

COMUNICADO DE PROGRESO 2017

PACTO GLOBAL DE LAS NACIONES UNIDAS

TRANSPORTES CARAVANA S.A.

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.	6
1.1. RESEÑA HISTÓRICA.	6
1.2. PRINCIPALES SERVICIOS.....	7
1.3. MISIÓN.....	7
1.4. VISIÓN.	7
1.5. PRINCIPIOS Y VALORES.....	7
1.6. SISTEMAS DE GESTIÓN CERTIFICADOS.	8
1.7. POLITICA DE GESTIÓN INTEGRAL.....	8
2. ACCIONES FRENTE A LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL.....	9
3. DERECHOS HUMANOS.....	10
3.1. Iniciativas implementadas en Derechos Humanos por Transportes Caravana... 10	
3.1.1. Política de Derechos Humanos.	10
3.1.2. Identificación de Riesgos.	11
3.1.3. Actualización del Código de Conducta.....	12
3.1.4. Aplicación de Baterías de Riesgo Psicosocial.....	16
3.1.5. Reglamento Interno de Trabajo.	16
3.1.6. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Derechos Humanos. 16	
3.1.7. Divulgación y comunicación referente a Derechos Humanos.....	17
3.1.8. Participación en Mesa de trabajo de Derechos Humanos.	19
3.1.9. Mecanismo de reporte de quejas por acoso laboral.....	20
3.1.10. Reporte de actos y/o condiciones inseguras.....	20
3.1.11. Reporte de quejas y reclamos Conductores.....	22
3.2. Mecanismos para evaluar el impacto en Derechos Humanos en las decisiones de la empresa.	22
3.3. Aspectos a mejorar en Derechos humanos.....	23
4. ESTÁNDARES LABORALES.....	24
4.1. Iniciativas implementadas en Estándares Laborales por Transportes Caravana. ..	24

4.1.1. Política de Derechos Humanos.	24
4.1.2. Código de ética.....	24
4.1.3. Comités de la empresa, de libre asociación.	24
4.1.4. Pagos Parafiscales.....	25
4.1.5. Alianzas de servicios.....	25
4.1.6. Club Caravana.	25
4.1.7. Junta Directiva de COLFECAR.	26
4.1.8. Programas de capacitación y desarrollo del personal.....	26
4.1.9. Participación Divulgación y comunicación referente a Estándares Laborales.	26
4.2. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Estándares laborales.....	28
4.3. Aspectos a mejorar en Estándares Laborales.	30
5. MEDIO AMBIENTE.	31
5.1. Iniciativas implementadas en Medio Ambiente por Transportes Caravana.	31
5.1.1. Identificación de Aspectos-Impactos Ambientales.....	31
5.1.2. Política de Gestión Integral.	32
5.1.3. Participación en mesas de trabajo con Pacto Global.	32
5.1.4. Participación en la Red de Gestión de Residuos.	32
5.1.5. Políticas de manejo de residuos.	33
5.1.6. Disposición de residuos peligrosos de oficina y de la operación.....	33
5.1.7. Programa de Mantenimiento Preventivo.	33
5.1.8. Control de emisiones de gases y sustancias perjudiciales (Tecnomecánica).....	33
5.1.9. Simulacros de atención de derrames de productos químicos.	33
5.1.10. Participación Comité de sustancias peligrosas de COLFECAR.....	33
5.1.11. Medición consumo de agua y luz.	34
5.1.12. Cursos para conductores en Transporte de Sustancias Peligrosas. 34	
5.1.13. Participación en la Ecoreciclación.	34
5.1.14. Divulgación y comunicación referente a Medio Ambiente.	34
5.1.15. Sensibilización uso responsable de los recursos.	34
5.1.16. Campañas medio ambiente con los contratistas.	34
5.1.17. Divulgación de días significativos para el medio ambiente.	35

5.1.18. Generación programas POSCONSUMO de Residuos Peligrosos para oficinas y transporte.....	35
5.1.19. Medición de la Huella de Carbono.....	36
5.1.20. Participación en el Panel “Fortalecimiento de las capacidades técnicas para el calculo de la huella de carbono”.	36
5.2. Mecanismos de la empresa para evaluar el impacto en Medio Ambiente en sus decisiones.	37
5.3. Aspectos a mejorar en Gestión del Medio Ambiente.	37
6. ANTICORRUPCIÓN.....	38
6.1. Iniciativas implementadas en Anticorrupción por Transportes Caravana.....	38
6.1.1. Ajuste y actualización del Código de Ética.	38
6.1.2. Principios y valores corporativos.....	38
6.1.3. Política de Gestión Integral.	38
6.1.4. Sistema integral de prevención y control del riesgo de lavado de activos y de financiación del terrorismo (SIPLAFT).	38
6.1.5. Divulgación de líneas éticas de clientes.....	39
6.1.6. Divulgación de líneas ética y Código de Conducta de Transportes Caravana.	39
6.1.7. Capacitaciones en temas de anticorrupción.	39
6.1.8. Identificación de riesgos en anticorrupción.....	40
6.1.9. Pertenece a ALLIANCE FOR INTEGRITY.....	41
6.1.10. Mapa de Identificación de Riesgos de Corrupción.....	41
6.1.11. Blog anticorrupción.....	41
6.1.12. Realización y Divulgación del Programa Anticorrupción de Etica y Cumplimiento (PAEC).....	42
6.1.13. Campaña No te Untes.....	42
6.2. Mecanismos de la empresa para evaluar las medidas anticorrupción en sus decisiones.	43
6.3. Aspectos a mejorar en Anticorrupción.....	44

INTRODUCCIÓN

Desde su fundación como empresa Transportes Caravana S.A. se ha distinguido por tener unos pilares básicos en su funcionamiento dados por valores y principios que buscan lograr la mejor relación con sus empleados, contratistas, proveedores y clientes, todo enmarcado en el respeto, confianza y responsabilidad social.

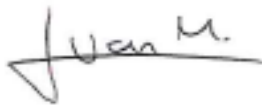
Al ser admitidos en la red de Pacto Global vimos que los ejes temáticos con los que se trabaja en esta red y sus 10 principios, no era otra cosa si no el reafirmar el compromiso que como empresa tenemos en el cumplimiento de todas aquellas mejores prácticas empresariales que logren un beneficio común con las partes interesadas.

Transportes Caravana S.A. confirma su apoyo a Pacto Global de Naciones Unidas en la ejecución de actividades referentes a: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción. Este compromiso se da con la divulgación de este documento por todos los medios de comunicación establecidos por la empresa con todas nuestras partes interesadas y programando actividades de seguimiento o las que se requieran de mejora para el cumplimiento de los ejes temáticos.

En este documento se compilan todas aquellas iniciativas que durante el año se han realizado para dar cumplimiento a los diez principios de la red de Pacto Global, con esto aseguramos estar contribuyendo desde nuestro rol como empresa en la sostenibilidad y buenas prácticas de responsabilidad con nuestras partes interesadas.

El alcance de este documento es para todas las operaciones que realiza la empresa a nivel nacional.

Cordialmente,



Juan Pablo Mendoza
Gerente General
Transportes Caravana S.A.

1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA.

1.1. RESEÑA HISTÓRICA.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. es una sociedad anónima, cuyo objeto social es el transporte de carga a nivel nacional. Inició labores desde el 19 de Mayo de 1979. Cuenta actualmente con sedes en las ciudades de: Bogotá, Cartagena, Santa Marta, Barranquilla, Neiva, Villavicencio, y Buenaventura.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. desarrolla el servicio de transporte de carga a nivel nacional, con personal comprometido con la organización y que conoce las necesidades del cliente para satisfacerlas ampliamente. Sus agencias estratégicamente ubicadas le permiten la prestación de un servicio oportuno que cumple con la normatividad legal y los requisitos del cliente.

En Enero de 2005 TRANSPORTES CARAVANA S.A. obtuvo por primera vez su Certificado de Gestión de Calidad con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC) en la NTC-ISO 9001:2000. Dentro de los objetivos estratégicos de 2005 se incluyó la integración del Sistema de Gestión de Calidad con el Programa de Seguridad, Salud y Ambiente. Este objetivo, fue evaluado en Diciembre de 2006 y su meta se cumplió en el mes de Julio de 2008, siendo la primera compañía de transportes en el país certificada en calidad ISO 9001:2008, ambiente ISO 14001:2004 y salud y seguridad OHSAS 18001:2007 con el Instituto Colombiano de Normas Técnicas (ICONTEC).

