



SEGURIDAD
FÍSICA



PROTECCIÓN A
PERSONAS



SEGURIDAD
ELECTRÓNICA



INVESTIGACIONES Y
POLIGRAFÍA



CONSULTORÍA Y
ENTRENAMIENTO

COMUNICACIÓN DE PROGRESO- COP PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS



OMNITEMPUS LTDA

2016

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	5
2.3 MEDIO AMBIENTE	8
2.4 ANTI-CORRUPCIÓN	9
3. MEDICIÓN DE RESULTADOS	10
3.1 DERECHOS HUMANOS	10
3.2 PRÁCTICAS LABORALES	11
3.3 MEDIO AMBIENTE	11
3.4 ANTI-CORRUPCIÓN	12



Bogotá D.C., Septiembre 12 de 2016

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 nuestro grupo de interés mediante nuestros canales de comunicación.

En la presente comunicación se describirá el progreso anual realizado por Omnitempus Ltda., en la continua integración de los principios del Pacto Global en la estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias.

Adicionalmente mediante capacitaciones, inducciones, comunicaciones masivas a los correo de los colaboradores y a través de la revista digital Noti-Notas se han divulgado las Políticas desarrolladas por OMNITEMPUS teniendo como eje central los ejes temáticos que tratan los principios del al Pacto Global de las Naciones Unidas en temas referentes Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

El alcance de esta comunicación anual de progreso corresponde desde Mayo de 2015 a Mayo de 2016 con cobertura de las agencias y demás zonas donde prestemos el servicio.

VIGILADO Super Vigilancia
R. 78227 de 03/09/2014

Atentamente,

WILLIAM RAMIREZ CASTRO
Representante Legal
OMNITEMPUS LTDA.



NIT 83010650-3
TEL: 371 11 811629 LINEA DE EMERGENCIA 018000110802
CONTACTO@OMNITEMPUS.COM
DIR. CRA 12A No. 79 - 12 BOGOTÁ COLOMBIA
WWW.OMNITEMPUS.COM



CERTIFICADO BAC
CDLBOG01021-11



CCS
Corporación Colombiana
de Seguridad



RUC
Registro Único
para Contratos



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:

Como se informó en el primer comunicado de progreso –COP para el Pacto Global de las Naciones Unidas, OMNITEMPUS LTDA., estableció las Políticas de Derechos Humanos y Relacionamiento con las Comunidades bajo los lineamientos

prestablecido tanto por el Pacto Global de las Naciones Unidas como 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.

Políticas que se han promulgado, comunicado y difundido a través de los diversos medios que en la actualidad tiene OMNITEMPUS LTDA, para conocimiento tanto de sus trabajadores, colaboradores, clientes como de sus proveedores, canales como Alfresco (plataforma virtual) en la cual están publicados los diversos procedimientos y políticas de la compañía; capacitaciones de inducción y reinducción, en donde se muestra de forma didáctica a las personas que ingresan a la corporación y al personal que ya hace parte de la misma, en qué consisten los Derechos Humanos, cual es la política existente sobre Derechos Humanos y cuáles son los principios rectores en el tema de Relacionamiento con las Comunidades.

Adicionalmente, para tener un mayor acceso y amplio espectro en temas de capacitación se tiene habilitado el software Moodle, software en el cual se desarrollan cursos en línea de alta calidad y entornos de aprendizaje virtuales, sobre temas en derechos humanos, Sistema Integrado de Gestión, HSE, BASC, entre otros.

Y como se informó en el reporte anterior, OMNITEMPUS LTDA., tiene un mecanismo de prevención de acoso laboral (A1-P6 Trámite y solución 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; quejas que son tramitadas ante el Comité de Convivencia Laboral, el cual tiene establecido para reunirse y atender las quejas un periodo de 3 meses o cada vez que se presente una queja, pero por la acogida del mecanismo, el Comité de Convivencia Laboral se reunió durante la vigencia del presente reporte casi de forma mensual.

