# POLITICA DE SEGURIDAD VIAL

La FUNDACION FUNDALIANZA comprometida con el desarrollo de sus actividades, gestiona el control para la mitigación del riesgo vial, de acuerdo a los lineamientos contemplados en la ley 1503 del 29 de diciembre de 2011, decreto 2581 del 06 de diciembre de 2013, la resolución 1565 del 06 de junio del 2014 y la Ley 2050 de 2020. Para alcanzar el objetivo como lo es la máxima seguridad, Fundalianza planea, ejecuta, verifica y mejora continuamente las acciones planteadas en el plan estratégico de seguridad vial, con el propósito fundamental de prevenir accidentes de tránsito de los integrantes de la fundación.

Por esto Fundalianza se compromete a:

- Efectuar el cumplimiento de requisitos legales establecidos en materia de seguridad vial, Código Nacional de Tránsito y otra relacionadas con la Seguridad Vial.

- Asignar los recursos necesarios para llevar a cabo la ejecución de las acciones planteadas en el Plan Estratégico de Seguridad Vial.

- Prevenir la accidentalidad de los actores viales de la fundación.

- Incorporar las mejoras necesarias en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente a través de controles por medio de los indicadores y revisiones.

La presente política rige para todos los empleados, contratistas, proveedores y visitantes involucrados en los procesos de FUNDALIANZA.

**FABIAN DAZA ARIZA**
**REPRESENTANTE LEGAL**

# POLITICA DE DESCONEXION LABORAL

FUNDACION FUNDALIANZA en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 2191 de 2022, crea la Política de Desconexión Laboral, la cual está alineada con el compromiso de la entidad, para que exista un balance entre la vida laboral y familiar de todos los empleados.
Por esto Fundalianza se compromete a:

- Establecer los mecanismos mediante los cuales se garantiza y se ejerce el derecho a la desconexión laboral, considerando el adecuado uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.
- Garantizar los mecanismos y medios para que los trabajadores, puedan presentar a nombre propio o de manera anónima las quejas frente a la posible vulneración de este derecho, lo cual esta establecido en procedimiento de “Gestión y trámite de desconexión laboral”.
- Hacer cumplir lo establecido en el procedimiento de "Gestión y trámite de desconexión laboral" (PR-SST-31), para realizar gestión a las quejas, garantizando el debido proceso, así como los mecanismos de solución del conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

La presente política es aplicable a todos los empleados de la organización, a excepción de los siguientes, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 2191 de 2022.:

·Los empleados que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley 909.

·Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, como, por ejemplo, organismos de socorro o brigadas de emergencia.

·Situaciones de urgencia manifiesta, fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la entidad, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la fundación, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

La presente política tiene alcance para todos los empleados de Fundalianza, es decir, aquellos vinculados mediante contrato laboral.

**FABIAN DAZA ARIZA**
**REPRESENTANTE LEGAL**

# POLÍTICA DE PREVENCION DE FATIGA Y SUEÑO

FUNDALIANZA. Es consciente de la importancia del control de la fatiga y somnolencia en los/as colaboradores/as; con el fin de elevar su nivel de atención durante la ejecución de sus labores y minimizar la probabilidad de ocurrencia de incidentes y/o accidente de trabajo.

En este sentido FUNDALIANZA se compromete a:

1. Poner en práctica estrategias para el control de una buena alimentación y aclimatación del personal a las condiciones geográficas donde FUNDALIANZA. brinda sus servicios.
2. Respetar la jornada de labores máxima legal. En caso de ser necesario la realización de labores en sobretiempo, verificar que el/la colaborador/a esté predispuesto/a y labore lo estrictamente necesario bajo supervisión frecuente.
3. Respetar los horarios o tiempos de descanso de los/as colaboradores/as, entiéndase como el refrigerio, pausas activas cada 02 horas, mínimo 06 horas de sueño continuo.
4. Concientizar a los/as colaboradores/as sobre la importancia del cumplimiento de sus horarios y tiempos de descanso.
5. Ningún/a colaborador/a será sancionado/a si se niega a laborar al sentir síntomas de fatiga o somnolencia durante la realización de su tarea, por lo que deberá comunicar inmediatamente a su Supervisor/a y/o Jefe/a directo/a.
6. Si un/a colaborador/a obliga o persuade a otro/a colaborador/a trabajar en condiciones de fatiga y somnolencia será considerado como Falta Muy Grave.

