}$$

$\frac{\text{Número total de reportes analizados en el mes de octubre}}{\text{Número total de reportes recibidos en el mes de octubre}} \times 100\% =$

$$2/2 \times 100\% = \mathbf{100\%}$$

$\frac{\text{Número total de reportes analizados en el mes de noviembre}}{\text{Número total de reportes recibidos en el mes de noviembre}} \times 100\% =$

$$0/0 \times 100\% = \mathbf{0\%}$$

$\frac{\text{Número total de reportes analizados en el mes de diciembre}}{\text{Número total de reportes recibidos en el mes de diciembre}} \times 100\% =$

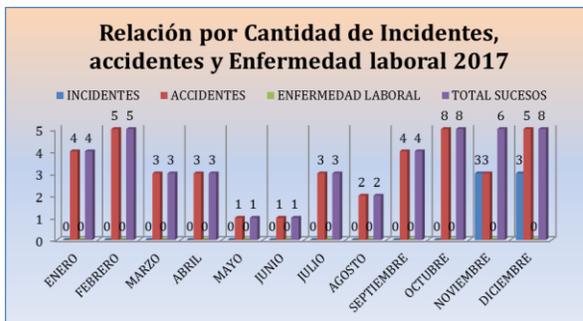
$$9/9 \times 100\% = \mathbf{100\%}$$

Porcentaje de reportes solucionados

$\frac{\text{Número total de reportes solucionados (cerrados)}}{\text{Número total de reportes}} \times 100\% =$

$$14/18 \times 100\% = 78\%$$

En general podemos decir que la población de Gran Estacion Centro Comercial ha respondido de manera adecuada al programa RCP y que los reportes de incidentes han aumentado gracias a la gestión de capacitación de este programa. Aunque no se evidenció una disminución contundente de los accidentes, si podemos decir que se han podido prevenir accidentes e incidentes en el personal de Gran Estacion y sus visitantes, gracias a la gestión del programa.



Metas a mediano plazo

Gracias a la gestión en RCP y las capacitaciones realizadas, los empleados de GE están más conscientes del tema y están reportando incidentes, igualmente, gracias a los reportes de condiciones peligrosas se han podido prevenir posibles incidentes para los empleados de gran Estación, así como para los visitantes. Aunque el número de accidentes no es alto esperamos reducirlos para finales de 2018 en un 15%. Hemos desarrollado 2 acciones de mejora, para alcanzar esta meta, las cuales son: 1. Actividades de refuerzo quincenales y 2 atender los casos categorizados como severos, de gran impacto y catastróficos, en reunión extraordinaria por el comité.



OBJETIVO 4: GARANTIZAR UNA EDUCACIÓN INCLUSIVA, EQUITATIVA Y DE CALIDAD Y PROMOVER OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE DURANTE TODA LA VIDA PARA TODOS

PROYECTO CURSOS LIBRES

Objetivos

1. Desarrollar habilidades en diferentes campos de expresión artística que permitan a los integrantes de los cursos fortalecer su autoestima, autovalía, trabajar en equipo por un bien común, fortalecer habilidades en solución de problemas, fortalecer la disciplina y el respeto.
2. Romper barreras de lenguaje que impiden a las personas oyentes y a las personas sordas relacionarse.
3. Mejorar la calidad de vida de los empleados

Población beneficiada

Empleados del Centro Comercial Gran Estación

Descripción

En 2017 se crearon varios espacios de esparcimiento y educación que les permitieran a los colaboradores desarrollar sus habilidades en diferentes campos de expresión así como desarrollar el dominio de otras lenguas. Para tal fin se diseñaron los cursos libres, que están integrados por talleres nuevos, así como la adjudicación de otros ya existentes, como lo es el lenguaje de señas



Taller musical

Incluye clases de guitarra, percusión y teclados, así como manejo de voz., inicialmente se programaron, 18 horas de clase 14 fueron dictadas en 2017.

Lenguaje de Señas

A sido un A principios de año, Se tomó el nivel II de clases de señas Colombianas, de los 12 inscritos, se graduaron 11. Debido a compromisos laborales de un miembro del grupo. Se espera retomar el nivel III a principios de 2018

Clases de yoga

Todos los jueves en la mañana del año 2017 los empleados de gran estación teníamos una cita con nuestro instructor e yoga, quien divide la clase en dos secciones, la primera hora es tipo Coaching donde los empleados hablan de una situación o acontecer mental como por ejemplo los apegos y la segunda hora se desarrollan posturas de yoga y técnicas de respiración, que permiten nivelar los chacras y vivir en estado de bienestar.