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:

OMNITEMPUS LTDA, en el continuo respeto, promoción y reconocimiento de los derechos de los trabajadores mantiene el pacto colectivo con los mismos, donde se otorgan diversos beneficios extralegales 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), prestamos por calamidad doméstica, préstamo para estudio, fiesta de los niños y seguro de vida.

Adicionalmente se mantiene las diversas actividades o beneficios a los trabajadores con el fin de crear sentido de pertenecía e identidad por la empresa, actividades como:

- ☞ Alianzas estratégicas con diversas entidades financieras, las cuales se sitúan un día a la semana en las instalaciones de OMNITEMPUS LTDA; fechas de visitas que son publicadas con anterioridad mediante correo electrónico, para que los trabajadores se programen y asistan para informarse de los diversos productos financieros.
- ☞ Ferias y jornadas de salud: jornada que se desarrolló mediante programa denominado “Semana de la Salud” la cual se realizó no solamente en la ciudad de Bogotá, sino también en las diversas sedes de OMNITEMPUS LTDA, a nivel nacional, como en la ciudad de Medellín, Arauca, Yopal, Barrancabermeja y en el departamento de Putumayo, con diversas actividades enfatizadas a hábitos nutricionales, prevención de riesgo cardiovascular, salud visual, donación de sangre, acuaterapia, manejo del estrés, rumbo terapias y temas de prevención en seguridad vial y detección temprana de cáncer de seno. Adicionalmente se tienen desarrollados 5 programas de vigilancia epidemiológica en los cuales se desarrollan múltiples actividades de capacitación y divulgación al personal para la

prevención de las enfermedades y promoción de la salud, como también se realizan de forma periódica pausas activas con los trabajadores y jornadas de Yoga de la Risa.

- ⊖ Obsequios a los niños el cual está atado al beneficio del pacto colectivo de fiesta de los niños.
- ⊖ Deporte: OMNITEMPU LTDA., tiene una alianza comercial estratégica con un centro deportivo especializado, en la cual el trabajador goza de ciertas tarifas preferenciales. Información sobre vivienda y arreglos locativos a través de ferias de vivienda con diversas entidades tanto financieras como cajas de compensación.

Se mantiene el Centro de Atención al Trabajador (CAT – A2-P3), mecanismo a través de cual se garantiza atender de manera oportuna y eficiente todas las solicitudes, quejas y reclamos de los colaboradores de Omnitempus y demás grupos de interés, iniciativa creada por la gerencia de gestión humana para atender siempre de la mejor manera todas la inquietudes o solicitudes de los trabajadores. Mecanismo creado para que en primera medida se resuelvan todas las cuestiones laborales.

Todas las solicitudes, quejas y reclamos recibidas se registran en el cuadro/Matriz (E4-P1-F4 Matriz de solicitudes, quejas y reclamos) mediante el cual se realiza el respectivo seguimiento/ estado de los procesos. En dicho mecanismo se estipula los tiempos de repuesta y las medidas necesarias para responder en tiempo y de fondo la solicitud, queja o reclamo del trabajador.

Adicionalmente se creó y se divulga de manera mensual una revista digital llamada Noti-Notas, medio de comunicación interno con el fin de ahondar diversas temáticas que rodean a la empresa, como por ejemplo logros y proyectos en diversos sectores, concursos y actividades, beneficios e información importante sobre las actividades dentro de la organización; siendo este un medio efectivo y moderno de comunicación con todos los trabajadores, inclusive los que están alejados al uso de las computadoras, debido a que el link que contiene la revista es enviado al correo tanto empresarial como personal de cada trabajador, y aprovechando el boom de las tecnologías, una gran parte de los trabajadores leen la revista a través de sus celulares.

