

COMUNICADO DE PROGRESO – COP 2015

INDIGO® TECHNOLOGIES S.A.S.





CIT/264/2015

25 de Agosto de 2015

Señores
PACTO GLOBAL

Cordial saludo:

Referencia: **DECLARACIÓN MUESTRA DE APOYO CONTINUO DE INDIGO®® TECHNOLOGIES S.A.S. AL PACTO GLOBAL 2015**

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que Indigo®® Technologies S.A.S. reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

En este informe anual sobre los progresos, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Global y sus principios en nuestra estrategia de negocios, la cultura y operaciones diarias.

También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés con los principales canales de comunicación.

Atentamente,

OLARIS PAEZ ROJAS | Management

opaez@indigo.ms

Office: 571-8723214 - 8669779 | Mobile: (57)3186239492

www.indigo.ms

Indigo® Technologies S.A.S. | Cra. 5A N°. 22-31, Barrio Sevilla | Neiva | Huila | Colombia



Indigo
Technologies
S.A.S.



Contenidos

QUIENES SOMOS	4
MAPA DE PROCESOS	4
MISION	4
VISION.....	4
POLITICA DE CALIDAD.....	4
OBJETIVOS DE CALIDAD.....	5
VALORES COPORATIVOS.....	5
RECONOCIMIENTOS	5
PRINCIPIO # 1.....	7
PRINCIPIO # 2.....	10
PRINCIPIO # 3.....	12
PRINCIPIO # 4.....	14
PRINCIPIO # 5.....	16
PRINCIPIO # 6.....	17
PRINCIPIO # 7.....	19
PRINCIPIO # 8.....	20
PRINCIPIO # 9.....	21
PRINCIPIO # 10.....	22





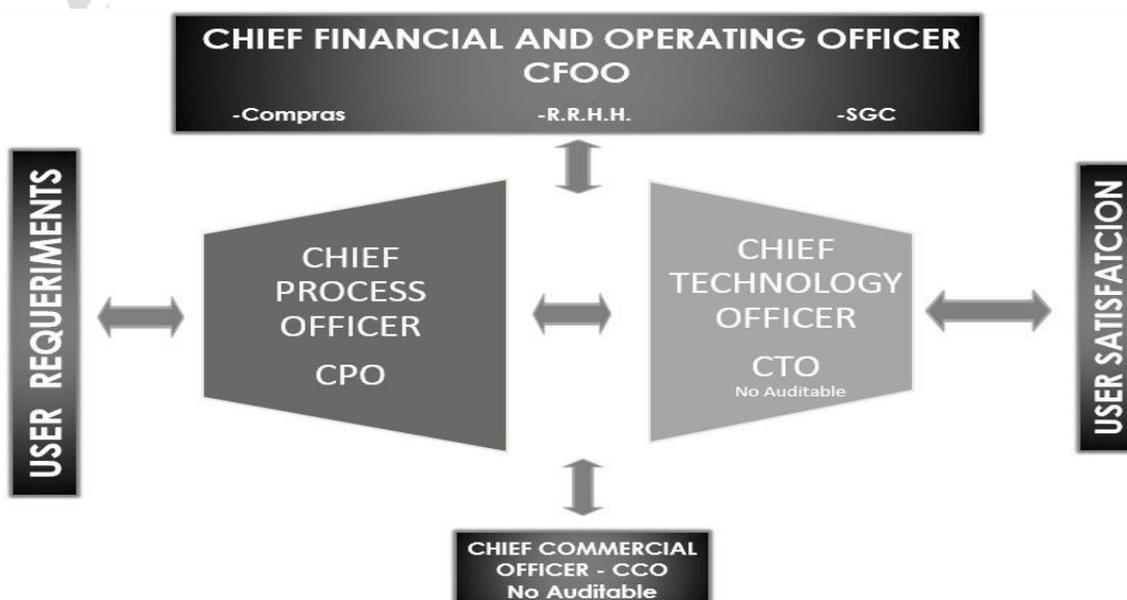
QUIENES SOMOS

Somos una empresa de TIC con presencia a nivel nacional, ofrecemos el servicio de soporte técnico y atención al usuario.

Gracias al apoyo de Microsoft por medio de su programa bizspark iniciamos la construcción del software basados en los estándares de interoperabilidad HL7-SOAP.

Hoy después de Cuatro (4) años de arduo trabajo, hemos logrado implementar nuestras soluciones en varias de las IPS más grandes de país, soportando operación con más de 3000 usuarios.

MAPA DE PROCESOS



MISION

Juntos imaginamos y creamos soluciones informáticas para su organización.