**FABIAN DAZA ARIZA**
**REPRESENTANTE LEGAL**

# POLÍTICA INTEGRAL

FFUNDALIANZA.es una Entidad Sin Ánimo de Lucro que gestiona e implementa proyectos productivos y sociales, sostenibles e incluyentes, que mejoren la calidad de vida de poblaciones en situación de vulnerabilidad, en articulación con entidades públicas y privadas, que está comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, los pactados con las partes interesadas, con el cuidado integral de sus empleados, con la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la organización de manera integral y la mejora continua del sistema de gestión integrado.

FUNDALIANZA. soporta su política en:

✔La identificación de peligros, implementación de procedimientos de trabajo seguro; ejecución de programas de medicina, higiene y seguridad industrial; que prevengan y mitiguen los accidentes, incidentes, lesiones y enfermedades laborales relacionados con los riesgos inherentes debidamente identificados; manteniendo condiciones de seguridad adecuadas que prevengan y controlen los riesgos potenciales que puedan provocar daños a la propiedad, a la integridad de los empleados, contratistas y subcontratistas.

✔En la promoción de la consulta y participación de todos los trabajadores.

✔El aumento de la satisfacción de los clientes.

✔La Identificación y control de los aspectos e impactos socio-ambientales significativos, previniendo la contaminación del suelo, el aire y el agua; haciendo uso eficiente de los recursos y asegurando una disposición final adecuada de los residuos; con el fin de disminuir los impactos negativos catalogados como significativos.

Esta política estará disponible en todos los centros de trabajo de FUNDALIANZA y aplica a todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

La alta Dirección se compromete con la provisión de todos los recursos económicos necesarios para el cumplimiento de la presente política, igualmente se compromete a mantener alineado el SGI a su planeación estratégica.

**FABIAN DAZA ARIZA**
**REPRESENTANTE LEGAL**
**FECHA DE REVISIÓN: 04/11/2022**

# POLITICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Para la FUNDACION FUNDALIANZA, uno de los objetivos de la Seguridad y Salud en el Trabajo es eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador, por lo mismo, se proporcionará a los trabajadores, contratistas, proveedores, visitantes y sub-contratistas unas condiciones que garanticen la conservación de la salud y que mantenga los niveles de seguridad en las áreas de trabajo, por esto se compromete a:

- No permitir que los trabajadores, proveedores, contratistas ingresen a laborar bajo efectos de sustancias psicoactivas no medicadas o alcohol que atente contra la seguridad propia o la de otros empleados en el normal desempeño laboral.

- Realizar charlas educativas sobre los efectos nocivos que causa el uso de sustancias psicoactivas no medicadas, alcohol y/o tabaco, en la salud de las personas y en su actividad socio-laboral, con sus repercusiones legales, civiles y penales

- Restringir el consumo de tabaco en áreas identificadas como riesgo potencial que puedan generar daños en la salud y accidentes en oficinas, vehículos y áreas de trabajo.

- Prohibir el uso, porte, transporte y venta de armas de fuego, blancas y material explosivo en las instalaciones.

La Empresa destinará los recursos necesarios para que sus empleados conozcan los efectos que produce en la salud el consumo de estas sustancias, así como los efectos que en un momento dado puede generar su uso sobre los activos de la empresa y el medio ambiente.
La presente política rige para todos los empleados, contratistas, proveedores y visitantes involucrados en los procesos de FUNDALIANZA.

**FABIAN DAZA ARIZA**
**REPRESENTANTE LEGAL**

# POLITICA DE PREVENCION DEL ACOSO LABORAL

PFUNDALIANZA, está comprometida en proporcionar un ambiente de trabajo sano, seguro y adecuado a sus colaboradores. Implementando mecanismos que erradiquen el Acoso Laboral; contando con la participación de los socios, trabajadores y contratistas, mediante la intervención del departamento de Recursos Humanos / Bienestar. Los colaboradores tienen derecho a trabajar en un entorno libre de toda forma de discriminación y conductas que se puedan considerar hostigamiento, coerción o alteración.

Por su parte FUNDALIANZA., se compromete a prevenir las conductas del Acoso Laboral y a defender el derecho de todos los trabajadores para ser tratados con dignidad en el trabajo, de manera que se integre la prevención de estas conductas en los sistemas de gestión que desarrolla, con el fin de lograr una colaboración conjunta en la prevención del Acoso Laboral en el lugar de trabajo.

Con el propósito de asegurar que todos los colaboradores de esta organización tengan un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza de raíz el Acoso Laboral, en todas sus modalidades y formas, sin primar quien sea la víctima o el ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

Se facilitarán e impulsarán todas las acciones encaminadas a la prevención de Acoso Laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas. Cualquier persona involucrada en un comportamiento de hostigamiento será sujeta a investigación de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente, procedimientos y sus respectivas medidas disciplinarias.

**FABIAN DAZA ARIZA**
**REPRESENTANTE LEGAL**