



PLATAFORMA ESTRATÉGICA



CCR
SAESP

CUADRO DE MODIFICACIONES

VERSIÓN N°.	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
9	2023-07-28	Se modifica la redacción de la visión según solicitud generada por el grupo de accionistas. Así mismo, se reemplaza el logo y codificación de colores por cambio de imagen corporativa. Se realiza la inclusión de la política de desconexión laboral y se realiza la modificación de los aspectos de la política de seguridad vial según la normatividad vigente. Se incluyen los objetivos de desarrollo sostenible, su aplicación y aporte de la organización a su cumplimiento. Se realiza la actualización del numeral 1.4 Resultados con la información de los nuevos objetivos propuestos en el mapa estratégico de la organización.
10	2025-06-04	Por motivo de los resultados de la auditoría de renovación de 2024 se modificó el alcance de certificación para los Sistemas de Gestión de Calidad (SGC) y Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el numeral 2, ampliando la cobertura a la planificación y desarrollo de proyectos. El alcance del Sistema de Gestión Ambiental (SGA) se decidió mantener igual que los demás componentes del sistema. Además, la política del Sistema de Gestión Integrado ha sido revisada y actualizada en el numeral 3, con énfasis en la gestión de riesgos relacionados con la confiabilidad e imparcialidad de la información y los aspectos de sostenibilidad y cambio climático. Las políticas de seguridad vial y de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas se mantienen sin modificaciones.
11	2026-01-13	Se incluye la Política de Convivencia y Prevención del Acoso Laboral, en cumplimiento de los lineamientos establecidos en la Resolución 3461 de 2025, como requisito para su implementación.

RESPONSABLE DEL INFORME

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
		
Julián Hernández Acuña	Pedro Gómez	Andrea Pérez Cadavid
Coordinador HSEQ	Asesor experto	Gerente general - Representante legal
Diciembre 30 de 2025	Enero 08 de 2026	Enero 13 de 2026

1. Direccionamiento Estratégico

Es el proceso para definir el rumbo hacia el cual se encaminarán todos los esfuerzos que permitan alcanzar los objetivos futuros de CGR, que se fundamenta en la filosofía y el cumplimiento al propósito empresarial.



1.1 Propósito: ¿para qué existimos?

El objetivo de CGR es desarrollar proyectos en el marco de la sostenibilidad, que generen valor a los grupos de interés y un impacto positivo y equilibrado para el medio ambiente y la sociedad.



Misión

Prestar servicios sostenibles para la gestión integral de residuos sólidos, enfocándonos en el desarrollo de proyectos que contribuyan a la valorización de residuos y que generen un impacto positivo en aspectos ambientales y sociales.



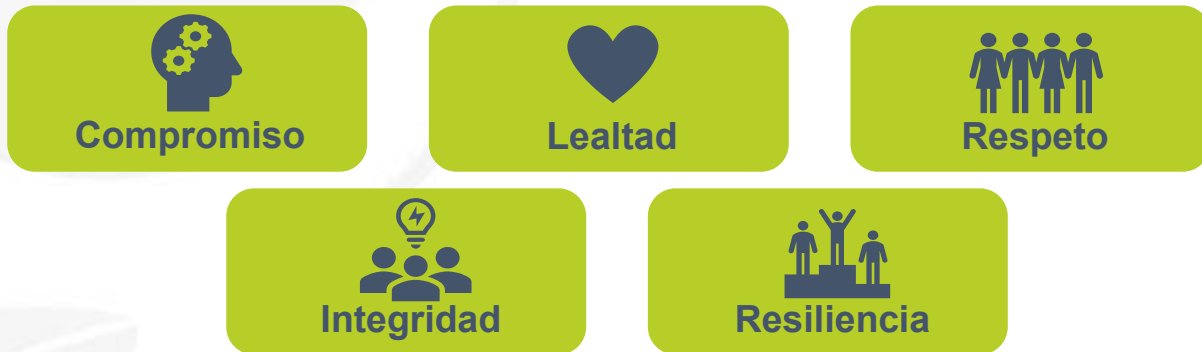
Visión

Ser en 2027 una empresa prestadora de los servicios públicos de agua potable y saneamiento básico, implementando las mejores prácticas de mercado, con responsabilidad social y ambiental, en un marco de crecimiento y rentabilidad empresarial.

