

## COMUNICACIÓN SOBRE ACCIONES Y COMPROMISOS FUNDACIÓN DE ATENCIÓN A LA NIÑEZ – FAN

De: Agosto de 2020	A: Agosto de 2022
--------------------	-------------------

Derechos humanos	
<p><b>Principio 1:</b> Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente</p>	<p><b>Principio 2:</b> Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.</p>
ACCIONES RECOMENDADAS	ACCIONES EMPRENDIDAS EN FAN
Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables	Se hace visible a través de las adecuaciones de las instalaciones y de los puestos de trabajo, asegurando la ergonomía, seguridad y comodidad en términos de la salud física y mental
Garantizar la libertad de asociación	Se visibiliza en el Reglamento Interno de Trabajo
Garantizar la no discriminación en las prácticas de personal	Se visibiliza en el Reglamento Interno de Trabajo y en las acciones de bienestar laboral emprendidas por el equipo de talento humano sin discriminación de participación e inclusión
Asegurar que no usan trabajo forzado o directa o indirectamente el trabajo infantil	Se visibiliza a través del cumplimiento de los principios establecidos en la Política Pública de Infancia y Adolescencia de Medellín, y en los lineamientos de Buen Comienzo Medellín, Buen Comienzo Antioquia y Presidencia de la Republica en tanto se refiere a la atención integral a la primera infancia y la adolescencia.
Facilitar el acceso a servicios básicos de salud, educación y vivienda para los trabajadores y sus familias, si éstos no se proporcionan en otro lugar	Se visibiliza y se contempla en el Reglamento Interno de Trabajo y en las Políticas Institucionales de FAN.  Se establecen convenios con entidades cooperativas y cajas de compensación familiar para efectos de beneficios de vivienda y estudio para los empleados y su núcleo familiar
Hacer adaptaciones razonables para la observancia y prácticas religiosas de todos los empleados	No ha sido necesario hacer adaptaciones especiales o razonables, y se respeta la libre

	práctica, tal como lo contempla el Reglamento Interno de Trabajo
--	--

Derechos Laborales			
Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.	Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio.	Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil	Principio 6: Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
ACCIONES RECOMENDADAS		ACCIONES EMPRENDIDAS EN FAN	
Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar y afiliarse a un sindicato de su elección sin temor a la intimidación o represalia, de conformidad con la legislación nacional		Se cumple y se visibiliza en el Reglamento Interno de Trabajo	
Establecer políticas y procedimientos no discriminatorios con respecto a aplicaciones para el empleo y las decisiones sobre ascensos, despidos o transferencia.		Se cumple, se adoptan medidas tales como, concurso interno para dar oportunidades al personal vigente ante una vacante que permita un ascenso o realizar transferencia entre áreas con la finalidad de brindar oportunidades de crecimiento personal. Esto se puede visualizar en el Código de Ética y Buen Gobierno en el numeral 6.5.2. segundo párrafo).	
Asegurar que todos los funcionarios de la entidad tienen una comprensión completa de lo que es el trabajo forzoso.		Se materializa a través de campañas, jornadas de capacitación y charlas institucionales para ofrecer una mayor comprensión del Reglamento Interno de Trabajo y de las Políticas Internas haciendo claridad frente a estos temas.	
Hacer contratos de trabajo a todos los empleados, dónde se indiquen los términos y condiciones del servicio, alcance de funciones y obligaciones, modalidad de trabajo o contrato, la libertad de salir (incluyendo los procedimientos apropiados) y las sanciones que pueden estar asociados con una salida o el cese del trabajo.		Se visibiliza en el Reglamento Interno de Trabajo y en la minuta constitutiva de cada contrato de trabajo, las cuales se firman entre empleado y empleador	