Indicadores

Meta			Formula	Frecuencia																				
Optima	Esperado	Mínimo																						
100%	80%	70%	$\frac{\text{Número total de colaboradores favorecidos con el programa}}{\text{Número total de colaboradores inscritos al programa}} \times 100\%$	BIANUAL																				
GRAFICA																								
numero de Inscritos por programa		Porcentaje de cumplimiento																						
<table border="1"> <caption>Numero de Inscritos por programa</caption> <thead> <tr> <th>Programa</th> <th>Inscritos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lenguaje de señas nivel II</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Musica</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>Ingles</td> <td>80</td> </tr> <tr> <td>Pintura</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>		Programa	Inscritos	Lenguaje de señas nivel II	12	Musica	8	Ingles	80	Pintura	0	<table border="1"> <caption>Porcentaje de cumplimiento</caption> <thead> <tr> <th>Cursos</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lenguaje de señas nivel II</td> <td>92%</td> </tr> <tr> <td>Musica</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>Ingles</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>Pintura</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table>			Cursos	Porcentaje	Lenguaje de señas nivel II	92%	Musica	88%	Ingles	0%	Pintura	0%
Programa	Inscritos																							
Lenguaje de señas nivel II	12																							
Musica	8																							
Ingles	80																							
Pintura	0																							
Cursos	Porcentaje																							
Lenguaje de señas nivel II	92%																							
Musica	88%																							
Ingles	0%																							
Pintura	0%																							
ANÁLISIS																								
Cursos libres																								
<p>Ingles En total se inscribieron 80 colaboradores, esto quiere decir que el 56% de los empleados está interesado en aprender un segundo idioma. Inicialmente, se implementó la prueba piloto con los empleados administrativos y se espera para febrero de 2018 se continúe con los inscritos a las clases presenciales. El espacio destinado para tomar las clases, es en horario laboral, no se pide compensar este tiempo.</p> <p>Música Las clases de música iniciaron con 8 personas. El taller musical, incluye clases de guitarra, percusión y teclados, así como manejo de voz. Incluye 18 horas de clase de las cuales restan 4 horas por dictar, las cuales serán tomadas a finales de enero de 2018.</p> <p>Lenguaje de señas A principios de año, Se tomó el nivel II de clases de señas Colombianas, de los 12 inscritos, se graduaron 11. Debido a compromisos laborales de un miembro del grupo. Se espera retomar el nivel III a principios de 2018.</p> <p>Pintura Este curso se espera abrir para mediados de 2018, se tomó esta decisión ya que no se quiere interferir con la producción laboral.</p>																								

Metas a mediano plazo

Música: Tener un grupo de música Gran Estación que desarrolle composiciones musicales. Integrar otros segmentos de la comunidad al grupo de música, con el ánimo de fortalecerlo e integrar a los colaboradores con otros tipos de personas que enriquezcan a nivel personal y grupal

Lenguaje de señas: 1. Incluir personas sordas en otras áreas del centro comercial, como el área administrativa. 2. tener un personal de servicio al cliente apto para comunicarse con personas sordas

Clases de yoga: Continuar con la formación introspectiva del ser humano, que ayuda a ser auto críticos y auto gestores de nuestro comportamiento y de nuestro cuerpo.

Inglés: que el 50 por ciento de nuestro personal se encuentre mínimo en el nivel A2, para 2020.

Pintura: exhibir las piezas más destacadas de los miembros del grupo en los pasillos del centro comercial y fomentar esta forma de libre expresión en nuestros colaboradores, que el grupo se mantenga en mínimo 10 integrantes y realizar una instalación de sus pinturas una vez al año.

PROYECTO DE EDUCACIÓN

Objetivos

Promover la educación y erradicar el analfabetismo en los colaboradores del centro comercial

Descripción

Alvaro Hernandez, Dioselina Londoño y Francisco Rojas, empleados del área de mantenimiento, se encuentran en el programa desde mediados de 2014, fecha en que inicio el programa.

En 2017 se vinculan cuatro nuevos estudiantes, Axel Ramos, Guillermo Gomez, Luz Dary Camargo y Andres Bohórquez, empleados del área de mantenimiento.

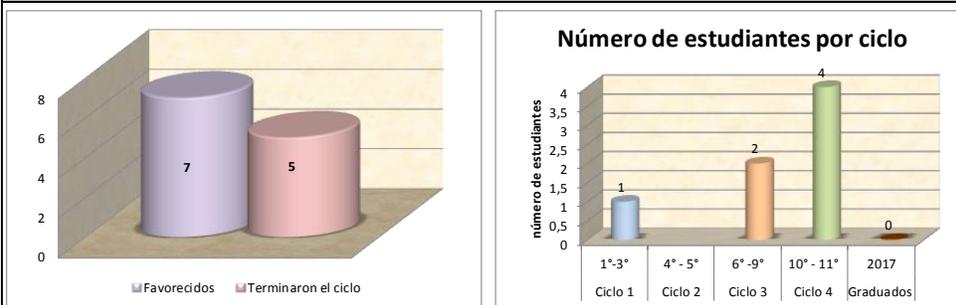
Las personas anteriormente mencionadas, se encuentran estudiando bachillerato por ciclos en Tecnisistemas; las clases son presenciales, los sábados de 7 am a 5 pm. Gran Estación les paga los estudios, los útiles escolares y no les pide compensar el tiempo.

En 2016 tuvimos dos graduados y para el 2018 esperamos tener tres graduados más.

Indicadores

Meta			Formula	Frecuencia
Optima	Esperado	Mínimo		
100%	80%	70%	$\frac{\text{Número total de colaboradores favorecidos con el programa}}{\text{Número total de colaboradores inscritos al programa}} \times 100\%$	ANUAL

GRAFICA



ANÁLISIS

El programa surge con el fin de promover la educación, tener colaboradores bachilleres y erradicar el analfabetismo. Este inicia a principios de 2015 y esperamos poder beneficiar más colaboradores.

PLAN DE ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA CUMPLIMIENTO	SEGUIMIENTO
Seguimiento del desempeño de los estudiantes	Janeth Corredor	1/7/18	SEMESTRAL

Favorecidos	Inscritos	Terminaron el ciclo	Periodo	Porcentaje Cumplimiento
7	7	5	2017	71%

Observaciones: Alvaro hernandez, Dioselina Londoño y Francisco Rojas se encuentran en el programa desde 2014. En 2017 se vinculan cuatro nuevos estudiantes, Axel Ramos, Guillermo Gomez, Luz Dary Camargo y Andres Bohorquez. Los dos últimos se retiraron a mitad de semestre por motivos personales.