VISION

Índigo Technologies, será en el año 2020 una organización reconocida en Colombia y Latinoamérica como una de las empresas más destacadas en la industria de las TIC, por la calidad de nuestros productos y servicios.

POLITICA DE CALIDAD

Indigo Technologies, es una empresa de TIC que brinda el servicio de Soporte Técnico y atención al usuario; realiza sus actividades para satisfacer las necesidades del usuario.





Buscando mejorar continuamente la eficacia de su Sistema de gestión de Calidad SGC mediante la disposición de personal idóneo y capacitado, basado en el cumplimiento de los objetivos, procedimientos y normas de Calidad.

La política de calidad es comunicada y entendida a todo el personal de la organización y será revisada anualmente para su continua adecuación.

OBJETIVOS DE CALIDAD

- ✓ Satisfacer las necesidades del usuario mediante la entrega de servicios de acuerdo a las necesidades del cliente.
- ✓ Fortalecer la competencia del personal.
- ✓ Mantener la eficacia del Sistema de Gestión de Calidad SGC

VALORES COPORATIVOS

- ✓ Calidad
- ✓ Competencia
- ✓ Innovación
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Trabajo en equipo

RECONOCIMIENTOS

Los productos de Indigo Technologies S.A.S., se encuentran a la vanguardia de las necesidades de la población Colombiana, es por ellos que fuimos nominados entre las 3 mejores aplicaciones móviles en Colombia, según la organización Colombia en línea. Posicionando nuestros productos a nivel nacional y siendo postulados para este reconocimiento.





PREMIO
COLOMBIA
EN LINEA

Organiza:



vive digital



EL TIEMPO



Estamos nominados en la categoría
“Mejor Aplicación Móvil”

Apóyanos con tu voto, dale click al link que está en la parte inferior de la imagen, y sigue las instrucciones



Cierre de votaciones: 6 de Octubre de 2014



Indigo
Technologies
S.A.S



PRINCIPIO # 1

Indigo® Technologies S.A.S., debe apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos internacionalmente en su ámbito de influencia.

DERECHOS HUMANOS	
NUESTRO COMPROMISOS	
<p>Indigo® Technologies S.A.S, se acoge a la resolución adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 10 de diciembre de 1.948 y cumple con la constitución Política Colombiana y demás normas, fomentando el respeto por los derechos humanos de nuestros grupos de interés: Empleados, Clientes, Proveedores, Accionistas, Comunidad y demás grupos de interés.</p> <p>Nuestro Sistema de Contratación cumple con los requisitos de seguridad social y laboral, exigidas por el Estado Colombiano y la Organización Internacional del trabajo (OIT).</p> <p>Indigo® Technologies S.A.S, de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012. Modificada por la Resolución 1356 de 2012, Indigo® Technologies S.A.S, conformó su Comité de Convivencia, el cual está encargado de escuchar las quejas presentadas por los trabajadores, analizarlas, proveer espacios de diálogo, planes de mejora y hacer un seguimiento detallado de las soluciones planteadas para que se desarrolle en la empresa un espacio laboral digno, con garantías y dentro de un marco de respeto a la intimidad y al trabajo. Adicionalmente este Comité tiene dentro de sus funciones la mejora del ambiente laboral.</p> <p>Con base en lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1443 de 2014, Indigo® Technologies S.A.S. ha conformado el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST), ente encargado de identificar y gestionar los riesgos, realizar seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SGSST, realizar visitas de inspección a los puestos de trabajo, participar en las actividades de promoción y prevención asociadas al SGSST en la Organización y participar en la investigación de incidentes y accidentes dentro de la empresa</p>	
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO	
<ul style="list-style-type: none"> o Contrato de Trabajo o Reglamento Interno de Trabajo o Comité de Convivencia o COPASO o Manual de Convivencia o Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. 	<ul style="list-style-type: none"> o Código de Ética y Adherencia a Políticas o Plan de Emergencias o Programa de Salud Ocupacional o Manual de Seguridad o Matriz Legal o Sistema de Gestión Integral
ACCIONES EFECTUADAS	
<ul style="list-style-type: none"> o Revisión Periódica por parte de la Revisoría fiscal a los contratos de trabajo, verificación de los procesos de afiliación a Caja de Compensación y del pago de seguridad social. o Conformación y trabajo del Comité de Bienestar & COPASST en actividades de Salud y Seguridad Ocupacional o Conformación y trabajo del Comité de Convivencia, a través del cual se han implementado campañas para fomentar el respeto y la tolerancia. El Comité realiza reuniones trimestrales para hacer seguimiento a los posibles casos de queja por acoso laboral y a los resultados de las acciones implementadas para mejorar el clima organizacional. 	





