



SEGURIDAD
FÍSICA



PROTECCIÓN A
PERSONAS



SEGURIDAD
ELECTRÓNICA



INVESTIGACIONES Y
POLIGRAFÍA



CONSULTORÍA Y
ENTRENAMIENTO

COMUNICACIÓN DE PROGRESO- COP PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS



OMNITEMPUS LTDA

2015

CONTENIDO

1. IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS	3
2. ACCIONES FRENTE A LOS EJES TEMÁTICOS DEL PACTO GLOBAL	4
2.1 DERECHOS HUMANOS	4
2.2 PRÁCTICAS LABORALES	6
2.3 MEDIO AMBIENTE	7
2.4 ANTI-CORRUPCIÓN.....	9
3. MEDICIÓN DE RESULTADOS.....	9
3.1 DERECHOS HUMANOS	9
3.2 PRÁCTICAS LABORALES	10
3.3 MEDIO AMBIENTE	11
3.4 ANTI-CORRUPCIÓN.....	12

Bogotá, Septiembre 07 de 2015

Me complace confirmar que Omnitempus Ltda desea reafirmar su apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y sus diez principios en los ejes temáticos de Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

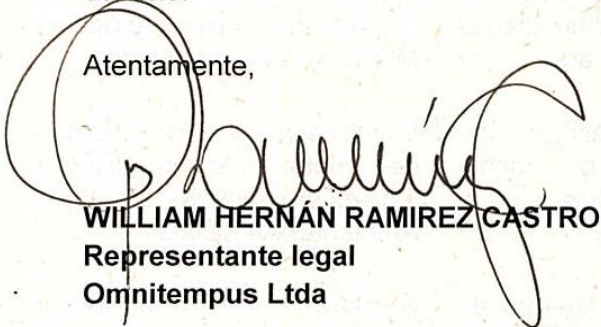
Por ello manifestamos que nos comprometemos a difundir este documento con nuestros grupos de interés mediante nuestros canales de comunicación.

El presente reporte describe los progresos realizados por Omnitempus en la integración de los principios del Pacto Global en la estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Durante la gestión de este año, esta integración se visibilizó mediante las capacitaciones y entrenamientos en estándares de derechos humanos y principios voluntarios en modalidades presenciales y virtuales a través de la plataforma Moodle.

Adicionalmente, se crearon y han sido divulgadas, la Política de Derechos Humanos y la Política de Relacionamiento con Comunidades. Se ha promovido la interacción con nuestros grupos de interés, involucrando para el presente año a proveedores críticos en los planes de formación presencial y virtual de la empresa y en la socialización de documentos y procedimientos relevantes para el éxito de la operación.

El alcance de este comunicado anual de progreso corresponde desde Mayo 2014-Mayo 2015 con cobertura a las agencias y demás zonas donde prestamos el servicio.

Atentamente,



WILLIAM HERNÁN RAMÍREZ CASTRO
Representante legal
Omnitempus Ltda

1. IDENTIFICACIÓN DE GRUPOS DE INTERÉS

Se identifican los Grupos de Interés o partes interesadas con el fin de establecer las acciones y compromisos que respondan al cumplimiento de expectativas en el funcionamiento y desarrollo de la organización.

Grupos de Interés	¿Qué impacto tiene mi actividad en este grupo?	Aspectos relevantes a tener en cuenta
TRABAJADORES	Adecuado desempeño de su trabajo y las condiciones laborales bajo las cuales se desarrolla.	Entorno y condiciones de trabajo seguras y saludables. Seguridad laboral, pago oportuno e igualdad de oportunidades. Beneficios del pacto colectivo.
ACCIONISTAS O SOCIOS	Viabilidad, rentabilidad empresarial, beneficios y valoración de sus títulos	Impulsar el cumplimiento de políticas corporativas y de responsabilidad social.
PROVEEDORES	Condiciones de compra de insumos o servicios prestados a la empresa.	Evaluación de proveedores críticos, divulgación y compromiso con las políticas y procedimientos de OT.
CLIENTES	Calidad de los servicios que les ofrece la empresa.	Grado de satisfacción del cliente, mecanismos de comunicación y atención a inquietudes/quejas.
COMUNIDAD	Apoyo a comunidades relevantes del área de influencia.	Generación de empleo MONC y mano obra local.
MEDIO AMBIENTE	Reducción de prácticas no amigables con el medio ambiente, campañas y procesos de reciclaje.	Identificación y cumplimiento de matriz de requisitos legales ambientales. Gestión Ambiental y reciclaje.
SINDICATOS	Reconocimiento de libertad de asociación y negociación	Registro de afiliados, registro de permisos