	Ciclo 1 1°-3°	Ciclo 2 4°-5°	Ciclo 3 6°-9°	Ciclo 4 10°-11°	Graduados 2017
# estudiantes	1		2	4	0
NOMBRE DE LOS ESTUDIANTES					
	Alvaro Hernandez			Luz Dary Camargo	
				Dioselina Londoño	
			Guillermo Gomez	Axel Ramos	
				Andres Bohorquez	
				Francisco Rojas	

Los ciclos están diseñados para aprobarlos en un semestre. A excepción del ciclo 4° donde se cursan grado por semestre.

6 AGUA POTABLE Y
SANEAMIENTO



**OBJETIVO 6: GARANTIZAR LA DISPONIBILIDAD
DE AGUA Y SU ORDENACIÓN SOSTENIBLE Y EL
SANEAMIENTO PARA TODOS**

PROYECTO AHORRO Y USO EFICIENTE DEL AGUA

Objetivo

Optimizar el consumo de agua en el Centro Comercial

Población beneficiada

Visitantes Centro Comercial Gran Estación

Descripción

El programa busca identificar e implementar tecnologías que permitan reducir el consumo de agua en las áreas comunes del centro comercial. El año base de comparación es el 2014. El objetivo es reducir el consumo de agua en un 10%.

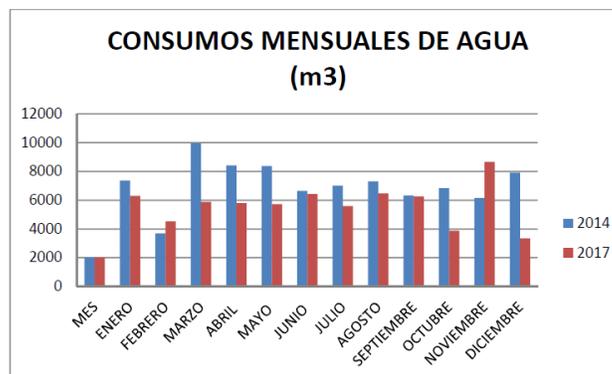
Principales resultados

Debido al alto número de personas que visitan al centro comercial, el consumo de agua en los baños habilitados para esta población es muy alta. Por tal motivo, se implementó el uso de válvulas ahorradoras de agua, las cuales son instaladas en las tuberías que abastecen de agua a estos baños. Gracias a esto, se logró obtener un ahorro del 80,11%.

Indicadores

AHORRO Y USO EFICIENTE DEL AGUA

MES	2014 (m3)	2017 (m3)	AHORRO MENSUAL (%)
ENERO	7.357	6.297	14,41
FEBRERO	3.679	4.531	-23,16
MARZO	9.953	5.877	40,95
ABRIL	8.412	5.784	31,24
MAYO	8.380	5.721	31,73
JUNIO	6.635	6.428	3,12
JULIO	6.996	5.591	20,08
AGOSTO	7.300	6.477	11,27
SEPTIEMBRE	6.317	6.255	0,98
OCTUBRE	6.823	3.868	43,31
NOVIEMBRE	6.154	8.663	-40,77
DICIEMBRE	7.909	3.340	57,77
AHORRO ANUAL	87.929	70.849	19,42



Aunque el objetivo era reducir en un 10% el consumo de agua para 2017, se logró un ahorro total anual de 19.42%.



OBJETIVO 7: GARANTIZAR EL ACCESO A UNA ENERGÍA ASEQUIBLE, SEGURA, SOSTENIBLE Y MODERNA PARA TODOS

PROYECTO AHORRO Y USO EFICIENTE DE ENERGÍA

Objetivo

Reducir un 20% el consumo de energía eléctrica de las áreas comunes de Gran Estación Centro Comercia

Población beneficiada

Empleados, comerciantes y visitantes del Centro Comercial Gran Estación

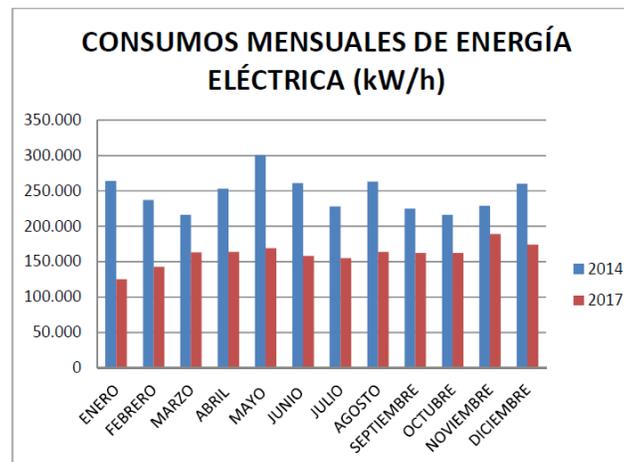
Descripción

Se implementó el cambio de luminarias convencionales por luminarias LED, en todas las áreas comunes de Gran Estación Centro Comercial.

Resultados

Con la implementación de esta nueva tecnología se logró reducir el consumo de energía eléctrica en un 34,70%. La totalidad de las luminarias fueron cambiadas.

MES	2014 (kW/h)	2017 (kW7h)	AHORRO MENSUAL (%)
ENERO	264.000	125.000	52,65
FEBRERO	237.000	143.000	39,66
MARZO	216.000	163.000	24,54
ABRIL	253.000	164.000	35,18
MAYO	300.470	169.000	43,75
JUNIO	260.934	158.000	39,45
JULIO	228.000	155.000	32,02
AGOSTO	263.000	164.000	37,64
SEPTIEMBRE	225.000	162.000	28,00
OCTUBRE	216.000	162.000	25,00
NOVIEMBRE	229.000	189.000	17,47
DICIEMBRE	260.000	174.000	33,08
SEPARACIÓN ANUAL	2.952.404	1.928.000	34,70



El consumo de energía eléctrica por parte de las áreas comunes del centro comercial, disminuyó en 1'024.404 kW/h (34.70%). En la totalidad de los meses se logró disminuir los consumos de energía.