En el año 2013 se logró la certificación de todas aquellas actividades en control y seguridad física mediante el "Sistema de Gestión en Control y Seguridad BASC y Estándar Transporte V4 -2012".

Desde hace más de 10 años contamos con la certificación de estándares en Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio ambiente mediante calificación del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) por medio de la implementación de la "Guía del sistema de seguridad, salud en el trabajo y ambiente para contratistas RUC (Registro Uniforme de Contratistas)".

En el año 2016 la empresa se recertifica en las nuevas versiones de los sistema de gestión en cuanto a calidad y medio ambiente: ISO 901:2015, ISO 14001:2015 y se continuo con la versión vigente en seguridad y salud OHSAS 18001:2007, siendo nuestro organismo certificador SGS.

1.2. PRINCIPALES SERVICIOS.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. ofrece servicios de transporte de carga por carretera y servicios puntuales de logística para contratos específicos.

Productos que transporta:

- Productos petroleros
- Productos químicos
- Tubería
- Equipos
- Materiales de construcción.
- Materias primas diferentes sectores.

1.3. MISIÓN.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. es una organización que crea y desarrolla soluciones de transporte de carga y servicios logísticos complementarios para dar respuesta a las necesidades de los clientes, los cuales asegura con un equipo humano competente y la experiencia de más de 30 años.

1.4. VISIÓN.

TRANSPORTES CARAVANA S.A. será una compañía posicionada y reconocida como líder en los sectores petrolero y químico, siendo el aliado estratégico integral de la cadena de abastecimiento en proyectos a nivel nacional e internacional.

1.5. PRINCIPIOS Y VALORES

- Respeto
- Honestidad
- Compromiso
- Lealtad
- Responsabilidad
- Servicio

1.6. SISTEMAS DE GESTIÓN CERTIFICADOS.

caravana 

CERTIFICADOS DE GESTIÓN



Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001: 2015. Certificados en Calidad desde 2005.

Certificado CO16/7184




Sistema de Gestión de Seguridad, Salud y Ambiente bajo el estándar RUC, desde 2000.
Calificación 2017 92%



Sistema de Gestión de Seguridad y Salud OHSAS 18001:2007. Certificados en Seguridad y Salud desde 2008.

Certificado CO16/7185



Sistema de Gestión en Control y Seguridad BASC y Estándar Transporte V4 - 2012, desde 2013



Sistema de Gestión Ambiental ISO 14001: 2015. Certificados en Medio Ambiente desde 2008.

Certificado CO16/7183

1.7. POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL.

POLÍTICA DE GESTIÓN INTEGRAL

TRANSPORTES CARAVANA S.A., en el desarrollo de sus actividades de transporte de carga terrestre, en todos sus centros de trabajo y con sus trabajadores, contratistas y subcontratistas, se compromete a generar una cultura de prevención, protección y mejoramiento continuo, identificando los peligros, valorando los riesgos y estableciendo los controles necesarios, para reducir y evitar:

- La ocurrencia de quejas y reclamos.
- Accidentes y lesiones personales.
- Enfermedades ocupacionales.
- Daños y pérdidas a la propiedad por siniestros.
- Impactos socio-ambientales negativos.
- Actividades ilícitas que se puedan presentar en la cadena de suministros, referentes a: robos, contaminación de carga con sustancias y productos ilícitos, lavado de activos y fomento del terrorismo,.

Mediante la realización de unas actividades programadas que garanticen la implementación y actualización del SG-SST (Sistema de Gestión en Seguridad y Salud del Trabajo), la sostenibilidad del negocio, la satisfacción de las partes interesadas y el cumplimiento de los requisitos legales y de otra índole aplicables. Este compromiso se refleja en el otorgamiento de recursos necesarios, soportando nuestras actividades hacia una responsabilidad social con nuestros grupos de interés.

2. ACCIONES FRENTE A LOS PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL.

Se utilizó la Herramienta de Diagnóstico generada por Pacto Global para autoevaluar el nivel de cumplimiento de la empresa en los 10 principios.

Esta Herramienta consta de 50 preguntas que dan respuesta al desempeño de la empresa frente al compromiso con la aplicación de los principios.

La evaluación se hace de acuerdo a los siguientes criterios:

- Siempre (Puntaje 4)
- Casi Siempre (Puntaje 3)
- Ocasionalmente (Puntaje 2)
- Casi Nunca (Puntaje 1)
- Nunca (Puntaje 0)

El cumplimiento total diagnosticado puede quedar evaluado de la siguiente manera:

Interpretación	Nivel de Desempeño
Bueno	Mayor a 80%
Medio	Entre 50% y menor a 80%
Deficiente	Menor a 50%

De Acuerdo a la autoevaluación realizada por la empresa obtuvo una calificación general en su desempeño del **97%** y en los diferentes ítems de esta manera:

Desempeño en Derechos Humanos	Desempeño en Estándares Laborales
93%	98%
99%	95%
Desempeño Medio Ambiental	Desempeño en la Lucha Contra la Corrupción

3. 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.

Resultado del Diagnóstico: Transportes Caravana identifico dentro de su diagnóstico un desempeño con un resultado del 93 % en el trabajo enfocado a Derechos humanos.

3.1. Iniciativas implementadas en Derechos Humanos por Transportes Caravana.

3.1.1. Política de Derechos Humanos.

POLITICA DE DERECHOS HUMANOS

TRANSPORTES CARAVANA S.A., en el desarrollo de sus actividades de transporte de carga terrestre, se compromete a promover y velar por el respeto de los derechos humanos, especialmente en:

- Derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad
- Derecho a la libre expresión
- Derecho al trabajo en un ambiente seguro y saludable
- Derecho a no ser discriminado por razones de edad, raza, orientación sexual, religión, color, militancia política y género.
- Derecho a la libre locomoción
- Eliminación del trabajo forzoso e infantil
- Derecho a un ambiente sano



caravana 
Su carga en buena compañía



Juan Pablo Mendoza M.
Representante Legal

Bogotá, Diciembre 27 de 2015

3.1.2. Identificación de Riesgos.

Transportes Caravana realizó la valoración de “Riesgos en Derechos Humanos” en sus actividades y determinó los controles a establecer para evitar la materialización del mismo.



VALORACIÓN DE RIESGOS EN DERECHOS HUMANOS Y CONTROLES ESTABLECIDOS PARA LOS MISMOS TRANSPORTES CARAVANA S.A.

ACTIVIDAD CLAVE	TIPO ACTIVIDAD	CARGO RELACIONADO	PELIGRO DH	AMENAZA DH	RIESGO/IMPACTO	CONTROLES EXISTENTES	P	C	NR	CALIFICACIÓN
Contratación	Rutinaria	Director Recursos	Contratación personal con antecedentes en violación DH	Violación DH	Vulneración DH de la población	* Verificación de antecedentes en violación de DH * Capacitación en DH * Visita Domiciliaria	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Incumplimiento de DH en las labores	Violación DH	Vulneración DH a los trabajadores	* PQR de DH para los trabajadores * Capacitación en DH	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Generación de conflictos sociales	Violación DH	Vulneración DH de la población y trabajadores	* PQR de DH para los contratistas * Contrataciones en la región con condiciones legales. * Capacitación en DH	2	5	10	MODERADO
Contratación	Rutinaria	Director Recursos	Contratación menores de edad	Violación DH	Vulneración DH de los menores de edad	* Verificación de la edad del trabajador vinculado que sea mayor de edad * Código de conducta ética * Política de DH * Capacitación en DH	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Apoyo en dinero y especies a policías, militares y grupos al margen de la ley.	Actividades de terrorismo y criminalidad contra la población	* Corrupción * Promoción indirecta de violación a DH * Reducción de la eficacia militar * Incrementar capacidad militar de gupos al margen de la ley	* PQR de DH para los contratistas * Contrataciones en la región con condiciones legales	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Deterioro del Medio Ambiente	Deterioro condiciones de vida y desplazamiento	* Contaminación * Protestas comunidades * Desestabilización del gobierno	* PQR de DH para los contratistas * Ejecución de operaciones de una manera legal	2	5	10	MODERADO
Desarrollo de la operación	Rutinaria	Todos los cargos	Generación de regalías	Desviación de recursos a políticos corruptos	* Corrupción * Protestas comunidades * Desestabilización del gobierno zonal	* PQR de DH para los contratistas * Contrataciones en la región con condiciones legales	2	5	10	MODERADO

Convenciones:

P= Probabilidad

C= Consecuencia

NR= Nivel de Riesgo (PXC)

3.1.3. Actualización del Código de Conducta.



- El código de conducta de TRANSPORTES CARAVANA S.A. se basa en:
 - ✓ Declaración universal de los derechos humanos
 - ✓ Política de derechos humanos de TRANSPORTES CARAVANA S.A.
 - ✓ Valores que rigen a TRANSPORTES CARAVANA S.A.
 - ✓ Reglamento interno de trabajo de TRANSPORTES CARAVANA S.A.
 - ✓ Legislación laboral vigente y aplicable en Colombia.
 - ✓ Los principios de Pacto Global declarados por Naciones Unidas.
- Este código es una guía que proporciona herramientas a los empleados de TRANSPORTES CARAVANA S.A. para tener clara la manera de alinearse con las políticas de la compañía; sin embargo en el desarrollo de las actividades podrá encontrar situaciones que no se encuentren enunciadas en este documento, pero los empleados y contratistas deben tener en cuenta que sus actuaciones deben estar enmarcadas por los valores de la compañía y las leyes aplicables en Colombia.