- o Medición de Clima Organizacional anualmente
- o Medición del Nivel de Satisfacción de todos los Clientes
- o Identificación de riesgos asociados a las actividades que se realizan con ocasión del objeto social de la compañía y definición de acciones para minimizar su impacto en los trabajadores y los grupos de interés, enmarcadas en:
 - ✓ Programa de Gestión Riesgo Ergonómico
 - ✓ Programa de Gestión Riesgo Locativo
 - ✓ Programa de Gestión Riesgo Psicosocial
 - ✓ Programa de Gestión Riesgo Seguridad
 - ✓ Programa de Gestión Riesgo Visual
 - ✓ Programa de Gestión Riesgo Cardiovascular
 - ✓ Programa de Orden y Aseo
- o Generación y mantenimiento de la Matriz Legal, que contempla la totalidad de la normatividad vigente en Colombia, en materia de seguridad y salud ocupacional, así como los mecanismos empleados por Indigo® Technologies S.A.S, para cumplir con esta.
- o Entrega de Bonificación a todos los empleados como mecanismo de motivación por el cumplimiento de las metas organizacionales.
- o Entrega de capacitaciones planeadas en el Programa de Capacitación y Formación y de las certificaciones definidas en el Plan de Capacitaciones.

INDICADOR	META	RESULTADO
Contratación Equitativa para Hombres y Mujeres.	Incrementar 25% la contratación de personal femenino.	A Dic de 2014 se contrató 4 mujeres, para cargos de alto nivel organizacional. Logrando un cubrimiento del 27% de la población laboral.
Pago Equitativo para Hombres y Mujeres	0% de diferencias entre Hombres y Mujeres de un mismo nivel- perfil y experiencia	Cumplimiento 100% Los criterios establecidos para contratación no incluyen el género y la escala salarial es la misma, independientemente de este.
Quejas internas y/o externas por violación a los derechos humanos	Cero Quejas por violación a los derechos humanos	Cumplimiento 100% Cero quejas, ningún caso reportado al Comité de Convivencia.
Ausentismo por enfermedades laborales	Menor al 4% del total de ausentismo	Cumplimiento 100% Cero Ausentismo por Enfermedades Laborales.
Disfrute de las Vacaciones, cumplidos los periodos de trabajo	Disfrute del 100% de los días ganados por el Equipo.	Cumplimiento 100%. El personal ha disfrutado de 526 días.
Cumplimiento Ley de Maternidad – Hora lactancia – Ley paternidad	Otorgar el 100% de las licencias de maternidad-hora lactancia y paternidad	Cumplimiento 100% Otorgado el 100% de las licencias.
Índice de Permanencia	91% de Permanencia Medido anualmente	Cumplimiento 95.6% Índice de permanencia en el 2.014 del 87%





Accidentes de trabajo	Accidentes de trabajo • Cero accidentes de trabajo	Cumplimiento 100%
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<p>Actualización del Panorama de Riesgos con base en los resultados de la implementación de los diferentes programas de gestión, resultados de los exámenes médicos ocupacionales, análisis de las estadísticas de ausentismo y accidentalidad.</p> <p>Realizar verificación de cumplimiento de la normatividad vigente a través de la Matriz Legal de la compañía y la consulta en los diferentes sitios de generación legislativa.</p> <p>Implementar el Programa de Capacitación y Formación alineado con las necesidades de cada perfil y con el esquema de trabajo actual, dirigido a fortalecer los conocimientos y habilidades técnicas.</p> <p>Continuar con la implementación de alternativas de trabajo flexible que apoyen el bienestar de los trabajadores y su productividad.</p> <p>Implementar campañas para la mejora del clima organizacional mediante el uso de técnicas motivacionales dirigidas al ser.</p> <p>Realizar dos simulacros de emergencias al año en cada una de las sedes.</p> <p>Desarrollar un programa de capacitación específico dirigido al COPASST, Comité de Convivencia y Brigada de Emergencias, con el fin de mantenerlos entrenados en sus responsabilidades y funciones.</p>		
RESPONSABLES RESPONSABLES		
Chief Financial and Operating Officer Chief of Human Resources Comité de Bienestar - COPASST Comité de Convivencia Comité de Formación		





PRINCIPIO # 2

Indigo® Technologies S.A.S., debe asegurarse de no ser cómplice de abusos a los derechos humanos