8 EMPLEO DIGNO Y
CRECIMIENTO ECONÓMICO



**OBJETIVO 8: PROMOVER EL CRECIMIENTO
ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y
SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO
Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS**

PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD



De izquierda a derecha: Fredy Rios, Auxiliar de servicio al cliente; Hernando Morales, Auxiliar de servicio al cliente; Janeth Corredor, Coordinador RSE; Milena Sanchez, Auxiliar de servicio al cliente; Olga Neira, Coordinador Servicio al cliente.

Objetivos del programa

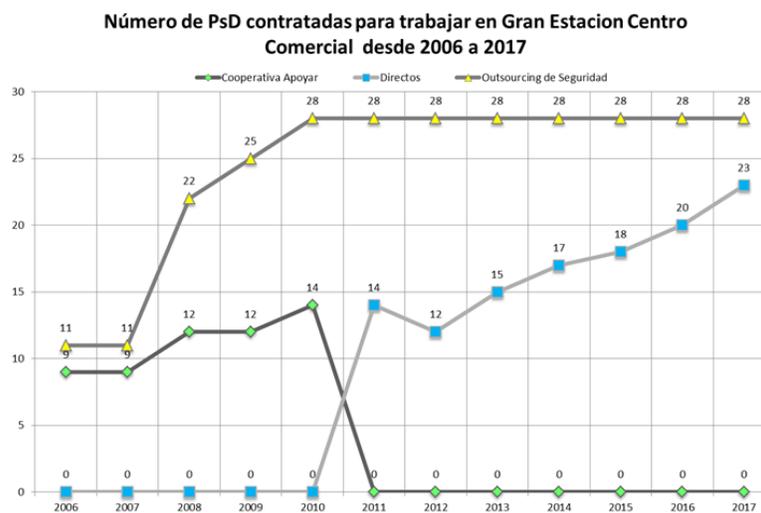
- ✓ Vincular laboralmente a personas en situación de discapacidad contratados directamente por Gran Estación Centro Comercial. Sin llegar a disminuir el número mínimo determinado en el análisis de puestos realizado por la Fundación Arcángeles.
- ✓ Permitir la vinculación de guardas de seguridad en situación de discapacidad con el fin que hagan parte del dispositivo de seguridad del centro comercial. Teniendo en cuenta el análisis de puestos realizado por al fundacion Arcángeles.
- ✓ Ser referentes de inclusión laboral con personas en situación de discapacidad física y sensorial, apoyando este tipo de procesos en otras empresas públicas o privadas.
- ✓ Demostrar que el programa mejora el clima organizacional, disminuye la rotación, es sostenible y objeto de replicación.

Población beneficiada

La población objetivo del programa de inclusión laboral con personas en situación de discapacidad, son todas aquellas personas que se reflejen en la definición que nos ofrece la convención de la ONU, citada anteriormente. La cual menciona que la discapacidad está en la interacción de una persona con una condición y el ambiente (preconceptos de las personas y la infraestructura). Por esta razón, encontrará que hacen parte del programa personas con quemaduras de tercer grado en rostro y manos, personas con enfermedades mentales controladas y personas con condiciones físicas y sensoriales.

Hemos venido avanzando con paso firme, generando confianza en los inversionistas y los comerciantes, pasando de siete (7) PsD contratadas en 2006 a veintitrés (23) para finales de 2017.

Gráfica 1: Número de PsD contratadas por Gran Estación C.C. durante 2006 - 2017



Introducción

A lo largo de estos últimos 12 años, Gran Estación Centro Comercial se ha transformado en un referente a nivel nacional e internacional en términos de inclusión laboral con personas en situación de discapacidad -PsD-.

Desde que su gestor, Juan Pablo Salazar Salamanca, logro hacer realidad lo que para muchos era imposible. Abrir opciones laborales para personas en situación de discapacidad donde nunca antes se habían abierto, como por ejemplo: Personas usuarias de silla de ruedas trabajando como guardas de seguridad o personas ciegas trabajando en puntos de información.

Gracias a él y al esfuerzo de la fundación que lideraba, podemos decir que el Centro Comercial le ha aportado a la ciudad, a la sociedad y a las personas en situación de discapacidad. A los primeros en cambiar su nivel de conciencia y a los segundos a encontrar una oportunidad para demostrar su habilidades en igualdad de condiciones.

Marco legal

El programa de inclusión laboral con personas en situación de discapacidad se fundamenta en: Primero, la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, y hago un especial énfasis en la definición y restauración de derechos que se manifiesta en la convención, ya que son el punto de partida y eje fundamental del programa

A finales de 2006, cuando se abrieron las puertas al público, el Centro Comercial contaba dentro de su fuerza de trabajo con nueve Personas en Situación de Discapacidad –PsD- contratadas por la Cooperativa Apoyar, quien estuvo realizando la contratación de personas con y sin discapacidad, para Gran Estación Centro Comercial, hasta finales de 2011. La selección de estas nueve personas y de las once contratadas por Socovig Ltda., outsourcing de seguridad que se unió a la propuesta de seguridad inclusiva, se realizó gracias a la Fundación Arcángeles mediante un proceso de selección previamente establecido, que constaba de entrevistas de puesto de trabajo y pruebas psicométricas.