Firmar con los empleados y colaboradores, un voluntariado para actividades no obligatorias	Se tiene establecido un formato, desde el proceso de calidad, para estas actividades específicas de libre colaboración
Tener políticas y procedimientos que prohíban la retención de salarios para fines y beneficios de la entidad.	Se visibiliza en el Reglamento Interno de Trabajo y se da cumplimiento al código sustantivo de trabajo
Vigilar cuidadosamente las cadenas de suministro y los acuerdos de subcontratación, de no estar incurriendo en la promoción del trabajo infantil.	<p>En los procesos de selección de ofertas, la entidad verifica la inscripción en cámara de comercio que permite visibilizar la creación legal de la entidad oferente.</p> <p>No se acepta que estas entidades presenten empleados menores de edad.</p>
Tomar medidas para mejorar el clima de relaciones laborales, sobre todo en aquellos territorios en los cuales no hay presencia permanente de la institución.	<p>Desde el proceso de Talento humano se emprenden campañas que fomentan el trabajo solidario, el clima organizacional y la promoción de los valores y principios institucionales.</p> <p>Se realizan visitas mensuales por parte de las directivas de la fundación a los territorios más apartados de la administración, para acompañar estos procesos y vigilar que el clima organizacional corresponde con la filosofía institucional</p> <p>Se hace evaluación de desempeño y evaluación de clima organizacional anualmente</p>
Utilizar mecanismos adecuados para la verificación de la edad en los procedimientos de contratación	<p>El proceso de selección de empleados y contratistas, está precedida de la verificación de los documentos entregados por el aspirante, incluyendo la verificación de antecedentes; entre lo cual se encuentra la cédula de ciudadanía o extranjería, documento dentro del marco legal irrefutable para la identificación de una persona.</p> <p>Así mismo la entidad tiene entre sus políticas de ingreso y el RIT, la prohibición de contratar menores de edad.</p>
Proporcionar atención médica para ayudar a los afectados por enfermedades profesionales.	La entidad cumple a cabalidad con las prescripciones de la ley laboral; en tal sentido todo empleado es vinculado al Sistema General de atención social en Salud,

	<p>al Fondo de Pensiones de su Elección y a la administradora de riesgos Laborales.</p> <p>Contamos además con la ARL Sura encargada de la atención a las personas con enfermedades profesionales o accidentes laborales).</p> <p>Asi mismo, se realizan campañas de bienestar laboral</p>
Adoptar medidas para garantizar que los salarios pagados, responden a una misma escala de acuerdo a cargos y funciones.	<p>Como operador de los diferentes contratos, nos regimos según lineamientos establecidos por el Contratante.</p> <p>Para el personal propio de la Fundación, contamos con una escala de remuneración de acuerdo al cargo, funciones, nivel de experiencia y profesionalidad.</p>
Adoptar políticas y procedimientos que determinen que las cualificaciones profesionales y la experiencia, son la base para la contratación, formación y promoción del personal de todos los niveles de la entidad.	<p>Los procedimientos de ingreso a la entidad están basados en el cumplimiento de las capacidades y conocimientos que demanda el rol que desarrollará el empleado; previo al ingreso, además de revisar y confrontar las certificaciones y documentos que acreditan el nivel de formación del aspirante, se realizan pruebas psicotécnicas que permitan evaluar las competencias y conocimientos del aspirante.</p>
Establecer políticas que van en contra de la discriminación de públicos, para la contratación.	<p>La entidad no establece filtros discriminatorios en los procesos de selección, pues lo que se evalúa del aspirante es su nivel de capacitación o formación y experiencia para el cargo, y no otro tipo de condiciones y/o elecciones de carácter personal.</p>
Mantener un registro actualizado en materia de contratación, formación y promoción, que proporciona una visión transparente de oportunidades para los empleados y su progresión dentro de la organización.	<p>En el Sistema Interno llamado SIESA, hay un registro actualizado del personal con su respectivo perfil de contratación, formación y promoción, el cual es consultado al momento de requerir nuevos cargos o promociones internas</p>
Desarrollar procedimientos para hacer frente a las quejas y reclamos de los empleados y su debida diligencia	<p>Contamos con los procedimientos debidamente documentados para atender este sistema de PQR, además de la instalación del Comité de Convivencia Laboral, a través del cual se gestionan todas</p>

	las situaciones de este orden presentadas por los empleados
Proporcionar formación y sensibilización al personal, sobre políticas y prácticas de la no discriminación, incluida la sensibilización sobre la discapacidad.	Desde el proceso liderado por Talento Humano, se adelantan y realizan jornadas de formación y capacitación en los temas referidos a la no exclusión
Razonablemente, ajustar el entorno físico para garantizar la salud y seguridad para los empleados	Periódicamente el área de seguridad y salud en el trabajo, verifica las condiciones de las instalaciones y realiza las acciones correctivas pertinentes
Establecer programas de formación, cualificación y actualización, para promover el acceso a la capacitación para el desarrollo de habilidades en las diversas ocupaciones y funciones.	Se comparten las diferentes alternativas a través de correos electrónicos que llegan al área de Talento Humano con ofertas que correspondan a los intereses de los equipos de trabajo.  Por otro lado tenemos convenio con entidades que ofrecen beneficios de formación y cualificación a los equipos de trabajo (Comfama, Cotrafa y Protección)