DERECHOS HUMANOS		
NUESTRO COMPROMISOS		
<p>Indigo® Technologies S.A.S., no se involucra, ni establece ningún tipo de relación laboral, comercial o social con personas, empresas o instituciones que ejecuten actividades no permitidas que vulneren los derechos humanos y se compromete a denunciar cualquier violación a los mismos.</p> <p>Indigo® Technologies S.A.S., de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012. Modificada por la Resolución 1356 de 2012, Indigo® Technologies S.A.S., conformó su Comité de Convivencia, el cual está encargado de escuchar las quejas presentadas por los trabajadores, analizarlas, proveer espacios de diálogo, planes de mejora y hacer un seguimiento detallado de las soluciones planteadas para que se desarrolle en la empresa un espacio laboral digno, con garantías y dentro de un marco de respeto a la intimidad y al trabajo.</p>		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Contrato de Trabajo o Reglamento Interno de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> o Comité de Convivencia o Matriz Legal. 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<ul style="list-style-type: none"> o Firma de adherencia a las Políticas de la Empresa por parte de todos los Empleados o Firma del Código de Ética por parte de todos los Accionistas, Junta Directiva, y Empleados de la Empresa o Proceso de Selección y contratación por perfiles y competencias definidas previamente. o Realización de concursos internos para cubrir las vacantes disponibles. o Visita a las instalaciones del cliente, cuando las actividades son realizadas en estas, para verificar la conformidad de los sitios de trabajo y asegurar la existencia de planes de emergencia; socialización de los mismos con el personal. o Visita a los puestos de trabajo con el acompañamiento de la ARL, con el fin de asegurar la conformidad de los espacios físicos y la dotación de las oficinas. o Reuniones trimestrales del Comité de Convivencia para analizar reportes de quejas por acoso laboral y para definir acciones dirigidas a mejorar el clima organizacional. o Mantenimiento del Proceso de Comunicación interna en el cual se establecen lineamientos para la comunicación y los trámites internos que faciliten las relaciones en todos los niveles de manera imparcial. o Realización de campañas dirigidas a motivar el servicio al cliente interno y el trabajo con el corazón. o Definición de mecanismos (encuestas) para la medición trimestral del servicio al cliente interno por parte de las diferentes áreas y retroalimentación al equipo acerca de los aspectos por mejorar y las fortalezas identificadas. o Revisión del esquema de evaluación de desempeño y replanteamiento de los indicadores asociados a cada perfil. Establecimiento de un porcentaje individual y otro asociado a la gestión del área, proyecto o unidad. 		
INDICADOR	META	RESULTADO
Convocatorias efectuadas vs cargos cubiertos	El 50% de las convocatorias sean cubiertas por procesos internos	Cumplimiento 80%





internamente por ascensos		
Clima Organizacional	Mantener un nivel de Satisfacción por encima de 70%	Cumplimiento 100%
Áreas de Oficinas y dotación física	Contar con Espacio físico y dotaciones físicas adecuadas a la naturaleza de las actividades.	Cumplimiento 100%
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<ul style="list-style-type: none">o Brindar los recursos y espacios necesarios para implementar las iniciativas dirigidas a la mejora del Clima Organizacional, propuestas por el Comité de Convivencia.o Continuar garantizando el funcionamiento del Comité de Convivencia para garantizar el manejo objetivo de los casos de acoso laboral que llegaran a reportarse.o Mantener el proceso de retroalimentación de desempeño del personal, encaminados a socializar con cada trabajador sus fortalezas y aquellos aspectos en los cuales se deben implementar acciones de mejora, realizar seguimiento a los compromisos establecidos.o Realizar concursos internos para la selección de personal, para las vacantes existentes, con base en los requerimientos establecidos para cada uno de los Perfiles disponibles.		
RESPONSABLES RESPONSABLES		
Chief Financial and Operating Officer		
Chief of Human Resources		





PRINCIPIO # 3

Indigo® Technologies S.A.S., debe respetar la libertad de asociación sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