El proceso de convocatoria de este personal, no fue nada fácil, ya que no se tenía una base de datos de personas en situación de discapacidad, y tampoco a nivel estatal se encontraba una secretaria o entidad que reuniera esta información. Por esto, encontrará si realiza una revisión de las notas de prensa realizadas durante ese año, que varias personas fueron convocadas cuando realizaban trabajos informales.

La convocatoria del personal se llevó a cabo, previo al Análisis de Puesto que realizó la Fundación Arcángeles, análisis que permite determinar: 1. el tipo de ajustes razonables que

debe realizar la empresa para que la PsD pueda trabajar en igualdad de condiciones; que en nuestro caso, fueron nulos debido al diseño universal con el que cuenta la estructura del centro comercial; 2. el tipo de ayuda técnica que debe requerir el personal en situación de discapacidad según la labor a desarrollar.

Actualmente, el proceso de convocatoria y selección del personal siguen realizándose con la ayuda de la Fundación Arcángeles y difieren del proceso que se realiza con el personal sin discapacidad, en cuanto al acompañamiento que realiza la Fundación y a la mediación del área de Responsabilidad Social Empresarial, quien se encarga del programa de inclusión laboral para PsD. Igualmente el proceso de retiro cuenta con un paso más, teniendo en cuenta lo estipulado en la ley 361/97 artículo 26: No discriminación para las personas en situación de discapacidad. Para mayor información remitirse al flujograma de los procesos, que encontrara en el anexo 2.

Los contratos para las personas con y sin discapacidad han tenido los mismos parámetros desde 2006: Contratos a término indefinido, tres meses de prueba, prestaciones de ley según reglamenta el Código Sustantivo Del Trabajo. Este proceso, como el proceso de inducción, evaluación y capacitación es el mismo para el personal con y sin discapacidad.

Igualmente, todos los empleados, sin excepción, están regulados bajo las directrices del Reglamento Interno de Trabajo de Gran Estación y los horarios de trabajo varían dependiendo el área: Administrativos de 8 am a 6 pm y mantenimiento, estacionamiento, cabina y control, servicio al cliente y recaudo manejan turnos rotativos de 8 horas. Solamente de 2006 a 2012, año en que Transmilenio empezó a funcionar en la calle 26, se mantuvieron horarios distintos, debido a la pobre movilidad con que contaba para ese entonces la ciudad. Por tal motivo, los horarios laborales se organizaron para que las PsD no tuviesen que movilizarse en hora punta.

Resultados

Actualmente, la población objetivo del programa de inclusión laboral con personas en situación de discapacidad, son todas aquellas personas que se reflejen en la definición que nos ofrece la convención de la ONU, citada anteriormente. La cual menciona que la discapacidad está en la interacción de una persona con una condición y el ambiente (preconceptos de las personas y la infraestructura). Por esta razón, encontrará que hacen parte del programa personas con quemaduras de tercer grado en rostro y manos, personas con enfermedades mentales controladas y personas con condiciones físicas y sensoriales. Hemos venido avanzando con paso firme, generando confianza en los inversionistas y los

comerciantes, pasando de siete (7) PsD contratadas en 2006 a veintitrés (23) para finales de 2017.

Igualmente en 2011 se inauguró Gran Estación 2 (segunda etapa del centro comercial, que cuenta con otra administración), se encuentra ubicado sobre la avenida de la esperanza y está conectado a Gran Estación Centro Comercial por un puente, también cuentan con seguridad inclusiva con Securitas Colombia y con personal en situación de discapacidad contratado directamente. A la fecha, diciembre de 2017, cuentan con siete PsD trabajando directamente y siete dentro del dispositivo de seguridad contratado por Securitas Colombia.

Así pues, contamos entre Gran Estación Centro Comercial y Gran Estación 2 con 30 PsD contratadas directamente y con 35 incluidos en el dispositivo de seguridad de los dos costados.

PERCEPCIÓN

Percepción de las personas en situación de discapacidad -PsD- contratadas

Para la población en situación de discapacidad ha sido una oportunidad para demostrar sus capacidades, ser reconocidos dentro de la sociedad como personas respetables y productivas; han mejorado su autoestima, status y la calidad de vida tanto para ellos como para sus familias, ya que pueden contar con ingresos fijos y aportar a la manutención del hogar, así como de un sistema de seguridad social que los cubre a ellos y sus familias en salud, recreación y diferentes beneficios con los que no contaban al realizar una labor informal, como pedir limosna o vender caramelos en los semáforos. El personal en situación de discapacidad, se percibe a sí mismo como un trabajador importante en el funcionamiento de la empresa y en la impresión que el cliente tenga de la misma, ya que la parte más reconocida de este personal se encuentra en seguridad y servicio al cliente, reconocen que son la primera cara del centro comercial y valoran su función dentro del mismo. Piensan que su labor es indispensable para que el cliente se sienta cómodo, seguro y bien atendido. Así mismo perciben que son hábiles en la función que desempeñan y no se sienten menos capaces ni menos competentes, que sus otros compañeros de trabajo. Por otra parte, consideran que son un ejemplo importante para demostrar al público que las PsD son autosuficientes y competentes en la labor que desempeñan y así ves consideran que esto ayuda a hacer de Colombia un país mejor.