Entre las secciones que se tiene en la revista se encuentra:

- Notitempus: en la cual se muestra el desarrollo empresarial y del equipo de Omnitempus.
- Bien estar: temas de interés que aporta al bienestar integral de los colaboradores y sus familias.
- Personajes destacados:
 - Reconocimiento a la labor: reconocimiento que se hace a los trabajadores por las buenas prácticas laborales empleadas. Los trabajadores son postulados por el cliente donde desarrollan sus actividades o por el jefe inmediato, el área de Gestion Humana se encarga por mes en revisar las postulaciones y escoger la actividad o actitud más relevante y así premiar al colaborador que la desarrolla. Esta divulgación se realiza con el fin de promover las buenas prácticas laborales.
 - Cumpleaños del mes de los colaboradores.

OMNITEMPUS LTDA., mantiene su política de respeto y reconocimiento de los derechos de los trabajadores referentes a la libertad de asociación y de negociación colectiva, siguiendo plenamente el ordenamiento jurídico existente y las Directrices del Reglamento Interno de Trabajo. Se mantiene las reuniones entre el área de asuntos laborales de la empresa y la junta directiva del sindicato, cuando este último lo considere necesario, para tratar temas importantes para la búsqueda de soluciones en pro del bienestar del trabajador.

Adicionalmente OMNITEMPUS brinda un salario digno que permite a sus trabajadores cubrir las necesidades básicas y las de sus dependientes; y se realiza el pago del salario en forma oportuna y justa de acuerdo a la ley

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:

Se mantienen programas de gestión y desarrollo sostenible de la empresa, como:

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

Programas que se ejecutan por ejemplo a través del cambio de luminarias e incentivo a los trabajadores de utilizar luz natural durante las horas del día, adicionalmente se promueve el uso de las escaleras en ves del ascensor para minimizar el gasto de energía, para el uso de agua eficiente se recuerda a los trabajadores a través de comunicaciones virtuales tics para reducir el consumo de agua.

En el tema de gestión integral de residuos OMNITEMPUS mantiene el proceso de capacitación y sensibilización del manejo adecuado y disposición adecuada de los mismos, complementándose con el tema de reciclaje, ya que los mismos son entregados de manera mensual 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. Fundación con la cual se tiene certificación.

Adicionalmente se continua identificando en matriz legal, toda la legislación ambiental pertinente para la operación, y así procurar su cumplimiento, también se evalúa y se da tratamiento al impacto ambiental de la operación a través de la matriz de impactos y aspectos ambientales.

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:

Durante el periodo reportado se publicó el Código de buen Gobierno Corporativo (E1-DC0) y en el cual se estableció en el código de comportamiento para el trabajo y la convivencia que todos los trabajadores sin excepción alguna darán a conocer a las autoridades correspondientes cualquier despilfarro, fraude, abuso, y/o acto de corrupción, con la intención de que se corrijan errores o actos impropios.

Se mantiene la evaluación del riesgo 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

3. MEDICIÓN DE RESULTADOS

3.1 Derechos Humanos

Durante el 2015 se llevan a cabo un total de 16 sesiones de inducción y 82 sesiones correspondientes a capacitaciones presenciales de Derechos Humanos de forma presencial. Capacitaciones que se dictaron tanto para trabajadores como proveedores.

Adicionalmente para lo corrido del año de 2016, se dispuso que la inducción en Derechos Humanos se debiera dictar como requisito para la firma del contrato, comenzando así desde el mes de julio con todo el personal tanto administrativo como operativo que ingresa a OMNITEMPUS.

Para el año 2016 y comienzos de 2017, se contempla lograr una cobertura del 100% de los colaboradores de Omnitempus.

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

- Se mantiene la revisión de la legislación nacional y convenios internacionales en los cuales Colombia se ha adherido, y así realizar actualización tanto de la política de derechos humanos de Omnitempus como la Matriz Legal
- En las capacitaciones e inducciones se muestra a los trabajadores el protocolo de relacionamiento con comunidades de OMNITEMPUS, para asegurar el debido comportamiento del personal de seguridad con los vecinos a la operación.
- Revisión de temas de entrenamiento para la formulación de casos prácticos aplicados en la cotidianidad y donde se vean posibles vulneraciones a los derechos humanos.
- Promover los estándares de derechos humanos en la interacción con proveedores y contratistas.