Grupos de Interés	¿Qué impacto tiene mi actividad en este grupo?	Aspectos relevantes a tener en cuenta
	colectiva.	sindicales, respeto por beneficios colectivos, búsqueda de soluciones para el bienestar del trabajador.
ONG'S	Apoyo y donaciones a causas sociales.	Alianza con la Fundación Sanar en estrategia de desarrollo sostenible. Diálogo con ONG's en la búsqueda de puntos de trabajo comunes.
AUTORIDAD LOCAL / NACIONAL	Pago de impuestos. Cumplimiento de requisitos legales. Convenios/Alianzas	Apoyo de Comisaría de Familia en procesos de sensibilización sobre buen trato y VIF.

2. ACCIONES FRENTE A LOS EJES TEMÁTICOS DEL PACTO GLOBAL

2.1 Derechos Humanos

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

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

Principales acciones:

En observancia de las normas y estándares internacionales de derechos humanos, la empresa Omnitempus basa sus políticas y procedimientos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Los Principios Voluntarios en Seguridad y

Derechos Humanos, El Código de Conducta Internacional para Proveedores de Seguridad Privada, Los Principios Rectores de Naciones Unidas para las empresas, en la Declaración de la OIT y la normatividad vigente colombiana.

Se establece la Política de Derechos Humanos de Omnitempus con el fin de garantizar la responsabilidad de respetar y promover los derechos humanos en toda la organización y respecto a empleados, contratistas, proveedores, socios y comunidades en el desarrollo de los servicios que presta la empresa. Se define un protocolo de relacionamiento con las comunidades del área de influencia con el objetivo de definir los lineamientos y actuaciones permitidas por nuestros colaboradores con respecto a un comportamiento ético y de respeto por los derechos humanos.

Mediante la elaboración de un plan de formación anual, se desarrollan capacitaciones, entrenamientos y charlas de sensibilización a todo el personal, por medio del cual se dan a conocer las temáticas relevantes a los derechos humanos, estándares internacionales de promoción de DDHH y prácticas responsables de respeto y promoción de DDHH. Se involucra a proveedores y contratistas en el plan de formación anual, estableciendo un cronograma de capacitaciones para nuestros grupos de interés. Adicionalmente, se pretende establecer compromiso de cumplimiento y acato de nuestra política de DDHH, y el cumplimiento de estándares internacionales de DDHH.

La empresa establece mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral con el fin de generar una conciencia colectiva que promueva el trabajo en condiciones justas y dignas, armonía y buen ambiente laboral. De esta manera, Omnitempus cuenta con un procedimiento para la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral (A1-P6 Trámite y solución de conductas de acoso laboral).

Omnitempus cuenta con un Comité de Convivencia Laboral el cual está compuesto por dos representantes del empleador y dos de los trabajadores con sus respectivos suplentes. Dentro de las funciones previstas para dicho comité está el recibir y dar trámite a las quejas presentadas donde existan situaciones que constituyan acoso laboral.

2.2 Prácticas Laborales

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

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

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

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

Principales acciones:

Se reconoce y se respeta los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva, siguiendo las directrices del Reglamento Interno de Trabajo y las normas nacionales. Asimismo, se maneja un registro de afiliados de los trabajadores sindicalizados. La junta directiva del sindicato, cuando lo considera y convoca, se reúnen con el área de asuntos laborales de la empresa con el fin de tratar temas importantes para la búsqueda de soluciones en pro del bienestar del trabajador.

En aras de promover el mejoramiento continuo del personal y de la empresa, se crean beneficios y actividades para generar compromisos, sentido de pertenencia e identidad por la empresa, dichas actividades corresponden a:

- σ Pacto Colectivo
- σ Ferias y jornadas de salud
- σ Alianzas estratégicas con entidades financieras
- σ Deporte
- σ Fiesta de los niños
- σ Información sobre vivienda y arreglos locativos

Dentro de lo que corresponde al Pacto Colectivo, se otorgan beneficios extralegales al trabajador, tales como:

Apoyo al descanso (por 15 días hábiles continuos de descanso efectivo), bono regalo de Navidad, auxilio funerario; permisos adicionales a lo legalmente previsto (por matrimonio, por nacimiento de un hijo, por maternidad), calamidad doméstica, préstamo para estudio y seguro de vida.