Percepción de los jefes y coordinadores

En términos generales podemos decir que los jefes y /o coordinadores del centro comercial perciben que el PsD que labora en Gran Estación, genera para la empresa grandes beneficios, ya que ofrecen un excelente servicio, dan un alto valor a su trabajo, proporcionan un rendimiento diferencial y además de ser excelentes trabajadores le enseñan a quien no están en situación de discapacidad a ser más agradecidos y más competentes”

Así mismo, podemos decir que también perciben al personal en situación de discapacidad como personas productivas, sin hacer ningún tipo de discriminación en cuanto al desempeño de sus funciones, en comparación al personal que no tienen ningún tipo de discapacidad, más aun perciben que son personas que desarrollan otro tipo de habilidades que una persona sin limitación no tiene ya que al suplir una necesidad se desarrollan y potencializan otras habilidades. Por otra parte como lo menciona la coordinadora de RR HH y el gerente de mercadeo, el personal en situación de discapacidad se caracteriza por su alto sentido de pertenencia ya que: “son más comprometidos, con una excelente actitud ante las diferentes situaciones laborales y siempre están dispuestos a trabajar con buen ánimo y buena disposición

Percepción de los visitantes

En términos generales podemos decir que los clientes de Gran Estación Centro Comercial perciben a nuestros colaboradores en situación de discapacidad como personas productivas, dignas de admiración y útiles para la sociedad. Así mismo creen que la discapacidad no es un impedimento y se sienten tranquilos dentro de nuestras instalaciones al saber que personas en situación de discapacidad están a cargo de su seguridad. Por último, reconocen que el Centro Comercial es una empresa responsable e incluyente. Apoyan en un 100% el programa de inclusión laboral y perciben que las prácticas de inclusión son merecedoras de replicación.

LOGROS A NIVEL EMPRESARIAL Y POSICIONAMIENTO DE MARCA

Posicionamiento de marca

La estrategia que utilizó el centro comercial en sus inicios, y que ha sido un referente para la metodología actual, permitió que se posicionará como uno de los centros comerciales más visitados de 2007 dejándolo en el tercer puesto de la lista de los centros comerciales más visitados de Bogotá y el tercero en ventas, en el primer año de apertura.

Por su parte, el programa de inclusión laboral marcó una diferencia al traducirse como ventaja en términos de maximizar el recurso de publicidad por medio del Free Press, y el posicionamiento de marca asociada a una práctica responsable y de trabajo digno en el Top of Heart del consumidor, lo que se tradujo como un gancho y una ventaja para los comerciantes e inversionistas.

Premios y distinciones

Han sido varias las distinciones y galardones que ha recibido la familia Salazar y Gran Estación Centro Comercial por el programa de inclusión laboral con personas en situación de discapacidad; por el impacto positivo que ha dejado el programa, en las PsD, sus familias y sobretodo el cambio de conciencia que ha generado el programa en las personas sin discapacidad.

Son ejemplos destacados, el premio de plata entregado por el Internacional Council of Shopping Centers –ICSC- en 2011 a Gran Estación Centro Comercial por su trabajo con comunidad vulnerable, personas en situación de discapacidad y madres cabeza de hogar. Recopilado en el proyecto llamado Gran Estacion para todos

Igualmente, en el marco de del congreso nacional de comerciantes, realizado en agosto de 2011, la Corporación Fenalco Solidario realizó un reconocimiento a nivel nacional al Centro Comercial, por el programa de inclusión laboral con personas con discapacidad física y sensorial, recopilado en el proyecto «gran estación para todos»

Por otra parte a la par del programa de inclusión se han desarrollado actividades y programas que nos ayuden a cambiar los paradigmas negativos que las personas tienen alrededor de la discapacidad, por esto en 2012 desarrollamos el festival sin ojos por el que ganamos el premio de plata del ICSC Awards Latinamerican.

El festival sin ojos fue un espacio creado para que las personas sin discapacidad visual pudieran apreciar la riqueza del mundo de las personas con discapacidad visual, romper estereotipos y cambiar paradigmas frente al concepto de discapacidad. El teatro, las artes plásticas, el séptimo arte, entre otras, fueron una de las iniciativas que nos permitieron “ver el mundo con otros ojos.”

Finalmente, cabe destacar el reconocimiento Mercurio de Oro, al Mérito cívico al Centro Comercial Gran Estación. Entregado por la federación nacional de comerciantes -

FENALCO-. Este reconocimiento fue recibido por el señor Augusto Salazar, en la noche de los mejores en 2012. Otorgado por la consolidación del programa de vinculación laboral de personas en condición de discapacidad.

Metas del programa

- ✓ Unificar bajo unas mismas directrices los procesos de inclusión que se llevan en Gran Estación Centro Comercial, Gran Estacion Dos, Estacion Ibagué, Estacion Cali y Securitas Colombia. Por medio de la creación del comité de discapacidad.
- ✓ Lograr que en el 2020 exista en promedio una persona con discapacidad, por locatario trabajando formalmente en el Centro Comercial

COMITÉ DE CONVIVENCIA

Objetivo

Conformar, diseñar e implementar el programa de convivencia laboral en GRAN ESTACIÓN CENTRO COMERCIAL, focalizando los conflictos por el acoso laboral, adoptando las medidas pertinentes buscando el bienestar y el buen clima organizacional; haciendo de los diferentes ambientes laborales lugares seguros y aptos para estar en ellos en los cuales los trabajadores puedan repercutir positivamente en sus funciones.

Población beneficiada

Empleados del centro comercial gran estación

Descripción

Se ha conformado el comité de convivencia laboral teniendo presente que se ha hecho una evaluación de los perfiles de cada integrante analizando así que son personas idóneas para pertenecer a dicho comité, el cual velara por mantener el buen clima organizacional, teniendo en cuenta el acompañamiento y la participación de la gerencia, la cual se hace responsable de contribuir con los recursos y promover las actividades que se llevaran a cabo para las medidas de control y de bienestar en la población trabajadora. Para ello se ha capacitado al personal en todo lo concerniente a la resolución 1010 de 2006 en la cual está estipulado y habla concretamente cuando se está presentando el acoso laboral, para que en el momento en el que llegue la queja se pueda evaluar y determinar si está relacionado con este, y así comenzar el procedimiento pertinente.