1.2. Identidad: Nuestra filosofía empresarial, lo que decidimos ser

Sus acciones estarán focalizadas en la generación de valor para las partes interesadas, una estructura de financiación acorde a la realidad del negocio, los proyectos sostenibles y la visión definida hacia la responsabilidad social empresarial.

Valores corporativos



- **Compromiso:** Es la fuerza que transforma una promesa en realidad.
- **Lealtad:** Es la capacidad del ser humano de desarrollar fidelidad y compromiso total con otro ser, organización y propósito común.
- **Respeto:** Capacidad de respetar, reconocer y comprender las diferencias que se tienen con los demás.
- **Integridad:** Es el comportamiento que nos hace visibles como personas rectas, leales, justas, objetivas, honestas y transparentes ante la empresa y la sociedad.
- **Resiliencia:** Es la capacidad del ser humano de afrontar y sobreponerse a situaciones adversas.

1.3. Acción: ¿Qué y cómo se hace?

Cada dos años, se realiza una jornada de planeación estratégica donde directivos, coordinadores y líderes de proceso, mediante una metodología estructurada, identifican las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la organización. Con esta información, se plantean iniciativas que se plasman en el mapa estratégico de la organización por cada perspectiva definida.

Contexto de la organización - DOFA



1.4. Resultados: hasta donde vamos a llegar

Seguimiento y evaluación del desempeño a través del cumplimiento de la política y los objetivos definidos en el ejercicio de planeación y contexto organizacional, tal como se referencia en el numeral 3.

2. Alcance del sistema de gestión calidad, ambiente y SST

Prestación del servicio público de aseo en sus actividades de disposición final de residuos sólidos urbanos, tratamiento de lixiviados y administración, diseño, construcción, operación y mantenimiento integral de rellenos sanitarios. Planificación y desarrollo de proyectos.



3. Política del sistema integrado de gestión

CGR Doña Juana S.A. E.S.P.; es una empresa que desarrolla soluciones integrales para la gestión de residuos y análisis ambientales. En el marco de su autonomía y en cumplimiento de su misión, busca la satisfacción de las partes interesadas, la protección del medio ambiente, la preservación de la salud y seguridad de sus trabajadores, contratistas y terceros, y el cumplimiento de los requisitos legales aplicables al Sistema Integrado de Gestión.

CGR Doña Juana S.A. E.S.P., concreta la política integrada a través de las siguientes acciones:

- Mantiene altos niveles de satisfacción y lealtad de sus partes interesadas mediante el cumplimiento de los requisitos legales y contractuales y la optimización de la comunicación y atención a sus necesidades y expectativas.
- Identifica, previene, mitiga y/o compensa los impactos ambientales derivados de las actividades propias de la prestación del servicio público prestado.
- Implementa principios de sostenibilidad, buenas prácticas ambientales e incorpora acciones de mitigación del cambio climático para garantizar el apropiado desempeño ambiental.
- Busca la prevención de lesiones, accidentes y enfermedades laborales a través de la participación y consulta de trabajadores y partes interesadas, y la identificación proactiva de peligros y riesgos que puedan afectar su integridad.
- Asegura la disponibilidad de personal calificado y promueve su desarrollo profesional, tanto en competencias técnicas como en la gestión del sistema integrado.
- Gestiona los riesgos para garantizar la continuidad del negocio, minimizando el impacto en la prestación del servicio, la operación de los procesos y la imagen o reputación de la organización.
- Garantiza la integridad y confidencialidad de los resultados, mediante la implementación de controles y procedimientos, y asegura una posición objetiva y libre de influencias externas o conflictos de interés que comprometan la imparcialidad del personal del laboratorio.

