

Buenas prácticas del sector de la construcción

En esta sección conocerás casos de éxito, resultados, indicadores y lineamientos para empresas que busquen encaminar sus estrategias de responsabilidad social y equidad de género. Los lineamientos por destacar y que se podrán implementar en la empresa son:

Buenas prácticas para la responsabilidad social:

- Asegurar las condiciones mínimas de trabajo decente.
- Implementar una política de empleo justo conforme a las normas laborales y la actividad que ejecuta el trabajador.
- Resaltar los programas de educación en temas de sostenibilidad a los trabajadores durante la etapa de construcción y para los residentes durante la etapa de operación de los proyectos.
- Crear una política o programa de responsabilidad social empresarial que vaya más allá de los requerimientos por ley y que desde un principio se plantee como un modelo a largo plazo con objetivos claros.
- Establecer metas que puedan ser cuantificables y que se evalúen anualmente para determinar el avance de la compañía en este tema.
- Someter a la empresa a una evaluación integral de sostenibilidad con el propósito de identificar oportunidades de mejora en temas sociales, económicos y ambientales.
- Realizar un análisis de los programas e iniciativas disponibles tanto nacional como internacionalmente e identificar como la estructura y negocio de la empresa se puede alinear con los objetivos de dichos programas y ser participe con la firma de acuerdos.
- Realizar mesas de trabajo con el público objetivo de las políticas de responsabilidad social empresarial, para poder identificar sus necesidades y en donde enforzar los esfuerzos de la compañía. También que estos puedan participar del proceso de formulación de las actividades a desarrollar.
- Celebrar y promover las iniciativas de los trabajadores en este tema.
- Presentar informes públicos indicando el progreso de los programas de responsabilidad social.
- Participar en programas públicos y privados existentes ya sea con apoyo financiero, técnico o de personal.
- Facilitar la transferencia de conocimiento del programa implementado para que otras empresas en otras partes del país lo puedan usar como un modelo y que este sea replicado.
- Analizar los impactos positivos que podría tener el programa sobre la comunidad y el ambiente y buscar potencializarlos.
- Buscar para la empresa alcanzar una certificación como B Corporation, BIC o JUST.
- Implementar un sistema para la gestión de los aspectos de seguridad, salud, bienestar y riesgos laborales de los trabajadores que incluya la evaluación y respuesta a riesgos.
- Incentivar la contratación de trabajadores y colaboradores del área de desarrollo de las actividades de la empresa.

Buenas prácticas para la equidad de género:



- Destacar el rol y la importancia de las mujeres al interior de la empresa.
- Presentar informes públicos indicando el progreso de los programas de equidad de género.
- Garantizar condiciones de igualdad de oportunidad y trato para las mujeres.

Buenas prácticas para la gestión ambiental y productos:

- Implementar un sistema de gestión ambiental basado en la certificación ISO 14001 con la cual se definan los impactos, metas y política ambiental.
- Establecer una política de infraestructura sostenible que promueva la búsqueda de certificaciones sostenibles para las oficinas de la empresa. como LEED, WELL, EDGE, Living Building Challenge, entre otras.
- Desarrollar un programa que promueva el uso de modos de transporte alternativos al transporte particular, como el uso de la bicicleta, a pie, con vehículos compartidos o transporte público.
- Seleccionar productos con reportes de sostenibilidad corporativa (RSC) en los cuales se evalúan los impactos ambientales de las operaciones de extracción, manufactura y suministro de un producto.
- Seleccionar productos que reporten los aspectos ambientales y de sostenibilidad con el soporte de procesos de manufactura de la OCDE.
- Seleccionar productos de un fabricante que es participe de un programa de responsabilidad extendida.

Compromiso con una forma de actuar transparente, clara y responsable de SYMA Consultores y Constructores S.A.S:

En las comunidades de Valparaíso y Tarso se realizaron donaciones a las comunidades y ayudas alimentarias a todas las personas colaboradores del proyecto El Paraíso. Este proyecto recibió en 2020 la certificación CASA en nivel excepcional, siendo el primero del país en alcanzar este nivel, lo que demuestra su compromiso e implementación de estrategias de sostenibilidad integral. Para conocer más: <https://www.caminoamivienda.com/c%C3%B3mo-actuamos>

Constructores de sueños de CFC&A Construcciones:

La constructora a través de su programa de responsabilidad social empresarial lleva a cabo distintas campañas que toman temas ambientales, como una campaña de siembra de árboles, una campaña educativa para los trabajadores que no saben leer y escribir y una campaña social para que persona puedan acceder a beneficios dada su condición ocio económica. También hay programas de solidaridad con los adultos mayores y de formación y entrenamiento para la construcción de la sostenibilidad en nuestra sociedad. Para conocer más: <https://constructoresdesuenos.cfcya.co/quienes-somos/>



Fundación Concreto:

La Fundación es una entidad sin ánimo de lucro que es el brazo social del Grupo Empresarial Constructora Concreto. Dentro de sus programas de responsabilidad social empresarial destaca “Semilleros de Paz” el cual reúne a niños y jóvenes que han vivido las consecuencias de la violencia del país y fomenta la cultura de la reconciliación, la tolerancia el perdón y la resolución de conflictos. El programa de “Laboratorio Lúdico” promueve actividades de convivencia ciudadana en niños y jóvenes a través de experiencias, exploración y construcción. Para conocer más: <https://fundacionconcreto.org/>

Labor social de IC Constructora beneficio a más de 1300 personas:

Desde hace más de 5 años IC Constructora ha aportado al programa de apoyo psicológico y social a niños “Tapas para Sanar” de la Fundación Sanar apoyando a más de 269 niños, niñas y adolescentes. En 2020 la constructora entregó 200 millones de pesos en bonos de mercado al personal de obra de la compañía beneficiando a más de 1300 personas. Para conocer más: <https://icconstructora.co/responsabilidad-social/>

La responsabilidad social es una filosofía central de CONSTRUCTORA CAPITAL, donde el impacto ambiental, social y vital son ejes prioritarios de la empresa:

La Constructora Capital ha implementado una serie de programas de responsabilidad social, entre los cuales cabe destacar el programa “Sueños Capital” la constructora retribuye la labor de los trabajadores con mayores necesidades brindando apoyo en el mejoramiento de sus viviendas. Con el programa “Obras escuela” casi cien obreros se han graduado desde 2009 en educación básica primaria, aprendiendo a leer y escribir. También se les brinda capacitación a obreros en temas técnicos más avanzados relacionados con labores de la construcción. Para los trabajadores que se encuentran estudiando pregrados y posgrados, dado un buen desempeño académico la constructora les otorga auxilios educativos. Para conocer más: <https://www.constructoracapital.com/responsabilidad-social>

CAMACOL y aliados lanzan estrategia de “Construimos a la Par”:



La estrategia “Construimos a la Par” fue lanzada por CAMACOL en alianza con la Vicepresidencia de la República, la consejería para la Equidad de la Mujer, el SENA y el Servicio Público del Empleo con el fin de cerrar las brechas de género en el sector de la construcción, fomentando la formación y empleabilidad de las mujeres teniendo en cuenta las demandas del sector y las habilidades requeridas para las distintas actividades. Lo anterior, bajo el marco que solamente el 7% de los trabajadores del sector de la construcción son mujeres. Para conocer más: [CAMACOL lanza estrategia nacional de equidad de género en el sector de la construcción.](#)

Pacto por el Trabajo Decente en el Sector de la Construcción e Infraestructura:

El Ministerio del Trabajo y CAMACOL firmaron el Pacto por el Trabajo Decente para el desarrollo del sector de la construcción e infraestructura en Colombia, que busca divulgar, sensibilizar, promover y motivar a los afiliados con cuatro compromisos:

1. Promoción de la recuperación productiva, centrada en la inversión, el empleo y la protección social para contribuir al cumplimiento del ODS 8 – Trabajo Decente y Crecimiento Económico.
2. Promoción de la vinculación al Pacto por el Trabajo Decente.
3. Promoción de la ejecución del “Pacto por el emprendimiento, la formalización y la productividad”.
4. Propender por el establecimiento de un entorno normativo objetivo, claro y estable que estimule iniciativas que tiendan a mejorar el trabajo decente del sector.

Para conocer más: [Pactos por el Trabajo Decente.](#)

Women in Concrete Alliance y la promoción de las mujeres en la industria de la construcción:

La iniciativa “Women in Concrete Alliance” busca promover el empoderamiento de las mujeres en el sector de la construcción, mediante el desarrollo de programas de equidad de género, y la realización de eventos de congregación de mujeres. Estos espacios son ambientes para la discusión de problemas frecuentes y promoción de buenas prácticas que transforman los ambientes laborales en escenarios donde las mujeres pueden participar equitativamente y con condiciones justas, fomentando la competitividad para el sector en general. Para conocer más: [Women in Concrete.](#)

EnConjunto hacemos la diferencia, programa educativo sostenible de Constructora Bolívar:



La constructora Bolivar, a través de webinars propicia buenas prácticas ambientales dirigidas a los residentes de los conjuntos, con el fin de promover la operación sostenible de sus proyectos de construcción. Entre el 2019 y 2020 aumentó la participación en un 91%. Para conocer más: [EnConjunto](#).

Transparencia en nuevas contrataciones por posición laboral en Amarilo:

Amarilo en el informe de sostenibilidad del año 2020, en la sección de desempeño social revela información referente a las nuevas contrataciones por posición laboral, discriminando mujeres y hombres por aparte, con el fin de revelar las prácticas de contrataciones actuales. Se rescata que a nivel de gerentes y directores no existe una brecha significativa entre hombres y mujeres contratadas para el 2020. De todas maneras, se muestra la realidad de disparidad entre los géneros en los roles como maestros, almacenistas y personal operativo, cargos donde no se encuentran contratadas mujeres durante este año de análisis. Para conocer más: [Informe de sostenibilidad 2020 Amarilo](#).