DERECHOS LABORALES		
NUESTRO COMPROMISOS		
<p>Indigo® Technologies S.A.S., se acoge a las normas internacionales contempladas en el derecho universal de la libre asociación y busca generar con sus empleados espacios para la libre expresión bajo el esquema de una empresa de puertas abiertas.</p> <p>Indigo® Technologies S.A.S., de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012. Modificada por la Resolución 1356 de 2012, Indigo® Technologies S.A.S. conformó su Comité de Convivencia, el cual está encargado de escuchar las quejas presentadas por los trabajadores, analizarlas, proveer espacios de diálogo, planes de mejora y hacer un seguimiento detallado de las soluciones planteadas para que se desarrolle en la empresa un espacio laboral digno, con garantías y dentro de un marco de respeto a la intimidad y al trabajo.</p>		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Actas de reuniones internas o Actas de comité. o Reglamento Interno de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> o Comité de Convivencia o Manual de convivencia 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<ul style="list-style-type: none"> o Los Empleados de Indigo® Technologies S.A.S., no se encuentran organizados sindicalmente. o El Comité de Convivencia sesiona Semestralmente y dentro de sus principales funciones está la de asegurar la divulgación del procedimiento para interponer una queja por acoso laboral. Se incorporó al proceso de Inducción, realizado por el Chief of Human Resources, a todos los nuevos funcionarios, la existencia y funcionamiento de este Comité. o Se realizan reuniones internas para cada grupo de Proyectos, comités por procesos, comités directivos y reuniones organizacionales y eventos de integración como espacios que facilitan la comunicación, opinión y participación de todos los colaboradores. o En el estudio de Clima Organizacional, los funcionarios encuentran un mecanismo para poder manifestar su opinión de una manera libre y anónima acerca de los principales aspectos que los afectan directamente. o Las encuestas para evaluación de los servicios prestados internamente y del servicio al cliente ofrecido por las diferentes áreas es un mecanismo que permite identificar tempranamente oportunidades de mejora a nivel individual y de área. o Se han venido realizando actividades en el marco de los diferentes Programas de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, que apoyan la integración y las buenas relaciones entre los trabajadores. 		
INDICADOR	META	RESULTADO
Reuniones de cada Grupo/Procesos de la compañía	Mínimo 1 reunión Mensual	Cumplimiento 100%
Quejas Tramitadas en eComité de Convivencia	100% Atendidas - Cero Quejas	Cumplimiento 100%
Demandas por Violación a los Derechos de Libre asociación.	Cero demandas	Cumplimiento 100%, no se han presentado demandas.





ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">o Brindar los recursos y espacios necesarios para implementar las iniciativas dirigidas a la mejora del Clima Organizacional, propuestas por el Comité de Convivencia.o Realizar campañas propuestas por el Comité de Convivencia que apoyen el bienestar de los trabajadores y el buen ambiente organizacional.o Implementar acciones dirigidas a tratar los aspectos calificados más bajo dentro del estudio de clima organizacional.o Planificar nuevas actividades de integración que involucren a las familias.o Socializar el sistema de quejas y reclamos con todos los funcionarios para que sean conscientes de que a través de este pueden manifestar sus inconformidades e inquietudes. |
|--|

RESPONSABLES RESPONSABLES

Chief Financial and Operating Officer Chief of Human Resources





PRINCIPIO # 4

Indigo® Technologies S.A.S., debe apoyar la eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio

DERECHOS LABORALES		
NUESTRO COMPROMISOS		
<p>Indigo® Technologies S.A.S., reconoce que cualquier servicio desempeñado por un tercero persona natural y/o jurídica debe cumplir con todas las normas establecidas por las leyes internacionales y Colombianas Laborales</p> <p>Indigo® Technologies S.A.S., de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012. Modificada por la Resolución 1356 de 2012, Indigo® Technologies S.A.S., conformó su Comité de Convivencia, el cual está encargado de escuchar las quejas presentadas por los trabajadores, analizarlas, proveer espacios de diálogo, planes de mejora y hacer un seguimiento detallado de las soluciones planteadas para que se desarrolle en la empresa un espacio laboral digno, con garantías y dentro de un marco de respeto a la intimidad y al trabajo.</p> <p>Con base en lo establecido en el Decreto 1295 de 1994, la Resolución 2013 de 1986 y el Decreto 1443 de 2014, Indigo® technologies S.A.S.. ha conformado el Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST), ente encargado de identificar y gestionar los riesgos, realizar seguimiento a la implementación del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo SGSST, realizar visitas de inspección a los puestos de trabajo, participar en la actividades de promoción y prevención asociadas al SGSST en la Organización y participar en la investigación de incidentes y accidentes dentro de la empresa.</p>		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Contrato de Trabajo y/o Contratos de Servicios Profesionales. o Reglamento Interno de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> o Matriz legal o SGSST o 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<p>Revisiones por parte de la Revisoría Fiscal de todos los contratos laborales, afiliaciones, pagos respectivos de seguridad, caja compensación, ICBF. Sena.</p> <p>Revisión de Conceptos y Liquidaciones por parte de los Abogados Laborales.</p> <p>Proceso de Inducción al ingreso a la compañía</p> <p>Plan de Formación y Capacitación</p> <p>Nuevas elecciones para conformar el Comité de Convivencia, capacitación y entrenamiento de los nuevos integrantes.</p> <p>Inclusión en la Matriz Legal, de todas las leyes relacionadas con condiciones laborales dignas.</p>		
INDICADOR	META	RESULTADO
Proceso de Inducción	100% de los nuevos empleados con inducción efectuada	Cumplimiento 100%. Todos los nuevos empleados con inducción
Proceso de ReInducción	100% de los nuevos empleados con Reinducción efectuada	Cumplimiento 100% Todos los nuevos empleados tuvieron la reinducción.