Esta política se implementa bajo los principios de responsabilidad social, disponible para todos los involucrados con la organización. Se insta a que las actividades se enfoquen en la gestión eficiente de los recursos y en la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión.

4. Objetivos del sistema integrado de gestión

Los objetivos alineados con la política del sistema de gestión se definen en cinco perspectivas en el "Mapa Estratégico" (DC-GE-07). Su seguimiento se realiza mediante la medición regular de indicadores, comparando los resultados con las metas, identificando posibles desviaciones y aplicando acciones correctivas en el "Seguimiento de Objetivos Estratégicos" (FR-GE-18) para asegurar la planificación y el éxito de las iniciativas.

Financiera

**Cliente –
Mercado**

Sostenibilidad

**Capitales
estratégicos**

**Procesos
claves**

Estrategia operativa

- Prestación de los servicios con un enfoque en la optimización de costos de operación y cumplimiento de la licencia ambiental.
- Financiación de capital de trabajo, mejorando la gestión en procesos como compras, inventarios y optimizar la rotación de cuentas por cobrar
- Liderazgo organizacional y fortalecimiento de habilidades blandas
- Fortalecimiento de procesos críticos para la generación de valor
- Robustecer las capacidades organizacionales (Acción y Desempeño)



**Visión
corporativa**

5. Política de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas



CGR Doña Juana S.A. E.S.P, busca promover un ambiente de trabajo sano y seguro enmarcado dentro de la cultura del cuidado y disciplina operativa; y siendo consciente de los efectos adversos del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas en la salud integral, el desempeño y productividad, establece las siguientes directrices para todas las personas relacionadas en el alcance:

- Participar obligatoriamente en los procesos de formación, que promuevan hábitos de estilos de vida saludable.
- No está permitido laborar bajo los efectos del alcohol a partir del 0.01 grados-alcohol y/o sustancias psicoactivas, con el fin de mantener la integridad en los procesos y prevenir la ocurrencia de incidentes.

5. Política de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas

- No está permitido el consumo de sustancias antes y durante la jornada laboral y estando en las instalaciones de la empresa.
- No está permitido la venta, distribución, tenencia de alcohol, armas de fuego, blancas etc.) y/o sustancias psicoactivas en el lugar de trabajo.
- CGR Doña Juana S.A. E.S.P, Se reserva el derecho a realizar en cualquier momento inspecciones y toma de muestras al personal que permitan esclarecer los hechos ante incidentes y/o sospecha de consumo.



6. Política de seguridad vial

Centro de Gerenciamiento de Residuos Doña Juana S.A. E.S.P., comprometida con la mejora continua de sus procesos, el bienestar de sus colaboradores, contratistas, visitantes y partes interesadas, ha implementado la presente política, la cual será aplicada a todas sus operaciones en donde desarrollará actividades de promoción de buenas conductas para la protección de la vida, enfocadas a todos los actores viales que realicen desplazamientos laborales por las vías internas y externas del relleno sanitario, así como los trayectos itinere.

Todos los actores viales del Centro de Gerenciamiento de Residuos Doña Juana S.A. E.S.P, deberán:

- Velar por el cumplimiento de la legislación Colombiana en seguridad vial, así como los programas establecidos por la organización, el cliente y aquella aplicable en las áreas de trabajo.
- Desarrollar medidas preventivas, de control y mejoramiento según la identificación, análisis y valoración de las actividades de conducción.

La Dirección destinará los recursos necesarios para dar cumplimiento a las acciones y estrategias definidas en el Plan Estratégico de Seguridad Vial , con el propósito de prevenir la probabilidad de la ocurrencia de eventos que generen daños a las personas, daños a la propiedad, accidentes y siniestros viales que puedan afectar la integridad física, mental, social del personal y el medio ambiente.