**RESPETO
HONESTIDAD
COMPROMISO
LEALTAD
RESPONSABILIDAD
SERVICIO**

- TRANSPORTES CARAVANA S.A. Trabaja de manera constante en el mantenimiento de un ambiente laboral sano y adecuado para el desarrollo de las actividades de cada uno de sus empleados.
- Basado en su sistema de gestión HSEQ, toda actividad a realizar debe cumplir con el ciclo PHVA
- El trato entre los colaboradores de la organización debe estar basado en el respeto y la tolerancia, es por esto que la Compañía no acepta ningún tipo de violencia (Física, verbal y/o psicológica).
- Cada uno de los empleados de la organización debe dar un uso adecuado y confidencial a la información a la que tenga acceso en desarrollo de sus actividades, esta totalmente prohibida su reproducción sin autorización expresa de TRANSPORTES CARAVANA S.A.

- TRANSPORTES CARAVANA S.A. respetará el debido proceso en caso de generarse una acción disciplinaria con alguno de los empleados o contratistas y actuará basado en equidad y justicia para la toma de la decisión
- El trabajo infantil esta totalmente prohibido en la organización y es responsabilidad del proceso de Recursos asegurar que ningún empleado infrinja esta norma
- La Compañía no exigirá ningún examen médico, salvo los permitidos por la ley colombiana.
- No existe ningún impedimento en la contratación de familiares de los empleados, sin importar que estén en el mismo proceso; se realizará el control de los mismos con las actividades que estipule la empresa.
- Se aplicarán sanciones hacia los actores activos o pasivos en casos de corrupción; en caso que se presuma uno de estos casos será evaluado en un Comité.

- Los empleados de la Compañía deben mantener un trato respetuoso y tolerante con la comunidad con la que interactúan, generando canales de dialogo para trabajar mancomunadamente en la solución de las diferencias que se puedan presentar.
- La organización trabaja en la protección del medio ambiente y basado en nuestra cultura de prevención, antes de iniciar cualquier actividad se debe analizar que impacto podría tener y en caso de que las condiciones no estén dadas para realizarla, el empleado de TRANSPORTES CARAVANA S.A. esta facultado para detener la misma hasta que no se pueda realizar de manera segura.

- TRANSPORTES CARAVANA S.A. Prohíbe de manera expresa el pago o recibo de coimas a sus empleados.
- No es permitido que personal de la empresa participe en actividades de asesoría o juntas con otras empresas del sector.
- Respecto a los regalos a dar a los clientes y a recibir de los proveedores, NO se permite NINGUN valor en dinero y los regalos en especie máximo pueden ser de 7% SMMLV; en caso que el valor del regalo en especie sea mayor a este monto se debe reportar.

- La Gerencia de TRANSPORTES CARAVANA S.A. ha dispuesto los recursos necesarios para la implementación y control de este código.
- En el correo lineaetica@transportescaravana.com, cualquier parte interesada que sienta que esta siendo vulnerado el código de conducta de la Compañía, podrá hacer llegar la información de manera confidencial directamente a la Gerencia de la organización para que esta evalúe y tome las decisiones necesarias para la solución de estas desviaciones.
- Cada persona de la organización debe mantener el archivo (registros) que demuestren el cumplimiento de la política y código de conducta .
- El “Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC)”, será divulgado a todas las partes interesadas y se le hará el seguimiento para su cumplimiento.

3.1.4. Aplicación de Baterías de Riesgo Psicosocial.

Es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral y extra laboral al que puede estar expuesto el trabajador.

La aplicación de este instrumento y el análisis de los resultados las realiza un psicólogo ocupacional y permite determinar el programa a seguir de atención por parte de Gestión de Recursos. Con la aplicación de esta batería se dá cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008, "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional".

3.1.5. Reglamento Interno de Trabajo.

En este están consignados los estándares de equidad en las responsabilidades de la empresa con sus trabajadores y viceversa; sin algún tipo de discriminación y declarando los deberes y derechos de los mismos. Es la norma reguladora de relaciones internas de la empresa con el trabajador y se deben ver reflejadas en el mismo la aplicación de la legislación laboral del país y aquello que al no estar contemplado en la ley se busca regular para que no quede a libre albedrío de las partes.

El reglamento interno del trabajo está reglamentado por los artículos 104 a 125 del "Código sustantivo del trabajo" Decreto 2663 de 1950 (Exceptuando las derogatorias que hizo el la ley 1429 de diciembre 29 de 2010).

El reglamento está publicado a la vista de todos los empleados y se les divulga en el momento de su contratación.

3.1.6. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Derechos Humanos.

Dentro de las revisiones Gerenciales y espacios formales de trabajo por parte de la Gerencia General se recuerdan permanentemente los valores de la compañía reforzando la importancia de vivirlos en el día a día. Igualmente la Gerencia General realiza la divulgación de la Política de Derechos Humanos y el Código de ética.

En el desempeño anual que se realiza a los conductores (Contratistas) que laboran con la empresa es evaluado anualmente los aspectos relacionados con el "trabajo infantil" y la "discriminación". La metodología utilizada es la autoevaluación por parte del conductor y luego la calificación dada por el funcionario de la empresa que administra las actividades de los conductores. La escala de calificación es de 1 a 5.

De acuerdo al resultado de la autoevaluación se realiza las sensibilizaciones pertinentes en el conocimiento y cumplimiento de estos temas y lograr de que los conductores sean difusores ante sus compañeros de sector de los impactos que pueden generar comportamientos inadecuados en sus labores y que atenten contra los derechos humanos.


3.1.7. Divulgación y comunicación referente a Derechos Humanos.

- Divulgación de Política de Derechos Humanos por parte del Administrador del Club Caravana.

Derechos Humanos

Promovemos y respetamos:

- Derecho a la vida, a la seguridad y a la libertad
- Derecho a la libre expresión
- Derecho al trabajo en un ambiente seguro y saludable
- Derecho a no ser discriminado por razones de edad, raza, orientación sexual, religión, militancia política, género
- Derecho a la libre locomoción
- Eliminar el trabajo infantil de cualquier tipo
- Derecho a un ambiente sano




**Club
caravana**
Conductor profesional

- Divulgación de 30 derechos Humanos por parte del Administrador del Club Caravana.


30 Derechos Humanos que debes saber

30 derechos



The infographic displays 30 human rights in colored circles arranged in a grid. The rights listed are:

- Todos nacemos libres e iguales
- Todos iguales ante la ley
- Derecho a juicio justo
- Todos tenemos los derechos
- Derecho a la vida
- Derecho a defensa en tribunales
- Derecho a presunción de inocencia
- Nadie será esclavizado
- Nadie será torturado
- No detención arbitraria o destierro
- Derecho a la intimidad
- Libertad de movimiento
- Derecho de asilo
- Derecho a la nacionalidad
- Derecho al matrimonio
- Derecho a la propiedad
- Libertad de pensamiento, conciencia y religión
- Libertad de expresión
- Libertad de reunión
- Derecho a la democracia
- Derecho a la seguridad social
- Derecho al trabajo
- Derecho al ocio
- Derecho a un nivel de vida adecuado
- Derecho a la educación
- Derecho a la cultura
- Derecho al orden social
- Derecho a las libertades y respeto
- No ser privado de estos derechos
- Derecho a la personalidad jurídica


Club caravana
Conductor profesional 

- Divulgación del Código de Ética y Programa anticorrupción PAEC.