La empresa toma decisiones con los trabajadores siempre cumpliendo la legislación laboral y demás normas, buscando la sostenibilidad del negocio. Se cerciora de que a sus trabajadores se les facilite un trabajo seguro, conveniente e higiénico. De esta manera, se identifican, a través de una matriz, los peligros a los cuales se está expuesto y se toman medidas de prevención o de mitigación del peligro, adicionalmente, se realizan mediciones de higiene y se implementa un programa de vigilancia epidemiológica.

Los trabajadores reciben sus elementos de protección personal y son capacitados en riesgos laborales y en prevención de accidentalidad. Omnitempus brinda un salario digno que permite a sus trabajadores cubrir las necesidades básicas y las de sus dependientes. El pago es oportuno y justo de acuerdo a la ley.

Se ha diseñado un programa de capacitaciones tanto para empleados como para contratistas y proveedores, de acuerdo a las necesidades de formación en cumplimiento de objetivos misionales y estratégicos de la empresa, y de acuerdo a necesidades en relación a actitudes y comportamientos humanos. De esta manera, se implementan capacitaciones en derechos humanos, Sistema Integrado de Gestión, HSE, BASC, entre otras.

2.3 Medio Ambiente

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

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

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

Principales acciones:

Como parte del plan de trabajo en gestión ambiental, se actualiza la documentación relevante para la empresa. Se identifica la legislación ambiental pertinente para la operación, evidenciada en una matriz de requisitos legales y ambientales en la cual se le hace seguimiento al cumplimiento de la norma y a los planes de acción. Adicionalmente, se evalúa y se da tratamiento al impacto ambiental de la operación a través de la matriz de impactos y aspectos ambientales.

En cuanto a los programas de gestión desarrollados por la empresa, se cuentan con los siguientes:

- Programa de ahorro y uso eficiente del agua
- Programa de ahorro y uso eficiente de energía
- Programa de gestión integral de residuos

Con el fin de asegurar la mejora continua y adecuada de los aspectos ambientales, la empresa gestiona un proyecto de ahorro de energía a través del cambio de luminarias y toma medidas preventivas para reducir el consumo de agua. Los programas de gestión ambiental en Omnitempus van acompañados de procesos de capacitación y sensibilización para asegurar el manejo y la disposición adecuada de residuos y asimismo promover buenas prácticas de ahorro y uso eficiente de recursos.

En materia de desarrollo sostenible se lleva a cabo la recolección de material reciclable clasificado en tetra pack, pet, tapas, papel, cartón, y adicionalmente la chatarra electrónica. Los materiales recolectados son entregados mensualmente a la Fundación Sanar Cáncer, cuyo propósito es obtener recursos económicos con el material reciclado entregado en donación para la financiación de programas para niños y niñas con cáncer.

La fundación Sanar, con quien se ha firmado un acta de intención y compromiso, certifica a la empresa por la entrega del material y además brinda charlas de sensibilización al personal de Omnitempus con respecto a la labor social de la fundación y con respecto al adecuada realización del reciclaje dentro de la empresa.

2.4 Anti-corrupción

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

Principales acciones:

La empresa evalúa riesgos de corrupción asociados a su cadena de suministros, tales como actos intencionales como el fraude o el hurto de información sensible. Por medio de una matriz de riesgos son identificados, analizados, calificados y tratados.

Omnitempus cuenta con un procedimiento interno sobre conflicto de intereses el cual establece y regula aquellas situaciones que puedan afectar de forma directa a la empresa con la intención de evitar que los intereses personales de un empleado, proveedor o contratista; influyan en su juicio al momento de tomar decisiones a nombre de Omnitempus Ltda, y por ende se vean afectados los intereses de la Compañía, en beneficio de un trabajador o de terceros.

3. MEDICIÓN DE RESULTADOS

3.1 Derechos Humanos

En el 2014 se llevaron a cabo 19 sesiones de capacitación en estándares de derechos humanos para los colaboradores del contrato con Occidental de Colombia

en Bogotá, Barrancas y Arauca. Un total de 212 colaboradores, es decir el 94% de los colaboradores de OXY, recibieron capacitación en la modalidad presencial.