Para dar cumplimiento a los objetivos, se han establecido los programas de gestión vial que son parte integral de la presente política, estos son:

**Velocidad
segura**



**Prevención
de la fatiga**



**Prevención de
la distracción**



**Protección actores
vulnerables**



**Cero tolerancia, alcohol,
sustancias psicoactivas**



7. Política de desconexión laboral

Dando cumplimiento a la Ley 2191 de 2022 “por medio de la cual se regula la desconexión laboral”, donde se consagra el derecho que tiene cada trabajador a no ser contactado por ningún medio por temas laborales, cuando esté por fuera de su jornada de trabajo, en vacaciones o descansos; con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo de las licencias, permisos y/o vacaciones, para atender la vida personal y familiar, CGR DOÑA JUANA S.A. E.S.P., implementa los mecanismos para el ejercicio de tal derecho, de acuerdo con lo dispuesto por la legislación nacional vigente.



7.1. Responsabilidad de la dirección

En CGR DOÑA JUANA S.A. E.S.P., el trabajador puede tener un desarrollo efectivo de su espacio personal y familiar en su tiempo de: descanso, licencias, permisos y vacaciones. Por lo tanto, el compromiso permanente de los directivos y jefes es de abstenerse de formular ordenes o cualquier otro requerimiento al trabajador por fuera del horario laboral, excepto para aquellos cargos de dirección, confianza y manejo (directores, coordinadores, jefes de áreas o supervisores) o los que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan, deban tener una disponibilidad permanente, o en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, urgencia y necesidad del servicio, por ser los servicios de disposición final de residuos y tratamiento de lixiviados, servicios públicos esenciales.

CGR DOÑA JUANA S.A. E.S.P., reconoce el derecho de los trabajadores a no atender dispositivos digitales y a no responder comunicaciones de la empresa fuera de su jornada laboral.

7.2. Ámbito de aplicación

Son destinatarios de esta Política todos los trabajadores de CGR DOÑA JUANA S.A. E.S.P., con independencia de la forma en que se ejecute sus servicios.

7.3. Medidas para garantizar y ejercer el derecho

Entre otras, CGR Doña Juana S.A. E.S.P., adopta las siguientes medidas, como mecanismo de garantizar el derecho a la desconexión laboral:

1. La convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo seas de carácter presencial o virtual, se hará dentro de los límites de la jornada laboral.
2. Se evitará el envío de comunicaciones laborales finalizada la jornada laboral, así como hacer llamadas telefónicas fuera de la misma.
3. Cuando se envíen correos electrónicos fuera de la jornada laboral, se utilizará preferentemente la configuración del envío programado o retardado para hacer llegar los mensajes dentro del horario laboral.
4. Cuando el trabajador disfrute, en particular, de sus vacaciones tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en su correo electrónico que precise las fechas en las que estará ausente y los datos de contacto de la persona que puede atender de manera efectiva y oportuna la solicitud o gestión.

El texto sugerido del mensaje es: “Cordial saludo: Del FECHA INICIAL al FECHA FINAL, estaré ausente de la oficina. Por lo anterior, agradezco direccionar sus solicitudes a INDICAR DATOS DE CONTACTO” Firma.

Las situaciones que excluyen lo aquí establecido son:

1. Los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
2. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente para garantizar la prestación del servicio público de aseo en sus componentes de disposición final y tratamiento de lixiviados;
3. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.

7.4. Recepción de quejas y mecanismos de solución de conflictos

Entre otras, CGR Doña Juana S.A. E.S.P., adopta las siguientes medidas, como mecanismo de garantizar el derecho a la desconexión laboral:

- a. QUIENES SE ENCUENTRAN FACULTADOS PARA PRESENTAR QUEJAS, POR PRESUNTA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL: Todos los trabajadores de la Empresa, con excepción de aquellos que desempeñan cargos y/o funciones, que tienen la calidad de dirección, confianza y manejo.
- b. COMO SE DEBE RADICAR LA QUEJA: La queja deberá ser presentada en forma escrita, mediante un documento físico o a través de correo electrónico, recepcion.campamento@cgr-bogota.com En el documento se deberá narrar en forma clara los hechos, determinando tiempo, modo y lugar de la presunta vulneración al derecho de desconexión.
- c. ANTE QUIEN SE DEBE PRESENTAR LA QUEJA: La queja deberá presentarse ante el proceso de Talento Humano de la Empresa.
- d. TRÁMITE QUE SE SURTIRÁ: Una vez se ha recibido la queja, se dará inicio al siguiente procedimiento:



1. La coordinadora de Talento Humano dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al recibo de la queja, evaluará los hechos narrados como violatorios al derecho de desconexión.
2. Realizada la valoración de la queja presentada, la coordinación de Talento Humano citará a las partes o les solicitará una explicación por escrito de lo sucedido.
3. Surtido el trámite anterior, la coordinadora de Talento Humano emitirá su concepto, sobre si los hechos narrados en la queja constituyen una violación al derecho de desconexión laboral o si, por el contrario, corresponden a situaciones difíciles, urgentes, de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requería el cumplimiento de deberes extra de colaboración con la empresa, por parte del trabajador.
4. En el evento en que la coordinadora de Talento Humano defina que los hechos constituyen una violación al derecho de desconexión, o cuando el trabajador no se encuentre conforme con la decisión adoptada, se dará traslado de la queja y demás documentación allegada al Comité de Convivencia Laboral de la Empresa, con el fin de que se surta el trámite correspondiente a la Ley 1010 de 2006.

8. Política de convivencia y prevención al acoso laboral

CGR Doña Juana S.A. E.S.P, con el propósito de fomentar el bienestar y el ambiente laboral , respetuoso y libre de toda forma de violencia o discriminación, en condiciones dignas, justas y equitativas, establece la presente política.



La organización busca fortalecer la armonía entre todos los colaboradores que comparten un entorno laboral en todos sus niveles, garantizando la protección de la intimidad, la honra, la salud mental y la libre expresión. En el entendido que la convivencia es una responsabilidad compartida de todos los integrantes, nuestra cultura estará basada en el dialogo, la empatía, la participación, la cooperación, en el entendido que la convivencia.

CGR Doña Juana S.A. E.S.P, afirma su compromiso con la prevención, atención y corrección de todas las conductas relacionadas con el acoso laboral y la promoción de un ambiente de convivencia laboral sano, para tal fin contara con la intervención del Comité de Convivencia Laboral, el cual actuara bajo los principios de confidencialidad, reserva, respeto, igualdad e imparcialidad.

El incumplimiento de esta política generará las sanciones disciplinarias correspondientes, conforme a la normatividad legal vigente, el Reglamento Interno de Trabajo y demás disposiciones internas orientadas al mantenimiento del buen trato y la sana convivencia

Esta política es aprobada por la alta dirección y sea distribuida, divulgada y conocida por todos nuestros colaboradores.

9. Alineación Objetivos Desarrollo Sostenible

Objetivo	Meta objetivo	Contribución o aporte
3 SALUD Y BIENESTAR 	▪ 3.7 Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales. ▪ 3.a Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda.	▪ Talleres de paternidad y maternidad (Tejido familiar) proceso pensado en jardines y colegios locales de las comunidades cercanas al proyecto. ▪ Talleres con Madres gestantes y lactantes en el Centro de desarrollo infantil familiar (DIMF) ▪ Implementación de política de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas.
4 EDUCACIÓN DE CALIDAD 	▪ 4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria. ▪ 4.4 De aquí a 2030, aumentar considerablemente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento. ▪ 4.b De aquí a 2020, aumentar considerablemente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países africanos, a fin de que sus estudiantes puedan matricularse en programas de enseñanza superior, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, de países desarrollados y otros países en desarrollo	▪ Adquisición de becas universitarias y de bachillerato para los jóvenes beneficiados de las comunidades aledañas y trabajadores de la organización.
5 IGUALDAD DE GÉNERO 	▪ 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	▪ Contratación igualitaria de mujeres y hombres en la organización.
6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO 	▪ 6.3 De aquí a 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial. ▪ 6.6 De aquí a 2020, proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques, las montañas, los humedales, los ríos, los acuíferos y los lagos ▪ 6.a. De aquí a 2030, ampliar la cooperación internacional y el apoyo prestado a los países en desarrollo para la creación de capacidad en actividades y programas relativos al agua el saneamiento, como los de captación de agua, desalinización, uso eficiente de los recursos hídricos, tratamiento de aguas residuales, reciclado y tecnologías de reutilización. ▪ 6.b Apoyar y fortalecer la participación de las comunidades locales en la mejora de la gestión del agua y el saneamiento	▪ Tratamiento de lixiviados, manejo de aguas residuales (Implementación de tramas de grasa, pozos sépticos) ▪ Reducción en el consumo de plaguicidas ▪ Disminución en la generación de residuos peligrosos. ▪ Desarrollo de monitoreos ambientales ▪ Plan de restauración paisajística ▪ Plan de restauración de quebradas ▪ Monitoreos de agua potable en acueductos de la comunidad aledaña al proyecto. ▪ Plan de gestión integral de residuos sólidos y peligrosos ▪ Plan de control integral de vectores