3.2 Prácticas Laborales

En cumplimiento de la normatividad laboral y el compromiso que tiene OMNITEMPUS con sus trabajadores, y aun cuando el Comité de Convivencia laboral tiene estipulado reunirse de forma semestral o cada vez que ocurra algún hecho o queja, el mismo se reúne de forma mensual para tratar de fondo todos los temas relacionados con los trabajadores.

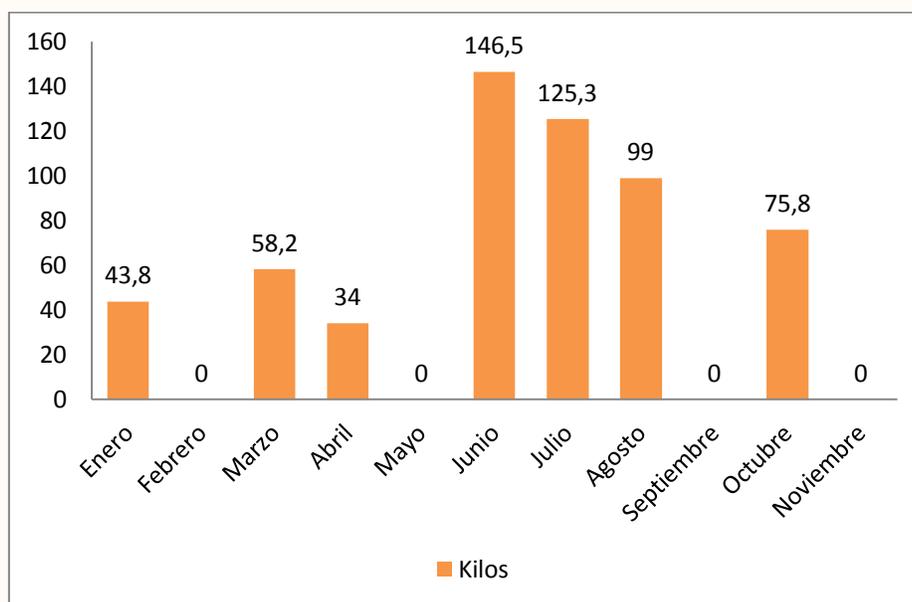
También, en la política de derechos humanos de Omnitempus se mantiene dentro de sus principios, estándares laborales que propenden por el respeto de libre asociación y por la abolición de prácticas discriminatorias, eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, política que es comunicada tanto en las Capacitaciones e inducciones en Derechos Humanos como a través de artículos mediante la Revista Digital Noti-Notas.

Se radican, miden, siguen y dan respuesta oportuna a todas las quejas de los trabajadores a través del mecanismo de atención al trabajador CAT (Centro de Atención al Trabajador); con un total a la fecha de 455 entre quejas, solicitudes y reclamos que se han contestado en debida forma y a tiempo su totalidad.

3.3 Medio Ambiente

Se revisa y registra en Matriz legal toda la legislación ambiental referente a la operación, así como los tratados internacionales que Colombia ha firmado o adherido, adicionalmente se continua con la evaluación del impacto ambiental antes de iniciar las actividades de la operación.

Para el tema de residuos sólidos referentes al tema de reciclaje para el año 2015, se han entregado a la Fundación Sanar cerca de 582,6 kilos de residuos, y como se observa en el siguiente diagrama, se describirá por mes los aportes realizados.



Para el año 2016 se continúa con la entrega de los residuos para reciclar y se promueve a los colaboradores a continuar con la campaña de división de residuos reciclables por productos tetrack pack, envases plásticos y tapas.

Adicionalmente el 22 de noviembre de 2015 fuimos certificados por el compromiso que tiene la empresa con la Responsabilidad Social por la Corporación Fenalco de Solidario de Colombia.

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.

