



COMUNICACIÓN DE PROGRESO- COP PACTO GLOBAL DE NACIONES UNIDAS



OMNITEMPUS LTDA

2017



TABLA DE 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.....	12
3.3 MEDIO AMBIENTE.....	13
3.4 ANTI-CORRUPCIÓN.....	155





Bogotá, septiembre 18 de 2017

Me complace confirmar que **Omnitempus Ltda** desea reafirmar su apoyo al Pacto Global de las Naciones Unidas y sus diez (10) principios en los ejes temáticos de:

- Derechos Humanos
- Medio Ambiente
- Estándares Laborales
- 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 Ltda** 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 actualizaron y han sido divulgadas, la política de Derechos Humanos, la política de Relacionamiento con Comunidades y la política para la Prevención y Manejo del Secuestro y la Extorsión. Se han promovido la interacción con nuestros grupos de interés, involucrando para el presente año a la comunidad, 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 de 2016 – mayo 2017 con cobertura a las agencias y demás zonas donde prestamos el servicio

Atentamente,



WILLIAM HERNAN RAMIREZ 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 colectiva.	Registro de afiliados, registro de permisos sindicales, respeto por beneficios colectivos, búsqueda de

Grupos de Interés	¿Qué impacto tiene mi actividad en este grupo?	Aspectos relevantes a tener en cuenta
		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 segundo comunicado de progreso –COP para el Pacto Global de las Naciones Unidas, OMNITEMPUS LTDA., estableció las Políticas de Derechos Humanos y Relacionamento 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 continúa con 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 de Calidad, 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.

Ferías 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: OMNITEMPUS 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 las 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: o **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. o **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:

Periódicamente se publica 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

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.

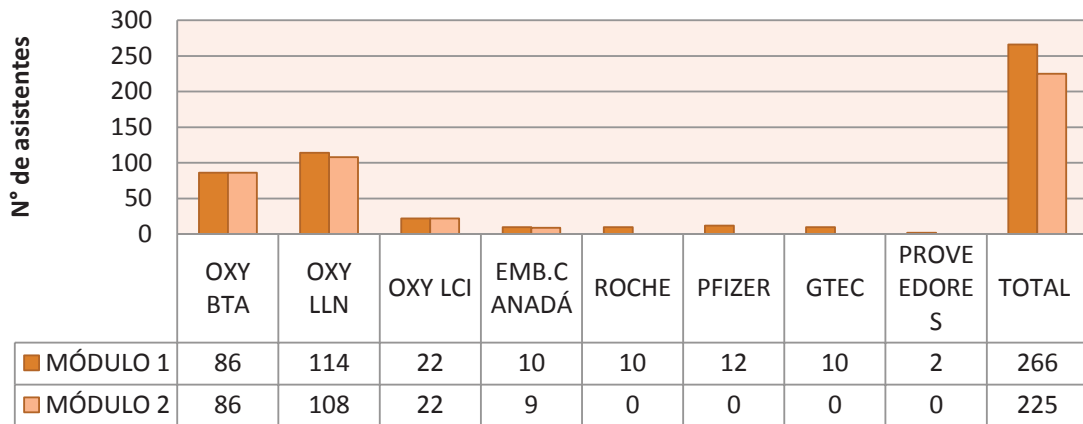
Para el año 2015, Se logra una cobertura de 266 colaboradores correspondiente al módulo 1 de DD.HH; en cuanto al módulo 2, la cobertura es de 225 colaboradores.

Discriminando por cliente, se observa en la siguiente gráfica que el mayor número de sesiones son realizadas con el cliente OXY en razón del tamaño de su operación y exigencia de lograr cobertura del 100%. En este sentido, los clientes que completan módulo 1 y 2 correspondientes a 10 horas por persona son OXY y Embajada

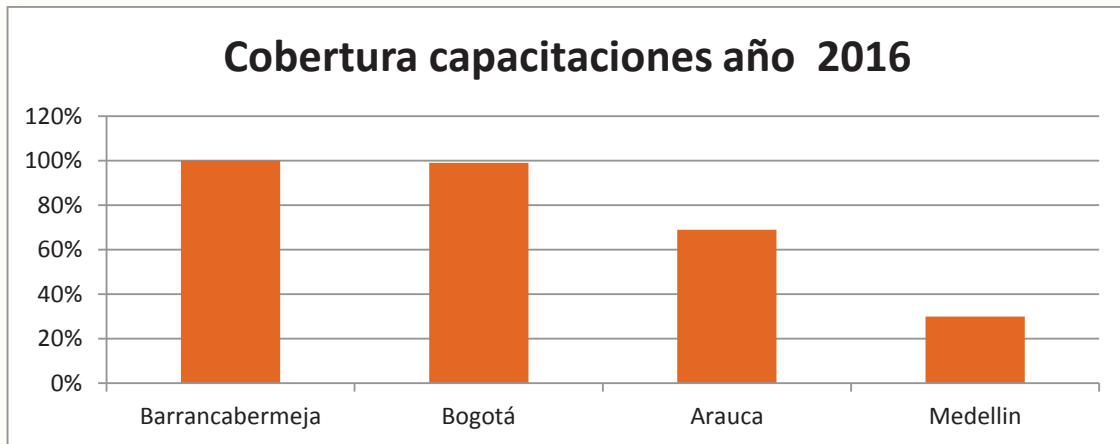


Canadá.