Se diseñó el procedimiento para que todos los trabajadores conozcan el orden en el cual se atenderán las quejas y como se llevará, se implementó la matriz de acoso laboral en cada

uno de los ambientes laborales, para focalizar e identificar los conflictos y así comenzar a evaluarlos, adoptando las medidas suficientes para el control.

Con el apoyo de la gerencia se planificó una serie de actividades que van encaminadas a la convivencia laboral y que de una forma directa motivan e involucran a todos los trabajadores, haciéndolos participes en todo el proceso, logrando así que todos los trabajadores de las diferentes áreas realicen sus funciones de una manera segura, tranquila, amena y agradable; y lo más primordial respetando la dignidad humana. Para el fortalecimiento del programa de convivencia laboral se capacitó al comité en temas de crecimiento personal, en comunicación asertiva, en relaciones interpersonales y en otros temas que tiene relación con la interacción de los individuos. Para los trabajadores en general se idearon campañas relacionadas con el bienestar y la armonía en la organización, creando la cultura de las buenas relaciones interpersonales.

Resultados

En el 2017 fue conformado el comité de convivencia del centro comercial, en enero se realizaron votaciones y para el mes de febrero ya se habían realizado las capacitaciones a los miembros que conforman el comité. La primera función del comité fue revisar el manual existente y realizar los cambios que consideraba pertinentes. Se realizaron las socializaciones correspondientes a todos los miembros de la organización sobre quienes conformaban el comité y sobre el manual de convivencia. Se desarrolló un plan de trabajo que inició con la creación del manual de estímulos e incentivos. Finalmente, en el 2017 solo se radicaron dos quejas de convivencia que se atendieron de acuerdo a los procedentitos establecidos. Los casos cerraron satisfactoriamente.

Metas a mediano plazo

Implementación y seguimiento del manual de estímulos e incentivos y medición del clima laboral. A la luz de estos desarrollar proyectos o actividades que permitan cumplir con los objetivos planteados.

ANEXOS



Política de Sostenibilidad **Gran Estación Centro Comercial**

Gran Estación Centro Comercial reconoce las ventajas que conlleva tener políticas claras y estructuradas desde la planeación estratégica. Entiende la sostenibilidad como parte integral de la estrategia corporativa, que debe planificarse y cuantificarse con el objeto de sostener la rentabilidad de los inversionistas y contribuir simultáneamente, al logro de los objetivos estratégicos.

Nuestras políticas están enmarcadas en el desarrollo sostenible en tres niveles: Económico, Social y Medio ambiental, y están fundamentadas en los principios del pacto Global. Encaminadas a brindarle a nuestros stakeholders rentabilidad por medio del mejoramiento de los impactos negativos y potencializando los impactos positivos que la organización genera.

Entendemos las necesidades de nuestros grupos de interés, de allí nuestra preocupación en impulsar programas de transformación social, medio ambiental y de progreso económico, por medio de acciones concretas enfocadas en: Generación de empleo a personas con discapacidad, aportando de este modo al desarrollo del país; el mejoramiento continuo de las prácticas ambientales, yendo más allá de la normatividad y promoviendo la educación ambiental; desarrollando programas de transformación social, que modifiquen los imaginarios negativos que tiene la sociedad frente a las personas con discapacidad y otras minorías y que además cultiven en la población joven, líderes generadores de valor para la sociedad.

Dimensión social. Gran Estación aporta soluciones relacionadas con los impactos de las actividades del centro comercial en los sistemas sociales en los que opera. A través de estrategias que parten de la sostenibilidad, con el fin de generar valor en relación con: los aspectos laborales, los derechos humanos, la responsabilidad en el servicio y en la sociedad.

Programa de inclusión laboral con personas con discapacidad. Nos adherimos a la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU¹, en cuanto:

1. "Reafirmando la universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de todos los derechos humanos y libertades fundamentales,



así como la necesidad de garantizar que las personas con discapacidad los ejerzan plenamente y sin discriminación... 2. Reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás... 3. Entendiendo que: <Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás>”.

Nuestro compromiso es demostrar que el modelo de inclusión laboral mejora el clima organizacional, disminuye la rotación, es sostenible, y objeto de replicación.

Ambiental. La sostenibilidad ambiental en Gran Estación busca minimizar los impactos negativos y sostener los impactos positivos que la organización genera en los sistemas naturales vivos e inertes, incluidos los ecosistemas, el suelo, el aire y el agua. Dentro de nuestra gestión tenemos muy presentes los flujos de entrada (agua, materiales y energía) y de salida (emisiones, residuos y vertimientos), así como el cumplimiento legal ambiental.

Económico. Hace referencia al impacto de la organización sobre las condiciones económicas de sus stakeholders, y de los sistemas económicos a nivel local y nacional, permitiéndonos visualizar el desempeño económico, la presencia en el mercado y el impacto económico directo e indirecto.