Quejas o Demandas por acoso laboral	0 Quejas o Demandas por acoso laboral	Cumplimiento 100% Cero quejas reportadas
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<ul style="list-style-type: none">o Brindar los recursos y espacios necesarios para implementar las iniciativas dirigidas a la mejora del Clima Organizacional, propuestas por el Comité de Convivencia.o Continuar garantizando el funcionamiento independiente del Comité de Convivencia para garantizar el manejo objetivo de los casos de acoso laboral que llegaran a reportarse.o Mantener el proceso de retroalimentación de desempeño del personal, encaminado a socializar con cada trabajador sus fortalezas y aquellos aspectos en los cuales se deben implementar acciones de mejora, realizar seguimiento a los compromisos establecidos.o Realizar revisión al cierre de cada trimestre, de los indicadores asociados al desempeño, para evaluar su pertinencia y realizar los ajustes a que haya lugar.		
RESPONSABLES RESPONSABLES		
Chief Financial and Operating Officer Chief of Human Resources		





PRINCIPIO # 5

Indigo® Technologies S.A.S., debe apoyar la erradicación efectiva el Trabajo infantil

DERECHOS LABORALES		
NUESTRO COMPROMISOS		
<p>Indigo® Technologies S.A.S., Respeta todas las normas establecidas por las leyes internacionales y colombianas laborales en relación con la contratación de menores de edad con todas las garantías y beneficios exigidos.</p> <p>Indigo® Technologies S.A.S de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012. Modificada por la Resolución 1356 de 2012, Indigo® Technologies S.A.S. conformó su Comité de Convivencia, el cual está encargado de escuchar las quejas presentadas por los trabajadores, analizarlas, proveer espacios de diálogo, planes de mejora y hacer un seguimiento detallado de las soluciones planteadas para que se desarrolle en la empresa un espacio laboral digno, con garantías y dentro de un marco de respeto a la intimidad y al trabajo.</p>		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Código de Buen Gobierno o Comité de Convivencia o Reglamento Interno de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> o Matriz legal o SGSST o COPASO 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<ul style="list-style-type: none"> o No se ha realizado la contratación de ningún menor de edad en la organización. o Se incluyó en la Matriz Legal la normatividad relacionada con la contratación de menores en Colombia (Resolución 1677/2008) 		
INDICADOR	META	RESULTADO
No de Quejas o Demandas por Contratación ilegal de menores	0 Quejas o Demandas	Cumplimiento 100% Cero quejas o demandas reportadas
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<ul style="list-style-type: none"> o Realizar verificación de cumplimiento de la legislación vigente relacionada con la contratación infantil en Colombia. o Realizar campaña interna alusiva al tema. 		
RESPONSABLES RESPONSABLES		
Chief Financial and Operating Officer Chief of Human Resources		





PRINCIPIO # 6

Indigo® Technologies S.A.S., debe promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

DERECHOS LABORALES		
NUESTRO COMPROMISOS		
<p>Indigo® Technologies S.A.S., se adhiere a la legislación colombiana y a las normas Internacionales dispuestas por la OIM contra la no discriminación por sexo, raza, religión, edad, orientación sexual y discapacidad.</p> <p>Garantiza los procesos de selección, contratación y permanencia en la empresa de todas las personas que cumplan con los objetivos y niveles de desempeño esperados en cada cargo.</p> <p>Indigo® Technologies S.A.S. de acuerdo con lo establecido en la Resolución 652 de 2012. Modificada por la Resolución 1356 de 2012, Indigo® Technologies S.A.S, conformó su Comité de Convivencia, el cual está encargado de escuchar las quejas presentadas por los trabajadores, analizarlas, proveer espacios de diálogo, planes de mejora y hacer un seguimiento detallado de las soluciones planteadas para que se desarrolle en la empresa un espacio laboral digno, con garantías y dentro de un marco de respeto a la intimidad y al trabajo.</p>		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Contrato de Trabajo y/o Contratos de Servicios Profesionales. o Reglamento Interno de Trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> o Matriz legal o SGSST o Perfil de Cargos 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<p>El proceso de reclutamiento y selección no establece como criterios de evaluación, variables como edad, orientación sexual y está basado en perfiles y competencias.</p> <p>Se presenta dentro del grupo de Indigo® Technologies S.A.S. actualmente contratado, diversidad de profesionales, no son relevantes variables como Edad, Sexo, Orientación Política, Religiosa o Sexual.</p> <p>Se han realizado concursos internos para la selección de personal en los cuales variables como religión, raza, orientación sexual o política no son contemplados.</p> <p>Las actividades de bienestar tienen cobertura sobre la totalidad de los funcionarios, sin ningún tipo de discriminación.</p>		
INDICADOR	META	RESULTADO
Salarios en cada perfil por fuera del Rango establecido	100% de los Contratos efectuados en un perfil están en los rangos establecidos acorde con la política definida de valoración de cargos	Cumplimiento 100%.
Cubrimiento del Programa de Capacitación y formación.	Cubrimiento del 100% de los perfiles dentro del Programa de capacitación y Formación acorde con la política de horas ofrecidas por perfil	Cumplimiento 100%