Cobertura capacitaciones presenciales de DD.HH 2015



Para el año 2016, se logró la cobertura del 74.5 % de los colaboradores de Omnitempus Ltda, los contenidos de las capacitaciones han sido elaborados teniendo en cuenta las responsabilidades del cargo y la zona donde ejecuta las funciones.



Para el año 2017, se elaboró el plan de capacitación que permitirá monitorear la cobertura del 100% de los colaboradores de Omnitempus Ltda. Este plan contempla los cuatro ejes temáticos.



- Derechos Humanos
- Medio Ambiente
- Prácticas Laborales
- Anticorrupción

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 fortaleció el 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 relanzamiento del mecanismo se realizó a través de los diferentes medios de comunicación a todos los colaboradores. Para su medición y seguimiento se lleva 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.

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 al cierre del periodo 2016 de 235 requerimientos entre quejas, solicitudes y reclamos que se han contestado en debida forma y a tiempo en su totalidad.

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 NotiNotas.

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.

Por otro lado, y promoviendo los estándares ambientales internacionales Omnitempus Ltda, obtuvo la certificación en el Estándar Norsok S-006.





ICONTEC declara que la Organización:
ICONTEC acknowledges that the Organization:

OMNITEMPUS LTDA.

Carrera 12A No. 79 - 12 Bogotá D.C., Colombia

Ha sido evaluada con respecto a los requisitos especificados en:
Has been assessed based on the specified requirements of:

NORSOK S-006:2003

Esta evaluación es aplicable a las siguientes actividades:
This assessed is applicable to the following activities:

**Prestación de servicios de escoltas, vigilancia fija con o sin armas para instalaciones, personas y vehículos.
Prestación de servicios de prueba de polígrafo y estudios de seguridad a personas**

OMNITEMPUS LTDA. obtuvo en esta evaluación un puntaje de:
89.00 de un total posible de 100 puntos.
OMNITEMPUS LTDA. has obtained in this assessment a score of:
89.00 of a possible total of 100 points.

Código Evaluación: NR-596-1

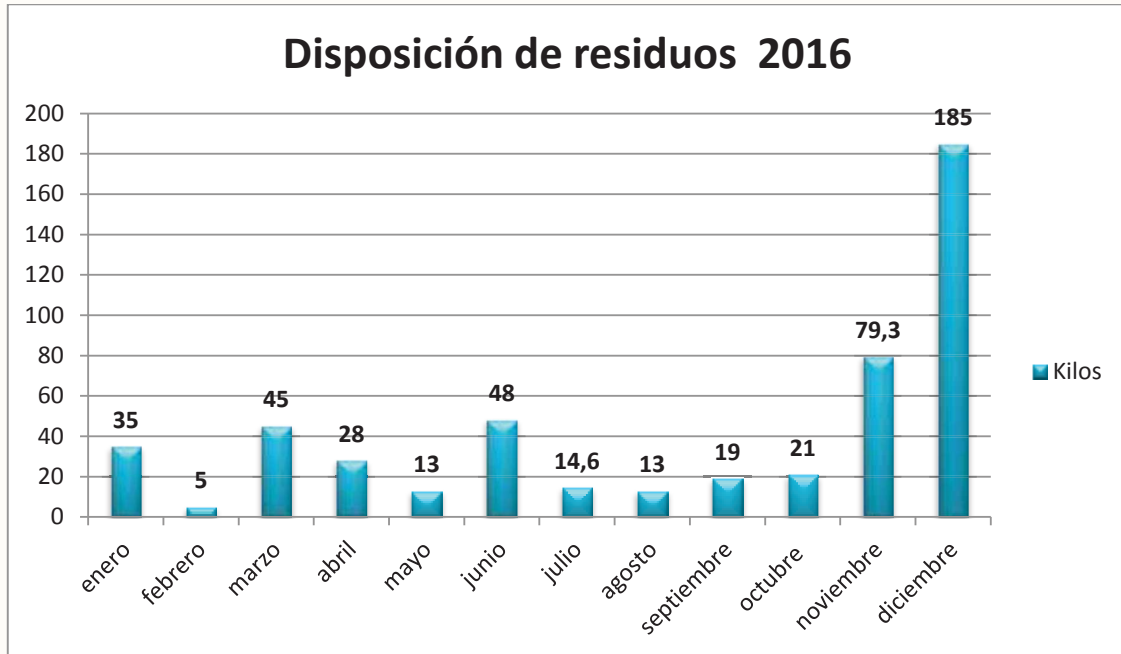
Fecha de Evaluación: 2016 08 24



Roberto Enrique Montoya Villa
Director Ejecutivo
CEO

Condiciones de uso: este documento es emitido por ICONTEC y declara el resultado de la evaluación Health Safety and Environment (HSE) de la empresa con relación al estándar NORSOK S-006:2003. La declaración se emite con base en el desempeño observado.
Use of this document is not recommended to be modified or altered in any way.

En cuanto al manejo de residuos y su reciclaje, para el año 2016 se entregaron a la Fundación Sanar cerca de 505,9 kilos de residuos, y como se observa en el siguiente diagrama, se describirá por mes los aportes realizados.



Para el año 2017 se continúa con la entrega de los residuos para reciclar y se promueve a los colaboradores a continuar con la campaña de separación de residuos reciclables por productos tetrack pack, envases plásticos y tapas.

Adicionalmente el 22 de noviembre de 2016 fue renovada la certificación 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.