3.1.8. Participación en Mesa de trabajo de Derechos Humanos.



PACTO GLOBAL Mesa de Derechos Humanos



Presentación del Plan de Acción Nacional en Derechos Humanos y Empresas

El pasado martes 18 de abril, asistimos a la reunión de la mesa en derechos humanos, convocada por PACTO GLOGAL, al cual nos encontramos adheridos. En dicha reunión se presentó por parte del Asesor Presidencial Franz Rodríguez, el Plan Nacional de Acción en derechos humanos, cuyas líneas fundamentales son: PROTEGER, RESPETAR Y REMEDIAR, de las cuales nos corresponde como empresa establecer estrategias que faciliten su cumplimiento.


Para la próxima reunión de Junio de 2017, debemos llevar una breve presentación de como la Organización esta trabajando en el respeto de los Derechos Humanos.

Respetar los derechos humanos, fundamentalmente es una actitud de cada uno, en la medida que tiene interiorizado el principio de la dignidad humana.

3.1.9. Mecanismo de reporte de quejas por acoso laboral.

El Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) ha diseñado un formato que permite reportar presuntos casos de acoso laboral, con el objetivo que los trabajadores informen cuando consideren que sus derechos están siendo vulnerados y el cual amerite la intervención del COCOLA.

		FECHA REPORTE: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
REPORTE DE QUEJAS POR ACOSO LABORAL O REPORTE DE SUGERENCIAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA		
NOMBRE TRABAJADOR QUE REPORTA: <input type="text"/>		
DOCUMENTO DE IDENTIDAD: C.C. <input type="checkbox"/> NÚMERO: <input type="text"/>		
AREA: <input type="text"/>		
CARGO: <input type="text"/>		
CORREO ELECTRÓNICO: <input type="text"/>		
QUEJAS		
RELACIÓN DE LOS HECHOS CONSTITUTIVOS DE LA QUEJA:		
Incluya toda la información en la que se identifiquen las circunstancias de la queja (quién o quiénes, tiempo y cuándo, modo cómo y dónde). Si requiere más espacio para explicar el hecho		
<input type="text"/>		
<input type="text"/>		
(En caso de ser el Comité podrá solicitarle posteriormente la ampliación de esta información)		
¿CUENTA USTED CON ALGUNA PRUEBA? (Cual(es))		
<input type="text"/>		
<input type="text"/>		
SUGERENCIAS (NO CORRESPONDE A CASOS DE ACOSO LABORAL)		
1. UMBRILLAS A LA PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (Capacitación, <i>Similares</i>)		
<input type="text"/>		
2. ORIENTADAS A CORRECCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO LABORAL (Manera de hacer conocer la queja, procura de investigación del Comité o circunstancias similares)		
<input type="text"/>		
3. OTRAS SUGERENCIAS:		
<input type="text"/>		
<input type="text"/>		
OBSERVACIONES COMITÉ DE CONVIVENCIA		
<input type="text"/>		
<input type="text"/>		
OBSERVACIONES ADICIONALES - GERENCIA		
<input type="text"/>		
<input type="text"/>		

3.1.10. Reporte de actos y/o condiciones inseguras.

La empresa tiene implementado el Programa de Inspección de Trabajo Seguro “PITS”, el cual permite detectar comportamientos o condiciones que generen accidentes, enfermedades laborales, afectaciones al medio ambiente y actos ilícitos. Este programa dá la autoridad para que todo trabajador o contratista detenga una actividad insegura en el sitio de trabajo.

Tarjeta Pits

Autorización para entrar a PITS

El portador de esta tarjeta: Colaborador de Transportes Caravana o Contratista, tiene la **RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD PARA DETENER** la actividad en curso por **COLOCAR EN RIESGO** la vida de las personas, el Medio Ambiente, la Calidad del servicio y la Seguridad Física de la Operación.

El portador de esta tarjeta: Colaborador de Transportes Caravana o Contratista tiene la **RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD para RECONOCER LA ACTITUD Y COMPROMISO** de la persona en el cumplimiento de los **ESTANDARES DE SEGURIDAD** establecidos por la empresa.

-  NO realice trabajos sin tener el entrenamiento necesario
-  Verifique las condiciones de seguridad antes de iniciar su trabajo
-  Hable con la persona para determinar por qué es insegura su actividad
-  DETENGA Y REPORTE todo acto inseguro


¡ENTRADA A PITS PARA RECONOCER UN ACTO SEGURO!



¡ENTRADA A PITS POR OBSERVACIÓN DE UN ACTO O CONDICIÓN INSEGURO!



Formato de reporte PITS



REPORTE DE INSPECCIÓN PITS

Fecha: _____

Actividad - Proceso: _____

Ubicación: _____

1. ACTOIVO CONDICIÓN INSEGURO OBSERVADA
 2. CASI ACCIDENTE OBSERVADO
 3. ACTO SEGURO OBSERVADO

* Descripción del acto, condición o casi accidente observado.
 * Acción correctiva inmediata.
 * Acción preventiva para evitar la recurrencia.

* Descripción del acto SEGURO observado.
 * Acción llevada a cabo para incentivar el TRABAJO SEGURO.

Nombre de Quien reporta: _____

Cargo de quien reporta: _____

3.1.11. Reporte de quejas y reclamos Conductores.

Se definió con el fin de que se puedan manifestar situaciones que no sean satisfactorias para ellos y consideren requieran atención y corrección por parte de la empresa.



Transportes Caravana
Formato de Quejas y Reclamos

Fecha _____ Radicación _____
Casilla para la empresa

Nombre Completo: _____ Cédula: _____
 Dirección: _____
 Teléfonos de Contacto: _____
 Dirección electrónica: _____
 Cliente Asignado: _____ Fecha del Servicio: _____

Motivo de la Queja o Reclamo

Calidad del Servicio Operaciones Caravana	_____	Calidad del Servicio Trafico Caravana	_____
Calidad del Servicio Pagos Caravana	_____	Calidad del Servicio Comercial Caravana	_____
Calidad del Servicio Club Caravana	_____	Calidad Del Servicio donde el Cliente	_____
Calidad del Servicio Mantenimiento Caravana	_____	Instalaciones	_____
		Otros	_____

Haga un relato claro de los hechos:

Anexa algún documento: Si ___ No ___ describalo: _____

Agradecemos sus observaciones y serán atendidas en el menor tiempo posible
¡GRACIAS!

3.2. Mecanismos para evaluar el impacto en Derechos Humanos en las decisiones de la empresa.

- Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Matriz de identificación de riesgos y controles en cuanto a temas de seguridad, salud, ambiente, derechos humanos.
- Revisiones Gerenciales y divulgación del resultado de las mismas.
- Procesos de selección donde NO se discrimina por: edad, género, raza, ni alguna otra razón.

- Ejecución de evaluaciones de desempeño a trabajadores y contratistas donde se revisan criterios de medición de derechos humanos.
- Canales de reporte de posibles violaciones a los derechos humanos.
- Generación de políticas e iniciativas en pro del conocimiento y defensa de los Derechos Humanos para todos los trabajadores, contratistas y partes interesadas adicionales.

3.3. Aspectos a mejorar en Derechos humanos.

- **Mecanismos para evaluar el impacto en derechos humanos de decisiones que toma la empresa.**
 - ✓ En la evaluación de riesgo que se realiza por posibles cambios en alguna actividad que genere la empresa no se ha establecido el evaluar el riesgo en afectación de Derechos Humanos.
- **Mecanismo para determinar que los bienes o servicios contratados o comprados NO realicen violación de Derechos Humanos.**
 - ✓ Programar sensibilizaciones con la Defensoría del Pueblo, para que se traten temas de Derechos Humanos.
 - ✓ Campaña por el respeto al derecho a la libre opinión (Libertad de expresión).
 - ✓ Sensibilización sobre trabajo infantil con los conductores.

4. ESTÁNDARES LABORALES.

Principio 3: Las empresas deben respetar la libertad de Asociación.

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 del trabajo infantil.

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

Resultado del Diagnóstico: Transportes Caravana identifico dentro de su diagnóstico un desempeño con un resultado del 98 % en el trabajo enfocado a Estándares Laborales.