No de Quejas o Demandas por discriminación.	0 Quejas o Demandas	Cumplimiento 100% Cero quejas o demandas reportadas
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<p>Mantener el proceso de retroalimentación de desempeño del personal, encaminado a socializar con cada trabajador sus fortalezas y aquellos aspectos en los cuales se deben implementar acciones de mejora, realizar seguimiento a los compromisos establecidos.</p> <p>Mantenimiento del modelo de valoración de cargos establecido para la Compañía.</p> <p>Reafirmar el compromiso de formación individual por perfil, en número de horas y evaluar cumplimiento del compromiso trimestralmente.</p>		
RESPONSABLES RESPONSABLES		
Chief Financial and Operating Officer Chief of Human Resources		





PRINCIPIO # 7

Indigo® Technologies S.A.S., debe promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE		
NUESTRO COMPROMISOS		
Indigo® Technologies S.A.S se acoge a la normatividad nacional de protección del medio ambiente y cuidado de los recursos naturales contra el cambio climático, el bienestar de la comunidad y el balance esencial para la vida en la tierra..		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Estadísticas de consumo o Reglamento Interno de Trabajo o Plan de emergencias. 	<ul style="list-style-type: none"> o Matriz legal o Perfil de Cargos 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<p>Estructuración de programas de gestión asociados a los impactos ambientales significativos identificados, a saber:</p> <p>Programa de Gestión de Residuos</p> <p>Programa de Gestión Uso eficiente de agua</p> <p>Programa de Gestión Uso eficiente de energía</p> <p>Medición per cápita del consumo de agua y energía.</p> <p>Medición del consumo de papel asociada al número de proyectos vigentes.</p> <p>Se realiza monitoreo mensual a la clasificación de residuos desde la fuente.</p>		
INDICADOR	META	RESULTADO
Clasificación de residuos	Clasificar el 100% de los residuos desde la fuente	Cumplimiento 80%.
Disminución del consumo de agua y Energía en las oficinas	5% menos en consumo de Energía y Agua de las oficinas por persona	Cumplimiento 60%
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<p>Mantener mecanismo de monitoreo periódico para asegurar la clasificación de residuos desde la fuente, implementar campañas puntuales con evidencia fotográfica.</p> <p>Realizar campañas de recolección de residuos electrónicos e invitar a los proveedores y contratistas a participar activamente.</p>		
RESPONSABLES RESPONSABLES		
<p>Chief Financial and Operating Officer</p> <p>Chief of Human Resources</p>		





PRINCIPIO # 8

Indigo® Technologies S.A.S., debe promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE		
NUESTRO COMPROMISOS		
Indigo® Technologies S.A.S se acoge a la normatividad nacional de protección del medio ambiente y cuidado de los recursos naturales contra el cambio climático, el bienestar de la comunidad y el balance esencial para la vida en la tierra.		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Estadísticas de consumo o Programas de gestión o Plan de emergencias. 	<ul style="list-style-type: none"> o Matriz legal o Perfil de Cargos 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<p>Estructuración de programas de gestión asociados a los impactos ambientales significativos identificados, a saber:</p> <p>Inclusión en los perfiles de cargos, de los impactos significativos y controles a implementar.</p> <p>Se realizó campaña de sensibilización acerca del tema medio ambiental dirigida a proveedores y contratistas.</p> <p>Se realizó una actividad de integración con la hora del planeta, participando activamente en apagar las luces siendo las 20:00 en Colombia.</p>		
INDICADOR	META	RESULTADO
Consumo de Papel	12% menos en resmas de papel, medidas contra el trimestre anterior.	Cumplimiento 90%.
Clasificación de residuos	Clasificar el 100% de los residuos desde la fuente	Cumplimiento 70%
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<p>Realizar campaña de recolección de residuos electrónicos en las oficinas y los hogares e involucrar a contratistas y proveedores.</p> <p>Mantener mecanismo de monitoreo periódico para asegurar la clasificación de residuos desde la fuente, implementar campañas puntuales con evidencia fotográfica.</p> <p>Realizar la medición de huella de carbono para la organización y, con base en el diagnóstico, implementar las medidas correspondientes para reducir el impacto actual en el medio ambiente.</p>		
RESPONSABLES RESPONSABLES		
<p>Chief Financial and Operating Officer</p> <p>Chief of Human Resources</p>		