Para el año 2015, se ha contemplado lograr la cobertura del 100% de los colaboradores de Omnitempus, los contenidos de las capacitaciones han sido elaborados teniendo en cuenta las responsabilidades del cargo y la zona donde ejecuta las funciones.

Las lecciones aprendidas frente al eje temático de derechos humanos son:

- Revisión y actualización de la política de derechos humanos de Omnitempus en el marco de las leyes nacionales, estándares internacionales y tratados internacionales de derechos humanos.
- Creación del protocolo de relacionamiento con comunidades que asegure el debido comportamiento del personal de seguridad con los vecinos a la operación.
- Sensibilización frente al tema del buen trato y prevención de la violencia intrafamiliar.
- Creación e implementación de evaluación diagnóstica en derechos humanos para operadores en campo y en ciudades.
- Revisión de temas de entrenamiento para la formulación de casos prácticos aplicados en la cotidianidad y donde se vean posible vulneraciones a los derechos humanos.
- Promover los estándares de derechos humanos en la interacción con proveedores y contratistas.
- Actualización del procedimiento de acoso laboral y generar mayor capacitación en el tema y en la socialización de la ley 1010 de 2006.

3.2 Prácticas Laborales

La política de derechos humanos de Omnitempus establece dentro de sus principios, estándares laborales que propenden por el respeto de libre asociación y por la abolición de prácticas discriminatorias, eliminación del trabajo forzoso y del trabajo

infantil. Se busca a través de campañas de comunicación, la sensibilización en los temas y sentar compromisos con nuestros grupos de interés en la adopción de buenas prácticas de derechos humanos.

En aras de facilitar y asegurar que las inquietudes o quejas de nuestros trabajadores sean atendidas y se les dé oportuna respuesta, se ha creado un mecanismo de atención al trabajador CAT (Centro de Atención al Trabajador) el cual tiene como objetivo garantizar el efectivo tratamiento de solicitudes, quejas y reclamos de los colaboradores de Omnitempus.

El mecanismo está en su fase de implementación a través de la divulgación del mismo a todos los colaboradores. Para su medición y seguimiento se llevará a cabo el diligenciamiento de la Matriz de quejas y reclamos mediante la cual se hará el debido seguimiento a las solicitudes, adicionalmente, se contará con encuestas de satisfacción al trabajador que mida los niveles de eficacia del servicio.

3.3 Medio Ambiente

En materia de gestión ambiental se presentan una serie de oportunidades de mejora tales como cumplir con la legislación identificada en la matriz de requisitos ambientales dejando soporte de cumplimiento, y la de realizar evaluación del impacto ambiental antes de iniciar las actividades de la operación.

Para asegurar la mejora continua y adecuada de la gestión ambiental de la operación, es necesario realizar mayor seguimiento a nuestros grupos de interés en su gestión ambiental, por ejemplo, con subcontratistas de los talleres de vehículos y con el proveedor de caninos.

Como una medida para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, sería la incursión de vehículos eléctricos o de gas en la operación urbana, de igual manera es necesario velar regularmente por el mantenimiento preventivo de los vehículos tanto propios como contratados de forma tal que se incluyan también nuestros grupos de interés.

Por otro lado, es pertinente que la empresa promueva los estándares ambientales internacionales tales como la ISO 14000 de Gestión Ambiental y la ISO 26000 de Responsabilidad Social.

Finalmente, como lección aprendida se considera implementar una medición de resultados por medio de estadísticas o datos precisos en cuanto a la gestión de residuos sólidos, reciclaje de papel, entre otros.

3.4 Anti-corrupción

No se registran datos y/o estadísticas que midan el resultado de las actividades de Anti-corrupción, no obstante representa una de las acciones de mejora al igual que la identificación de riesgos de corrupción cuyo tratamiento se vea reflejado en las políticas y prácticas que combatan la corrupción y la extorsión.

Se propone adoptar mecanismos que permitan ofrecer información sobre violaciones de las políticas de la organización y conductas de corrupción, haciendo un seguimiento a las acciones y al mismo tiempo alentar a los empleados, socios, proveedores a que informen sin temor a represalias.