Aprobó:

Gustavo Alberto Goyeneche Navarro

Gerente General

Gran Estación Centro Comercial



**PROGRAMA DE INCLUSIÓN LABORAL CON PERSONAS EN SITUACIÓN DE
DISCAPACIDAD
POLÍTICA**

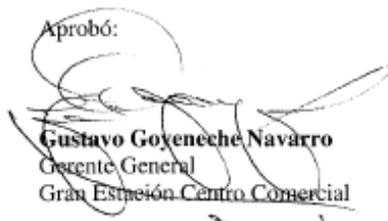
El Centro Comercial Gran Estación, desde sus cimientos se gesta para hablarnos a través de los hechos sobre un “Cambio en el nivel de conciencia”. Cambio, que como bien menciona Juan Pablo Salazar¹, es necesario realizar para entender que la discapacidad no es inherente a la persona que tiene una condición física, sensorial o cognitiva. Es inherente a la sociedad, y como ésta entiende la discapacidad. Me explico: Las personas que tienen una situación física no son discapacitados por tener esta situación. La discapacidad existe cuando dicha persona intenta interactuar en la sociedad y se encuentra con preconceptos y barreras físicas que le impiden el disfrute de diferentes contextos sociales. Ya que no se cuenta con igualdad de condiciones, o de un ejercicio con equidad que le permita interactuar libremente.

Así pues, la familia Salazar levantó su voz un día de diciembre e hizo manifiesto un nuevo estado de conciencia, creando el programa de inclusión laboral con personas en situación de discapacidad, enmarcado en los derechos humanos y en el diseño de espacios universales que permiten el desarrollo armónico y libre de la personalidad, indiferente a la condición física del individuo.

Este programa se basa en cuatro grandes pilares. El primero, es la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, el segundo, la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social –PPDIS- 2013-2022, El tercero, el documento COMPES Social de 2013 y finalmente, la Ley 361 de 1997.

Nuestro compromiso es demostrar que el programa mejora el clima organizacional, disminuye la rotación, es sostenible y objeto de replicación. Bajo este contexto buscamos una sociedad incluyente, libre de prejuicios y desarrollada.

Aprobó:



Gustavo Goyeneche Navarro
Gerente General
Gran Estación Centro Comercial



POLÍTICA AMBIENTAL

Gran Estación Centro Comercial P.H., para garantizar el cuidado y la conservación del medio ambiente, genera y desarrolla actividades para mitigar los impactos ambientales negativos y potencializar los impactos positivos generados en el desarrollo de sus actividades. Las bases fundamentales de nuestro sistema de gestión ambiental son:

- ✓ El cumplimiento a la normatividad ambiental vigente.
- ✓ El consumo eficiente de agua y energía.
- ✓ La gestión adecuada de los residuos.
- ✓ El uso racional de los recursos naturales.
- ✓ Las campañas desarrolladas para informar sobre consumo responsable.
- ✓ La protección y conservación de un ambiente sano y sostenible.
- ✓ El mejoramiento continuo de las prácticas ambientales.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que el Centro Comercial lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

Aprobó:



GUSTAVO GOYENECHÉ NAVARRO
Gerente general
GRAN ESTACIÓN CENTRO COMERCIAL

— GE —
GRAN ESTACION
Centro Comercial
impresionante

**POLITICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y RIESGOS
PSICOSOCIALES**

GRAN ESTACIÓN CENTRO COMERCIAL, se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique calificación de acoso laboral, a salvaguardar la información que sea recibida y dar trámite e intervención oportuna a las quejas que radiquen a través del COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, también establecerá actividades tendientes a generar una conciencia colectiva de sana convivencia, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas; la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en el Centro Comercial y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo, el Centro Comercial asume el compromiso de:

- ✓ Velar por el cumplimiento de los valores corporativos.
- ✓ No debe interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- ✓ No debe permitir ningún comportamiento que sea amenazador, abusivo, intimidante, explotador o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico en el lugar de trabajo y, donde sea aplicable.
- ✓ Favorecer los espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas del capital humano.

Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que el Centro Comercial lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

Aprobó:



GUSTAVO GOYENECHÉ NAVARRO
Gerente General
GRAN ESTACION CENTRO COMERCIAL

Avenida Calle 26 No. 62 - 47 Piso 4
PBX (57) (1) 2210800 Bogotá DC - Colombia
www.granestacion.com.co

ASOCIACIÓN DE GERENTES COMERCIALES DE COLOMBIA
FENALCO
LA PASADA QUE DA
FUTURO





POLITICA DE CALIDAD, SALUD Y SEGURIDAD

En **Gran Estación Centro Comercial** brindamos espacios y ambientes, modernos y confortables para que nuestros visitantes adquieran bienes y servicios que faciliten su vida, se entretengan y se relacionen; nuestros inversionistas sostengan la rentabilidad de su inversión y nuestros locatarios desarrollen efectivamente sus negocios a través de:

- ✓ La Satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestros visitantes, inversionistas y locatarios a través del reconocimiento y cumplimiento de los requisitos legales, del cliente, normativos y del Centro Comercial.
- ✓ Contando con excelentes proveedores, manteniendo relaciones productivas.
- ✓ Desarrollando actividades de promoción y prevención para, mitigar, controlar y prevenir los peligros y riesgos en Seguridad y Salud en el trabajo para la prevención de lesiones, enfermedades laborales.
- ✓ Contando con el personal calificado y comprometido para el desarrollo de las actividades con la aplicación de valores corporativos y estándares de Seguridad y Salud.
- ✓ Implementando y manteniendo un Sistema de Gestión de Calidad y de Salud y seguridad, que permita el mejoramiento continuo a través de la disposición de recursos humanos, técnicos y financieros.
- ✓ Obteniendo un margen de rentabilidad acorde con las expectativas del Centro Comercial.

Aprobé:

GUSTAVO GOYENECHÉ NAVARRO
Gerente General
GRAN ESTACION CENTRO COMERCIAL

Avenida Calle 26 No. 62 - 47 Piso 4
PBX (57) (1) 2210800 Bogotá DC - Colombia
www.granestacion.com.co

ASOCIACION DE CENTROS COMERCIALES DE COLOMBIA



FENALCO
LA FUERZA QUE UNO
ES COLOMBIA