Protección del Medio Ambiente		
<b>Principio 7:</b> Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	<b>Principio 8:</b> Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.	<b>Principio 9:</b> Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
<b>ACCIONES RECOMENDADAS</b>	<b>ACCIONES EMPRENDIDAS EN FAN</b>	
Desarrollar un código de conducta o práctica para sus operaciones y productos, que confirme el compromiso para el cuidado de la salud y el medio ambiente	Para ello hemos establecido una política ambiental al interior de la Fundación que es divulgada para su buena práctica, contamos con diferentes grupos o entidades que nos acompañan en la gestión en cuanto a riesgos profesionales, a fin de cumplir con los estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo exigidas por El Ministerio de Trabajo.	

Crear un comité o grupo de dirección, que supervise la aplicación de la entidad, sobre la gestión de riesgos profesionales.	Tenemos establecido y debidamente conformado el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con sus respectivas obligaciones, funciones y cronograma de reuniones
Implementar tecnologías respetuosas del medio ambiente	Hemos venido avanzando de forma escalada en este tema, en la medida que la tecnología existente vaya siendo obsoleta y necesita ser reemplazada, de forma que las nuevas adquisiciones respondan de forma amable a las necesidades ambientales
Entender la innovación tecnológica como una oportunidad de protección ambiental en el uso de materiales más eficientes y limpios, con beneficios económicos y ambientales a largo plazo.	Contamos con un programa de cuidado y protección de los recursos, impulsando el uso eficiente de los recursos o materiales físicos que disponemos, y que pueden ser reemplazados por uso de nuevas tecnologías amigables con el medio ambiente
Evaluar los resultados y aplicar estrategias para la mejora continua: Impacto ambiental, evaluación de riesgos ambientales, evaluación de la tecnología.	Contamos con una matriz de evaluación de impacto ambiental, la cual se actualiza cada año, para tomar nuevas estrategias, adicional se evalúan las estrategias implementadas durante el año observando su efectividad y así determinar cuáles nos sirven y cuáles debemos actualizar o mejorar.

### Anticorrupción

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

ACCIONES RECOMENDADAS	ACCIONES EMPRENDIDAS EN FAN
<b>Interna:</b> Como primer y fundamental paso, introducir políticas y programas dentro de sus organizaciones y sus operaciones comerciales contra la corrupción, vigilando que las calidades humanas y profesionales de las personas que intervienen en la entidad, sean coherentes con este principio y se verifique que sus certificados judiciales, fiscales y administrativos, no cuentan con reporte.	Se visibiliza a través del proceso de selección de personal, estableciendo rigor en la revisión de todos y cada uno de los documentos exigibles al respecto, verificación de antecedentes y cumplimiento de competencias académicas, humanas y personales de acuerdo con los principios y valores establecidos en la Fundación.
<b>Externo:</b> Informe sobre el trabajo contra la corrupción en el informe anual sobre el Progreso; y compartir experiencias y mejores prácticas a través de la presentación de ejemplos e historias de casos.	Presentamos informes de manejo de recursos, gestión y transparencia a cada uno de los organismos de control y vigilancia y otras entidades que así lo requieran, en la verificación del manejo de los recursos y su debida contratación

<p>Firmar el “<i>Anti-corrupción llamada a la acción</i>”, Que es una llamada de negocios a los gobiernos para hacer frente a la corrupción y fomentar la gobernabilidad efectiva para una economía global sostenible e integrador. La participación de su empresa en este llamado a la acción pone de relieve sus esfuerzos continuos para integrar lucha contra la corrupción en sus estrategias y operaciones</p>	<p>Todo proceso que ejecuta FAN, cuando es contratada, está acompañado de la firma de compromisos anticorrupción. Así mismo, FAN tiene contratado un proceso de auditoría y control interna que verifica el cumplimiento de procesos y procedimientos.</p> <p>Hemos firmado el “<i>Anti-corrupción llamada a la acción</i>”, sugerido por Pacto Global</p>
--	--

Atentamente,



LUZ AMALIA BOTERO MONTOYA.  
Directora Ejecutiva- FAN Fundación