4.1. Iniciativas implementadas en Estándares Laborales por Transportes Caravana.

4.1.1. Política de Derechos Humanos.

Se deja explícito que entre los derechos que velará la empresa estará:

- * El Derecho a no ser discriminado por razones de edad, raza, orientación sexual, religión, color, militancia política y género.
- * Eliminación del trabajo forzoso e infantil.

4.1.2. Código de ética.

Se relaciona en la sección de Relaciones Internas:

“El trabajo infantil está totalmente prohibido en la organización y es responsabilidad del proceso de Recursos asegurar que ningún empleado infrinja esta norma”.

4.1.3. Comités de la empresa, de libre asociación.

- **Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST).**
- Es un organismo asesor, consultor y controlador de la implementación de la política y programa de Salud Ocupacional y Seguridad Industrial en todos los lugares de trabajo, descentralizado de la administración de la compañía y con autonomía propia.
- **Comité de Convivencia (COCOLA).** Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se estableció un

Comité, integrado en forma bipartita, por representantes de los trabajadores y representantes del empleador, con sus respectivos suplentes, elegido de acuerdo a lo dispuesto en la ley. Este comité pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento.

- **Comité de Seguridad Vial.** Su objetivo es plantear, diseñar, implementar y medir las acciones que permitan generar conciencia entre el personal y lograr objetivos a favor de la seguridad vial en la empresa y la vida cotidiana de sus integrantes, mediante la puesta en marcha del Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV).

4.1.4. Pagos Parafiscales.

La compañía garantiza el acceso a los servicios básicos de los trabajadores como son: la salud, pensión, administradora de riesgos laborales y caja de compensación; haciendo el aporte a parafiscales en las fechas establecidas.

Respecto a los contratistas se realiza la verificación del pago de seguridad social en cada presentación de servicio.

4.1.5. Alianzas de servicios.

Se han desarrollado convenios de servicios adicionales con los cuales los empleados pueden adquirir servicios adicionales a un costo favorable, entre estos están:

- Servicios funerarios.
- Plan de medicina complementaria.
- Seguros de vida.
- Libranzas con bancos.
- Descuentos por nómina para acceder a productos que los empleados deseen adquirir de las brigadas de salud.

4.1.6. Club Caravana.

Programa de Responsabilidad Social dirigido a los conductores, propietarios de vehículos y sus familias. Busca el desarrollo personal y profesional de los conductores en las diferentes zonas del país donde opera.

Las líneas de acción del Programa son:

- *Promoción en salud:* Actividades de promoción y bienestar en seguridad y salud.
- *Procesos Pedagógicos:* Capacitaciones, entrenamientos, inducciones y reinducciones.
- *Bienestar de la familia:* capacitación en cursos de emprendimiento, actividades de integración, celebración de fechas especiales.

- *Prevención de adicciones:* Charlas de prevención de consumo de alcohol y sustancias adictivas y otras adicciones.
- *Evaluación, estímulos e incentivos:* Evaluación del desempeño del conductor y reconocimiento de los mejores conductores de la operación.

4.1.7. Junta Directiva de COLFECAR.

Transportes Caravana S.A pertenece actualmente a la Junta Directiva de la "Federación Colombiana de Transportadores de Carga por Carretera (COLFECAR)". Esta organización es de gran reconocimiento a nivel gubernamental como representante de todas aquellas empresas transportadoras, su fin es que se den respuestas a las necesidades del sector y del gremio transportador.

4.1.8. Programas de capacitación y desarrollo del personal.

Se mantiene la igualdad de oportunidades considerando las competencias de cada uno de los trabajadores. El proceso de Gestión de Recursos en su procedimiento define claramente las fuentes de detección de necesidades de capacitación por medio de: las evaluaciones de desempeño, perfil definido en la descripción del cargo, revisiones gerenciales, requisitos de los clientes, resultado de la investigación de no Conformidades, e incidentes presentados. El programa de capacitación se divulga a todo el personal para que con suficiente tiempo puedan programar esta actividad.

Dentro del programa de formación se encuentra el programa CAR "Centro de Alto Rendimiento", el cual desarrolla y potencia las competencias de los trabajadores, cuyo objetivo es tener COLABORADORES DE ALTO IMPACTO para el año 2020.

4.1.9. Participación Divulgación y comunicación referente a Estándares Laborales.

- Generación y divulgación de procedimiento para sancionar un contratista por un comportamiento inadecuado.

¿Sabía que usted **NO** puede mandar bloquear ni desbloquear a ningún conductor?



Para ese procedimiento la Compañía tiene establecido un "Comité".

COMITE

Es el espacio donde se estudian todas las trasgresiones por parte de los contratistas a las políticas de la Empresa.



Conformado por:

Está conformado por el Director de HSEQ, Coordinador de Operaciones

y Administrador del Club Caravana.



Se reúnen una vez a la semana.



Funcionamiento:

Allí se estudian cada una de las trasgresiones a las políticas; se analizan las circunstancias de modo, tiempo, lugar, se revisan las evidencias, se escucha a las partes involucradas.

¿Qué decide?

El comité emite un fallo, el cual puede contemplar sanciones de acuerdo a lo dispuesto en el procedimiento, entre ellas la de suspender (bloquear) por determinado tiempo al contratista para realizar operaciones de transporte con la Compañía.



¿Quién informa?

El Administrador del Club Caravana, es quien informa a las partes involucradas los fallos que emite el Comité. Es el único (a parte de la Gerencia) que le señala a Tecnología cuando suspender un conductor y cuando se levanta la sanción; de conformidad con lo señalado por el Comité.



Tenga en cuenta que:

Usted o alguna de las partes involucradas puede solicitar al Comité, reconsiderar alguno de sus fallos; para lo cual debe adjuntar los soportes o dar los argumentos que sustentan su solicitud.



Tenga en cuenta que usted no puede "mandar", "presionar", "levantar sanciones" a los contratistas; es un procedimiento equivocado que le puede acarrear problemas; ya que de hacerlo supone a demás visos de corrupción.

Elaborado por:



- Divulgación sobre normativa para pago de Afiliación y pago de seguridad social para trabajadores independientes.

caravana 


Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) para TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Este Decreto Permite que los trabajadores independientes se puedan afiliar al SGRL cuando devengan de 1 SMMLV o más, haciendo sus aportes a través de las ARL y usando la planilla integrada de liquidación de aportes PILA.



4.2. Mecanismos de Evaluación y Vigilancia de los Estándares laborales.




- **Contrato de trabajo:** Transportes Caravana formaliza su relación laboral por medio de un contrato de trabajo en el cual se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios y la voluntaria libertad de aceptarlo y dejarlo.
- **Descripción del cargo:** Cuando el trabajador ingresa a la empresa se hace entrega de la descripción del cargo a desempeñar.
- **Medios de reporte de condiciones desfavorables laborales:** Estos son: línea ética, formato de quejas y reclamos, formato de reporte de quejas frente a acoso laboral o sugerencias del ambiente de trabajo.
- **Premiación por participación:** Se generan incentivos y premios al personal directo y contratistas por su participación en actividades de seguridad y salud en el trabajo y reportes de actos y condiciones inseguras.

caravana  Premiación Programa PITS 1er. Sem 2017



RECONOCIMIENTO PROGRAMA PITS


CONTRATISTAS:

WILLIAM RODRIGUEZ.....1er Lugar




VICTOR SANCHEZ.....2do lugar.





caravana  Premiación Programa PITS 1er. Sem 2017

COLABORADORES:

ALFONSO LIZARAZO.....1er Lugar

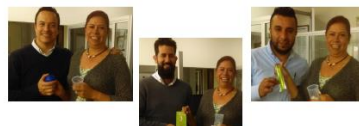
NELCY CIFUENTES2do lugar.
JESUS TORRES2do lugar.

Copasst
caravana

El día 1 y 4 de Agosto el Copasst y la dirección de HSEQ realizó la entrega de reconocimientos por la participación en el programa de pausas activas y programa Pits en la Agencia Bogotá y Oficina central para el primer semestre del 2017.

En nombre del Copasst y HSEQ agradecemos su asistencia y activa participación y los invitamos a continuar haciendo vida nuestros dos programas, con los cuales nos beneficiamos todos...



¡SABIAS QUE!



- *Otros mecanismos de evaluación y vigilancia son:*
 - ✓ Encuesta de riesgo psicosocial.
 - ✓ Evaluación de desempeño.
 - ✓ Comité COPASST.
 - ✓ Comité de Convivencia Laboral.
 - ✓ Comité de Seguridad Vial.
 - ✓ Estudios de puesto de trabajo.
 - ✓ Programas de vigilancia Epidemiológicos.
 - ✓ Exámenes médicos laborales.
 - ✓ Revisorías fiscales.