Objetivo**Alineación con los objetivos ONU****Aporte y cumplimiento****7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE**

- **7.a.** De aquí a 2030, aumentar la cooperación internacional para facilitar el acceso a la investigación y la tecnología relativas a la energía limpia, incluidas las fuentes renovables, la eficiencia energética y las tecnologías avanzadas y menos contaminantes de combustibles fósiles, y promover la inversión en infraestructura energética y tecnologías limpias.

- Programa de uso y ahorro eficiente de energía

8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- **8.2** Lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación, entre otras cosas centrándose en los sectores con gran valor añadido y un uso intensivo de la mano de obra.

- **8.3** Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros

- **8.5** De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

- **8.6** De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación

- **8.7** Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, de aquí a 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas

- **8.8** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

- Contratación de jóvenes mayores de 18 años de las comunidades cercanas al proyecto.

- Capital semilla para proyectos de emprendimiento de habitantes de la comunidad

9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

- **9.2** Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto, de acuerdo con las circunstancias nacionales, y duplicar esa contribución en los países menos adelantados

- **9.4** De aquí a 2030, modernizar la infraestructura y reconvertir las industrias para que sean sostenibles, utilizando los recursos con mayor eficacia y promoviendo la adopción de tecnologías y procesos industriales limpios y ambientalmente racionales, y logrando que todos los países tomen medidas de acuerdo con sus capacidades respectivas

- Implementación de nuevos proyectos:

- Ensilaje de podas (entre 25 – 100 ton/día)
- Centro de Aprovechamiento y tratamiento de RCD (entre 884.520 a 1.769.040 ton/año)
- Tratamiento y valorización de RSU (entre 600 – 1200 ton/día)
- Tratamiento y disposición final de residuos hospitalarios.

Objetivo**Alineación con los objetivos ONU****Aporte y cumplimiento****9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA**

- **9.b** Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas
- **9.c** Aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados de aquí a 2020

- Implementación de nuevos proyectos:
 - Tratamiento y valorización de rechazos del sistema de membranas de la PTL
 - Valorización de lodos de PTL y pondajes.
 - Minería de rellenos sanitarios

10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

- **10.2** De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición
- **10.3** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto
- **10.4** Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

- Contratación de hombres y mujeres sin discriminación

11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

- **11.1** De aquí a 2030, asegurar el acceso de todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales
- **11.6** De aquí a 2030, reducir el impacto ambiental negativo per capita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo
- **11.b** De aquí a 2020, aumentar considerablemente el número de ciudades y asentamientos humanos que adoptan e implementan políticas y planes integrados para promover la inclusión, el uso eficiente de los recursos, la mitigación del cambio climático y la adaptación a él y la resiliencia ante los desastres, y desarrollar y poner en práctica, en consonancia con el Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030, la gestión integral de los riesgos de desastre a todos los niveles