PRINCIPIO # 9

Indigo® Technologies S.A.S., debe promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

MEDIO AMBIENTE		
NUESTRO COMPROMISOS		
Indigo® Technologies S.A.S se acoge a la normatividad nacional de protección del medio ambiente y cuidado de los recursos naturales contra el cambio climático, el bienestar de la comunidad y el balance esencial para la vida en la tierra.		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Estadísticas de consumo o Programas de gestión o Plan de emergencias. 	<ul style="list-style-type: none"> o Matriz legal o Perfil de Cargos 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<p>Actualización de los aspectos e impactos ambientales significativos para la organización y sus grupos de interés, definición e implementación de controles para minimizar la afectación del medio ambiente. Estructuración de programas de gestión asociados a los impactos ambientales significativos identificados, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Programa de Gestión de Residuos o Programa de Gestión Uso eficiente de agua o Programa de Gestión Uso eficiente de energía <p>No trabajamos con clientes ni proveedores que en sus procesos generen impactos negativos al medio ambiente.</p> <p>Incluimos en nuestro proceso de selección de proveedores y terceros, criterios para evaluar su compromiso con el medio ambiente (clasificación y disposición de residuos).</p>		
INDICADOR	META	RESULTADO
Empresas Clientes o Proveedores con Impacto ambiental Negativo	0 (Cero)	Cumplimiento 100%.
Proveedores y terceros seleccionados bajo criterios de protección al medio ambiente	100%	Cumplimiento 70%
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<p>Realizar campaña de sensibilización con los clientes acerca del mantenimiento de documentación en medio magnético y política de cero impresión.</p> <p>Realizar campaña de recolección de residuos electrónicos en las oficinas y los hogares (ecolecta) e involucrar a contratistas y proveedores.</p>		
RESPONSABLES RESPONSABLES		
<p>Chief Financial and Operating Officer Chief of Human Resources</p>		





PRINCIPIO # 10

Indigo® Technologies S.A.S., debe promover la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

ANTICORRUPCION		
NUESTRO COMPROMISOS		
Indigo® Technologies S.A.S, se adhiere a las leyes nacionales e internacionales establecidas para combatir la corrupción en todas sus formas, no acepta recibir ni ofrecer prebendas a clientes, proveedores, empleados que puedan favorecer prácticas contrarias a este principio.		
NUESTROS PROCESOS Y SISTEMAS DE APOYO		
<ul style="list-style-type: none"> o Matriz legal o Política interna de la empresa 	<ul style="list-style-type: none"> o Perfil de Cargos 	
ACCIONES EFECTUADAS		
<ul style="list-style-type: none"> o Reforzar en el personal las políticas contenidas en el código de ética acerca de las conductas inaceptables "Dar dádivas o aceptar favores o sobornos en para la ejecución u omisión de tareas y decisiones". o Difundir entre los funcionarios de proyectos que viajan al exterior, la información destinada a evitar el contrabando de mercancías y narcóticos. o Se Implementaron las Políticas de Protección de Datos en cumplimiento de lo previsto por la Ley 1581 de 2012 (Ley de protección de datos personales Habeas Data ampliada no solo a los aspectos financieros) donde se expresa el derecho a conocer, actualizar, rectificar y eliminar los datos personales de los cuales es titular, mediante los procedimientos establecidos y reglamentados por la norma 1266 de 2.012. 		
INDICADOR	META	RESULTADO
No de Casos identificados por corrupción, fraude	0 (Cero)	Cumplimiento 100%. Cero casos presentados.
ACCIONES PROPUESTAS 2015 – 2016		
<ul style="list-style-type: none"> o Definir y ejecutar un proyecto para implementar lo establecido en el Decreto 886 de Mayo de 2014 y reglamentado por la Circular SIC de Febrero de 2015, en relación con el Registro Nacional de Bases de Datos RNBD. o Definir e implementar un plan para lograr los sellos 100% Seguro y 100% Legal 		
RESPONSABLES		
Chief Financial and Operating Officer Chief of Human Resources		