4.3. Aspectos a mejorar en Estándares Laborales.

- ***Programas de capacitación y/o auditoría para los proveedores de la empresa con respecto a que estas apoyen que se elimine el trabajo infantil.***
 - ✓ Programar sensibilizaciones con la Defensoría del Pueblo, para que se traten temas de Derechos Humanos.
 - ✓ Sensibilización sobre trabajo infantil con los conductores.
- ***Sensibilización con los contratistas para el pago de seguridad social de acuerdo a lo requerido en la ley.***
- ***Lograr alianzas de diferentes servicios para los contratistas***

5. 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.

Resultado del Diagnóstico: Transportes Caravana identifico dentro de su diagnóstico un desempeño con un resultado del 99 % en el trabajo enfocado a Medio Ambiente.

5.1. Iniciativas implementadas en Medio Ambiente por Transportes Caravana.

5.1.1. Identificación de Aspectos-Impactos Ambientales.

Se realizó la identificación de los aspectos ambientales y la valoración de su impacto en sus actividades y determinó los controles a establecer.

caravana		IDENTIFICACIÓN DE ASPECTOS E IMPACTOS AMBIENTALES Y CONTROLES ESTABLECIDOS PARA LOS MISMOS - TRANSPORTES CARAVANA S.A.								
Actividad	Tipo Actividad	Cargo	ASPECTO AMBIENTAL	IMPACTO AMBIENTAL	CONTROLES EXISTENTES	P	C	NR	CALIFICACIÓN	TIPO DE GESTIÓN
Impresión de documentos	Rutinaria	Oficinas	Uso de papel	Incremento de la deforestación.	* Desarrollo de conciencia de reducción de consumo de papel. * Control de costos por papelería * Reuso de papel * Capacitación en ahorro en el consumo de recursos. * Campañas consumo responsable.	3	2	6	TOLERABLE	CONTROLAR
Trabajo en oficinas	Rutinaria	Oficinas	Uso de energía eléctrica	Agotamiento del recurso	* Desarrollo de conciencia de ahorro de energía * Apagado de luces y equipos eléctricos al salir de las oficinas * Capacitación en ahorro en el consumo de recursos * Concientización con campañas. * Análisis de consumo	3	4	12	IMPORTANTE	TRATAR
Trabajo en oficinas	Rutinaria	Oficinas	Uso de agua potable	Agotamiento del recurso	* Mantenimiento de instalaciones sanitarias * Control de costo de servicio de agua. * Concientización con campañas. * Análisis de consumo	3	4	12	IMPORTANTE	TRATAR
Consumo de alimento en oficinas	Rutinaria	Oficinas	Generación de residuos sólidos por alimentación en oficinas	Contaminación del suelo	Reciclaje y separación de residuos sólidos orgánicos e inorgánicos	2	3	6	TOLERABLE	CONTROLAR
Consumo de alimentos y bebidas dentro del vehículo	Rutinaria	Conductor	Amojar empaques vacíos y residuos en las carreteras	Contaminación del suelo y cambio del paisaje.	Capacitación conductores en Inducción Prevaje Gestión ambiental.	2	3	6	TOLERABLE	CONTROLAR
Impresión de documentos	Rutinaria	Oficinas	Generación de residuos sólidos peligrosos en oficinas	Contaminación del suelo por la generación de cartuchos de impresora como desechos	* Reciclaje y recarga de cartuchos de impresora * Reducción del número de documentos a imprimir. * Generación de conciencia ambiental para reducir la necesidad de impresión de documentos. * Separación de residuos sólidos peligrosos.	3	3	9	MODERADO	TRATAR
Conducción y transporte de mercancías	Rutinaria	Conductor	Inadecuados hábitos de manejo que generen una mala combustión	Incremento de la contaminación atmosférica y emisiones al aire	* Capacitación de Manejo Defensivo y Manejo Comentado y Autogestión Ambiental para Conductores en Inducción Prevaje. * Concientización a los conductores con base en la esta inducción.	2	3	6	TOLERABLE	CONTROLAR
Conducción y transporte de mercancías	Rutinaria	Conductor	Generación de ruido	Problemas de salud en la comunidad	* Capacitación Autogestión Ambiental para Conductores en Inducción Prevaje. * Concientización a los conductores con base en la esta inducción.	2	3	6	TOLERABLE	CONTROLAR

Convenciones:

P= Probabilidad

C= Consecuencia

NR= Nivel de Riesgo (PXC)

5.1.2. Política de Gestión Integral.

En la política de Gestión Integral se determina la intención de prevenir en sus actividades “daños y pérdidas a la propiedad por siniestros e Impactos socio-ambientales negativos”.

5.1.3. Participación en mesas de trabajo con Pacto Global.

Se trabajaron en seis mesas durante el año con temas referentes a reciclaje y huella de carbono principalmente.

5.1.4. Participación en la Red de Gestión de Residuos.

Se participó activamente en las mesas de trabajo de la Red de Gestión de residuos y se generaron dos actividades principales:

- Cartilla sobre GESTIÓN DE RESIDUOS SOLIDOS, participamos con el tema de “**CLASIFICACIÓN DE CANECAS Y BOLSAS PARA SEPARACIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS EN LA FUENTE**”.
- Participación en la organización y realización de ECORECICLATÓN en el mes de diciembre con los Programas Posconsumo.
- Disposición de residuos en la jornada de reciclatón.



5.1.5. Políticas de manejo de residuos.

Se documenta las políticas para dar un manejo adecuado a los tipos de residuos que se generen ya sea peligrosos o no, y cuales se pueden reciclar o disponer en entidades especializadas en recepción de residuos peligrosos.

5.1.6. Disposición de residuos peligrosos de oficina y de la operación.

Se realizó entrega de residuos peligrosos en la ecoreciclación del 1 e diciembre a proveedores especializados con licencias ambientales habilitadas para realizar la disposición de residuos peligrosos que se generen en las actividades.

5.1.7. Programa de Mantenimiento Preventivo.

Se realiza el control de residuos que se puedan generar en el mantenimiento de los vehículos mediante el registro y control en una plataforma ubicada en la nube de internet.

5.1.8. Control de emisiones de gases y sustancias perjudiciales (Tecnomecánica).

En cada inspección vehicular que se realiza en los despachos se verifica que el vehículo cuente con el certificado de emisión de gases vigente.

5.1.9. Simulacros de atención de derrames de productos químicos.

Se realiza simulacros de derrame de productos químicos en carretera con lo que buscamos una mayor pericia y conocimiento del conductor como primer respondiente y evitar una contaminación de gran impacto en el ambiente en caso de que se genere un incidente de este tipo.

5.1.10. Participación Comité de sustancias peligrosas de COLFECAR.

Se realizaron reuniones en las que a nivel de gremio en COLFECAR se realizaron actividades de promoción y prevención enfocadas al manejo y transporte de productos químicos.

5.1.11. Medición consumo de agua y luz.

Se verificó y controló el consumo de agua y luz, determinando las acciones correctivas y preventivas pertinentes para evitar un consumo excesivo en estos recursos.

5.1.12. Cursos para conductores en Transporte de Sustancias Peligrosas.

Se controla en cada despacho que los conductores estén en la plataforma del Ministerio de Transporte SICONMP, verificando que estén habilitados en el transporte de sustancias peligrosas.

5.1.13. Participación en la Ecoreciclación.

Se participó en la ecoreciclación convocada por los Programas Posconsumo y la RED DE GESTIÓN DE RESIDUOS de Pacto Global.

5.1.14. Divulgación y comunicación referente a Medio Ambiente.

Se divulgaron las convocatorias y resultados para actividades enfocadas al medio ambiente utilizando los medios de comunicación internos y externos definidos por la empresa, entre algunas de las actividades divulgadas están:

- Divulgación de Política de Gestión Integral (Componente de Medio Ambiente).
- Divulgación de todas las actividades Medio ambientales realizadas.
- Requisitos legales ambientales de cumplimiento.

5.1.15. Sensibilización uso responsable de los recursos.

Se realizaron sensibilizaciones sobre uso responsable de recursos como agua, luz, papel.

5.1.16. Campañas medio ambiente con los contratistas.

- Rueda Ecológica para disposición de llantas.
- Ecoreciclación



5.1.17. Divulgación de días significativos para el medio ambiente.

- Día del agua.
- Día del medio ambiente.