- Línea de mejoramiento de espacios comunitarios en el área de influencia del proyecto
- Monitoreos de calidad de aire

12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES

- **12.2** De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales
- **12.4** De aquí a 2020, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente

- Programa de uso y ahorro eficiente de recursos
- Reducción en el consumo de plaguicidas para el control del vector mosca

Objetivo**Alineación con los
objetivos ONU****Aporte y
cumplimiento****13** ACCIÓN
POR EL CLIMA

- **13.1** Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países
- **13.3** Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana

- Plan de restauración paisajística (Restauración 10 Hectáreas)
- Programa de carbono neutralidad (Reducción huella de carbono)

15 VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES

- **15.1** Para 2020, velar por la conservación, el restablecimiento y el uso sostenible de los ecosistemas terrestres y los ecosistemas interiores de agua dulce y los servicios que proporcionan, en particular los bosques, los humedales, las montañas y las zonas áridas, en consonancia con las obligaciones contraídas en virtud de acuerdos internacionales
- **15.2** Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial
- **15.3** Para 2030, luchar contra la desertificación, rehabilitar las tierras y los suelos degradados, incluidas las tierras afectadas por la desertificación, la sequía y las inundaciones, y procurar lograr un mundo con una degradación neutra del suelo
- **15.4** Para 2030, velar por la conservación de los ecosistemas montañosos, incluida su diversidad biológica, a fin de mejorar su capacidad de proporcionar beneficios esenciales para el desarrollo sostenible
- **15.5** Adoptar medidas urgentes y significativas para reducir la degradación de los hábitats naturales, detener la pérdida de la diversidad biológica y, para 2020, proteger las especies amenazadas y evitar su extinción
- **15.7** Adoptar medidas urgentes para poner fin a la caza furtiva y el tráfico de especies protegidas de flora y fauna y abordar la demanda y la oferta ilegales de productos silvestres
- **15.8** Para 2020, adoptar medidas para prevenir la introducción de especies exóticas invasoras y reducir de forma significativa sus efectos en los ecosistemas terrestres y acuáticos y controlar o erradicar las especies prioritarias
- **15.9** Para 2020, integrar los valores de los ecosistemas y la diversidad biológica en la planificación nacional y local, los procesos de desarrollo, las estrategias de reducción de la pobreza y la contabilidad
- **15.a** Movilizar y aumentar de manera significativa los recursos financieros procedentes de todas las fuentes para conservar y utilizar de forma sostenible la diversidad biológica y los ecosistemas

- Plan de restauración paisajística (Restauración 10 Hectáreas)
- Manejo de especies como retamo liso y espinoso
- Implementación de medidas del plan de manejo ambiental del proyecto para protección de fauna.
- Monitoreos de aves
- Programa de “vida silvestre”

Objetivo**Alineación con los objetivos ONU****Aporte y cumplimiento**
16 PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS


- **16.1** Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo
- **16.5** Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas
- **16.6** Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas
- **16.7** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades
- **16.10** Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales

- Código de buen gobierno
- Botón de transparencia (página web)

17 ALIANZAS PARA
LOGRAR
LOS OBJETIVOS


- **17.16** Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos, especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los países, particularmente los países en desarrollo
- **17.17** Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público - privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas
- **17.19** De aquí a 2030, aprovechar las iniciativas existentes para elaborar indicadores que permitan medir los progresos en materia de desarrollo sostenible y complementen el producto interno bruto, y apoyar la creación de capacidad estadística en los países en desarrollo

- Prestación de un servicio público esencial a través de las actividades de disposición final de residuos, tratamiento de lixiviados, y tratamiento de residuos, en virtud de un contrato de concesión entre un agente privado y uno público, que se constituye en una solución a la gestión de residuos de la ciudad de Bogotá y de siete (7) municipios del Departamento de Cundinamarca.
- Integración con las entidades y organizaciones inherentes en el área de influencia del proyecto para promover los espacios y el desarrollo del programa de Responsabilidad Social Empresarial.