5.1.18. Generación programas POSCONSUMO de Residuos Peligrosos para oficinas y transporte.

Se generó y divulgó el Programa para disponer residuos peligrosos generados en las oficinas y el transporte, utilizando los Programas posconsumo del Ministerio de Medio Ambiente y la Secretaria de Medio Ambiente del distrito.

5.1.19. Medición de la Huella de Carbono.

Se realizó la capacitación por medio de la Oficina de Medio Ambiente de la Cámara de Comercio y Pacto Global. Se generó la medición de la huella de carbono para la empresa.



5.1.20. Participación en el Panel “Fortalecimiento de las capacidades técnicas para el cálculo de la huella de carbono”.

Se compartió con el auditorio la experiencia y metodología utilizada en la medición de huella de carbono realizada por la empresa.



5.2. Mecanismos de la empresa para evaluar el impacto en Medio Ambiente en sus decisiones.

- Matriz de identificación de aspectos e impactos ambientales y sus controles.
- Revisiones Gerenciales y divulgación del resultado de las mismas.
- Canales de reporte de posibles actos y/o condiciones inseguras que pueden generar un impacto ambiental negativo, (Programa de Inspección de trabajo Seguro PITS).
- Generación de objetivos e indicadores que midan el cumplimiento de los programas en Gestión del Medio Ambiente para todos los trabajadores, contratistas y partes interesadas adicionales.
- Identificación de aspectos e impactos ambientales que puedan surgir ante una actividad nueva o cambio de la misma.

5.3. Aspectos a mejorar en Gestión del Medio Ambiente.

- **Cambio en procesos hacia una tecnología más ecológicas.**
 - ✓ Definir de acuerdo a la medición de huella de carbono las actividades de mitigación o sustitución.
- **Utilización de materiales biodegradables, y de reducidos niveles de toxicidad.**
 - ✓ Verificación en los materiales e insumos utilizados en productos de aseo, o de oficinas para que generen el menor impacto ambiental en su disposición final o en lo posible que sean reciclables.
 - ✓ Campaña de lavado de autos en sitios responsablemente ambientales.
 - ✓ Reforzar el seguimiento al programa de mantenimientos y uso de los programas posconsumo

6. ANTICORRUPCIÓN.

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

Resultado del Diagnóstico: Transportes Caravana identifico dentro de su diagnóstico un desempeño con un resultado del 95 % en el trabajo enfocado a anticorrupción.

6.1. Iniciativas implementadas en Anticorrupción por Transportes Caravana.

6.1.1. Ajuste y actualización del Código de Ética.

Documento donde se estipulan las actividades de relaciones internas y externas con nuestros empleados, clientes y proveedores de obligatorio cumplimiento ético.

6.1.2. Principios y valores corporativos.

Directrices de comportamiento generados por la Alta Gerencia y que se exigen en el cumplimiento de todas las actividades generadas por la empresa.

6.1.3. Política de Gestión Integral.

En cuanto a actividades referentes a corrupción la política busca reducir y evitar: "Actividades ilícitas que se puedan presentar en la cadena de suministros, referentes a: robos, contaminación de carga con sustancias y productos ilícitos, lavado de activos y fomento del terrorismo".

6.1.4. Sistema integral de prevención y control del riesgo de lavado de activos y de financiación del terrorismo (SIPLAFT).

Es un Programa exigido por la Superintendencia de Puertos y Transporte que busca minimizar la posibilidad de que a través de las empresas, se introduzcan recursos provenientes del lavado de activos y financiación del terrorismo. Se realizó divulgación del mismo por parte del Director de Operaciones.



6.1.5. Divulgación de líneas éticas de clientes.

Se recibe y divulga las líneas éticas de clientes como: OCENSA, ESTRELLA, FIRMENICH.

6.1.6. Divulgación de líneas ética y Código de Conducta de Transportes Caravana.

Se divulga la línea ética y Código de Conducta a las diferentes agencias y conductores.

6.1.7. Capacitaciones en temas de anticorrupción.

Se capacitó a los conductores en temas de anticorrupción "Cultura de la legalidad".

6.1.8. Identificación de riesgos en anticorrupción.

Se identificaron, valoraron y generaron controles para todos los riesgos en corrupción asociados a la actividad de la empresa.

VALORACION DE RIESGOS EN ANTICORRUPCION Y CONTROLES ESTABLECIDOS											
TRANSPORTES CARAVANA S.A.											
Actividad	Descripción	Cargo Relacionado	Peligro	Riesgo/Impacto	Sujeto Activo (A) o Pasivo (P)	Sector Público (P) o Privado (PV)	P C		NR	Controles Generales Establecidos	Controles Específicos a la actividad
							P	C			
Generación anticipo del despacho	Pagos en efectivo	Administradores Agencia	Soborno		(A) y (P)	(P) y (PV)	1	4	4		* Campañas antisoborno en las agencias. * No realizar pagos en efectivo.
Relación con clientes, proveedores y conductores.	Recepción de regalos	Todos los cargos	Soborno		(P)	(PV)	2	3	6	* Capacitación anticorrupción. * Divulgación de actos y lecciones aprendidas anticorrupción. * Controles de penalización por actos de corrupción en los contratos de los trabajadores. * Divulgación del PAEC.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias. * Divulgación del PAEC. * Políticas de permitir monto máximo de regalos a dar a los clientes y de recibir de los proveedores.
	Recepción de dinero o efectivo	Administradores Agencia	Corrupción - Soborno	Legales: multas, sanciones, pagos de indemnización, prisión por motivos de corrupción, extorsiones para operar	(A)	(PV)	1	2	2	* Políticas de conflicto de intereses: Personal que participe en actividades de asesoría o juntas con otras empresas del sector o que tenga participación en actividades de prestación de un servicio a ofrecer hacia la empresa.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
Relación con los clientes	Ofrecimiento de descuentos y reembolsos a los clientes	Comerciales	Corrupción - Soborno	Comerciales: Inhabilidad para participar en licitaciones, condiciones de financiamiento desfavorables, fin contratos, manejo información privilegiada	(A) y (P)	(PV)	1	1	1	* Políticas de conflicto de intereses: Personal que participe en actividades de asesoría o juntas con otras empresas del sector o que tenga participación en actividades de prestación de un servicio a ofrecer hacia la empresa.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Definir fletes y tarifas.
Relación con clientes y proveedores	Ofrecimiento de empleo por parte de proveedores o clientes	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(P)	(PV)	2	3	6	* Políticas de conflicto de intereses: Personal que participe en actividades de asesoría o juntas con otras empresas del sector o que tenga participación en actividades de prestación de un servicio a ofrecer hacia la empresa.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
Relación con los clientes	Ofrecer incentivo indebido directa o indirectamente en actividades de cabildéo.	Comerciales	Corrupción - Soborno	Reputación: mala imagen, disminución de ventas, menos atractiva para invertir, publicidad negativa en los medios, menos atractiva para trabajar o ser proveedor de ella.	(A)	(PV)	2	4	8	* Conflicto de intereses: definir si se puede permitir el contratar familiares de los empleados y hasta que grado de consanguinidad y si pueden estar en el mismo proceso o en diferentes. * Establecer línea ética de demanda.	* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
Relación con las autoridades	Ofrecer incentivo indebido directa o indirectamente ante alguna autoridad para evitar alguna sanción.	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(A)	(P)	1	4	4		* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
	Ofrecer incentivo indebido directa o indirectamente ante alguna autoridad para obtener beneficio ante un litigio legal.	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(A)	(P)	1	4	4		* Supervisión en la gestión de compras y contratación. * Campañas antisoborno en las agencias.
	Incurrir en gastos para el apoyo de un cumplimiento legal ante alguna autoridad o fuerza policial	administradores Agencia - Director Operaciones - Directores comerciales	Corrupción - Soborno		(A)	(P)	1	4	4	* Sanciones hacia los actores activos o pasivos de corrupción	* Campañas antisoborno en las agencias. * No realizar pagos en efectivo. * Capacitaciones en cumplimiento de requisitos legales.
Relación con organismos de control de clientes o del gobierno	Ofrecimiento directa o indirectamente de algún incentivo indebido para alterar resultados de alguna auditoría o revisión realizada por alguna autoridad o	Todos los cargos	Corrupción - Soborno		(A)	(PV)	1	4	4		* Campañas antisoborno en las agencias.

Convenciones: P= Probabilidad C= Consecuencia NR= Nivel de Riesgo (PXC)

6.1.9. Pertenece a ALLIANCE FOR INTEGRITY.

Grupo promovido por Pacto Global y que genera iniciativas y da directrices para combatir la corrupción institucional. Participamos en las Webinar del año 2017 cuyos temas fueron: conceptos básicos de anticorrupción, medidas internas y externas para prevenir la corrupción, tipos de corrupción, soborno transnacional, como realizar un código de ética.

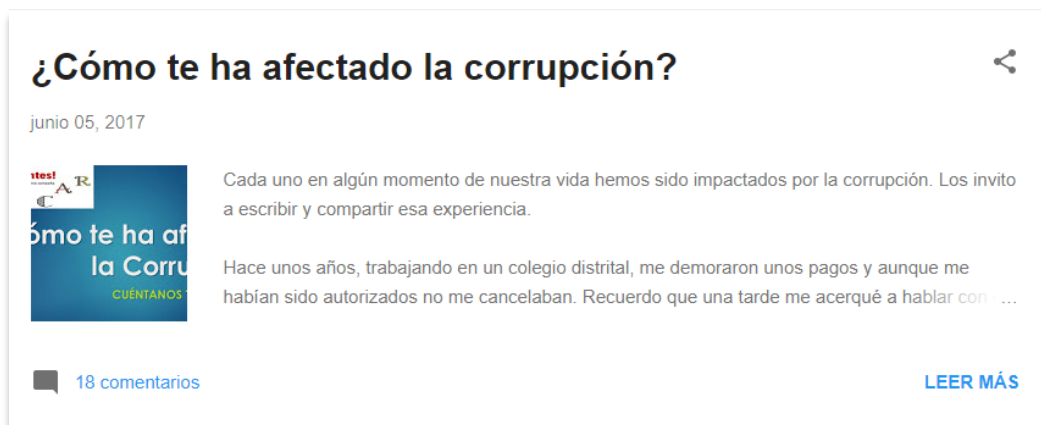
6.1.10. Mapa de Identificación de Riesgos de Corrupción.

Se identificaron cada uno de los cargos y por medio de un trabajo realizado se generó la identificación de riesgos de corrupción en cuanto a su probabilidad que se presente y grado de consecuencia.

Proceso	Riesgo	Probabilidad					Impacto		
		Rara vez	Improbable	Posible	Probable	Casi Seguro	Moderado	Mayor	Catastrófico
		Ocurre excepcionalmente	Puede ocurrir	Pasa ocasionalmente en los 2 últimos años	Ocurrió en el último año	Esta ocurriendo, pasa varias veces al año	Afecta al proceso	Genera consecuencia a la empresa	Perdida de credibilidad e imagen afectando a la Empresa
Alta Dirección	Concentración de autoridad o exceso de poder								
	Trafico de Influencias								
	Nepotismo								
	Favorecimiento								
	Modificar o eliminar injustificadamente actividades del Plan Estratégico								
	Gastos excesivos en viajes, viáticos, entretenimiento								
	Patrocinios o subvenciones con intereses dudosos								
Administrativos Rocio, Sra. Julia E, Felipe y Ricardo	Autorización de descuentos o reembolsos que oculten incentivos dudosos								
	Trafico de Influencias	20	60	0	20	0	20	60	20
	Nepotismo	20	60	20	0	0	20	80	0
	Favorecimiento	40	20	40	0	0	0	60	40
	Gastos excesivos en viajes, viáticos, entretenimiento	20	40	20	20	0	20	60	20
	Incremento injustificado de personal	80	20	0	0	0	20	80	0
	Favorecer ciertos candidatos durante el proceso de contratación	60	20	20	0	0	0	100	0
	Recibir dinero para favorecer a un proveedor	20	40	0	20	20	0	40	60
	Pagos o regalos con dudosas intenciones	0	60	0	20	20		60	40
	Recibir sobornos	40	20	0	20	20	0	0	100
	Nosotros o un tercero a nuestro nombre ofrezca un incentivo indebido para obtener una licencia, permiso o para resolver un problema	60	20	0	0	20		40	60

6.1.11. Blog anticorrupción.

Se promovió Blog donde las personas y contratistas de la empresa pudieron compartir experiencias que tuvieron en este tema y como actuaron.



6.1.12. Realización y Divulgación del Programa Anticorrupción de Ética y Cumplimiento (PAEC)

Donde se estipulan las iniciativas que se realizan a nivel de la empresa para trabajar los temas de anticorrupción.

Indicador	Definición	Responsable	Periodicidad	META
Casos reportados de corrupción a la empresa.	Total de casos reportados de corrupción en el semestre	Director HSEQ	Semestral	0
Actividades PAEC ejecutadas	Total actividades PAEC ejecutadas / Total actividades Programadas	Director HSEQ	Semestral	80%

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	RECURSO	FECHA DE PLANEACION	FECHAS DE EJECUCIÓN
Control de la NO realización de pagos en efectivo	Administradores de Agencias	Humano, financiero	Cada despacho con los conductores	Cada despacho con los conductores
Verificación de la línea ética para demandar casos.	Gerente General	Humano, tecnológico	Cada que se presente	Permanente
Supervisión en la gestión de compra y contratación.	Director de Recursos	Humano, financiero	En cada compra o contratación que se haga.	En cada compra o contratación que se haga.
Capacitación anticorrupción.	Director HSEQ - G Recursos	Humano, tecnológico, financiero	Ene - Mar 2017	Ene-Jun-Sep-Nov 2018
Divulgación de actos y lecciones aprendidas de corrupción.	Director HSEQ - G Recursos	Humano, tecnológico, financiero	Ene - Dic 2017	Ene-Jun-Sep-Nov 2018
Divulgación del PAEC.	Gerente General	Humano, tecnológico, financiero	Ene - Mar 2017	dic-17
Campañas anticoborno en las agencias.	Gerente General - Comité Directivo	Humano, tecnológico, financiero	Ene - Dic 2017	Ene - Dic 2017
Definir fletes y tarifas. De acuerdo a lo establecido por la Gerencia General.	Gerente General - Director Comercial	Humano, tecnológico.	Ene - Dic 2017	Ene - Dic 2017
Inspecciones anticorrupción	Comité Directivo	Humano, tecnológico.	Ene - Dic 2017	Ene - Dic 2018

6.1.13. Campaña No te Untes.

Su objetivo fue divulgar buenas prácticas anticorrupción a ejecutar en nuestros sitios de trabajo, tanto para personal directo como conductores.



¿A quién es que toca pagarle por el viaje?

¡A nadie!

En TRANSPORTES CARAVANA usted **no debe pagarle a nadie** para que lo enturne, ni para que le asignen viaje

Si algún funcionario de TRANSPORTES CARAVANA, le esta pidiendo pagos indebidos, por favor reporte a:
lineaetica@transportescaravana.com

!No te Untes!
una campaña

A R C

Club **caravana**
Cardinal profesional

GESTION DE RECURSOS
caravana

6.2. Mecanismos de la empresa para evaluar las medidas anticorrupción en sus decisiones.

- Matriz de identificación Riesgos en corrupción.
- Revisiones Gerenciales y divulgación del resultado de las mismas.
- Canales de reporte de posibles actos de corrupción por medio de la línea ética.

- Seguimiento del programa PAEC (Programa de Anticorrupción Ética y Cumplimiento).

6.3. Aspectos a mejorar en Anticorrupción.

- **Los procesos cuentan con candados para evitar los sobornos y el cohecho**
 - ✓ Campañas anticorrupción para empleados directos y contratistas
- **Política que prevenga los actos de corrupción y se capacita al personal contra la corrupción y el soborno.**
 - ✓ Se deben programar a todo el personal capacitaciones para que de acuerdo al Programa de Anticorrupción y Ética Corporativa (PAEC), todo el personal identifique los casos en los que se estaría incurriendo en soborno en las actividades de la empresa, ya sea como sujetos activos o pasivos.
 - ✓ Sensibilizar sobre el cumplimiento de requisitos legales ante las autoridades y sus consecuencias: dimensiones y pesos de la mercancía acordes con el vehículo, Transporte de sustancias peligrosas, documentación en el despacho (Manifiesto, declaraciones de importación, facturas), horarios y rutas autorizadas de desplazamiento.

***Informe Realizado por
Ricardo Acosta Benavides
Director HSEQ
Transportes Caravana S.A.
Enero 2018***

