



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

UN GLOBAL COMPACT
APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO

2018

STIGA, S.L.

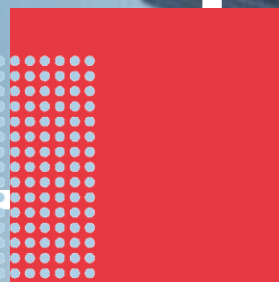


Tabla de Contenidos

01

Carta de Renovación del Compromiso

02

Perfil de la Entidad

03

Metodología

04

Análisis

Empleados

Proveedores

Clientes

Comunidad/Sociedad Civil

Medioambiente



CARTA DE
RENOVACIÓN
DEL COMPROMISO



STIGA, S.L.

C/ López de Hoyos, 141, 4º Dch.

28002, Madrid

Madrid, 03 de diciembre de 2019

Me complace confirmar que STIGA, S.L. reafirma su apoyo a los Diez Principios del Pacto Mundial 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 Mundial 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 haciendo partícipes a nuestros proveedores de la iniciativa de Naciones Unidas solicitándoles que se hagan firmantes, dentro de sus posibilidades, además de elaborar un código de ética en el que se incluirán los Diez Principios del Pacto Mundial.

Atentamente,

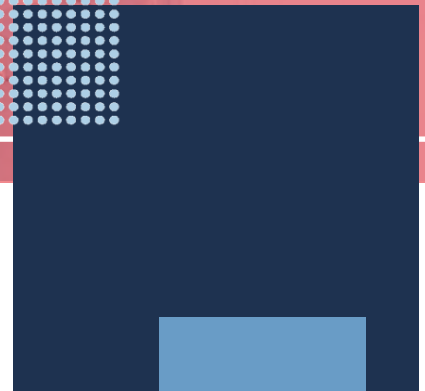
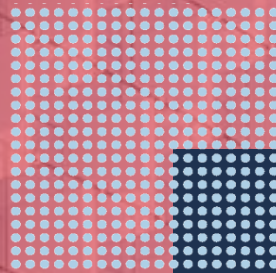
01379798M JESUS MEDRANO (R:
B80388952)

Firmado digitalmente por 01379798M JESUS
MEDRANO (R: B80388952)
Fecha: 2019.12.12 10:09:31 +01'00'

Fdo.: Jesús Medrano Maldonado

Director de Medios

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Servicios Técnicos de Investigación General y Auditoría, S.L.

Tipo de empresa

PYME

Dirección

C/ López de Hoyos, 141, 4º Dcha, 28002, Madrid

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

www.stigacx.com

Número total de empleados

131

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

960.000 – 24 millones

MODELO DE NEGOCIO Y

ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios profesionales (Calidad)

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Estudios de Calidad de Servicio

Países en los que está presente el negocio o tiene producción

España

Organigrama de su entidad

[Descargar elemento adjunto](#)

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Empleados, Proveedores, Clientes, Comunidad/Sociedad Civil, Medioambiente

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Son los grupos sobre los que podemos actuar.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Sólo se centra en STIGA MADRID

INFORME DE PROGRESO 2018

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

En base a la filosofía de empresa de mejora de calidad.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

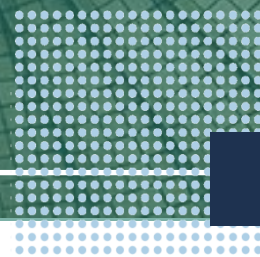
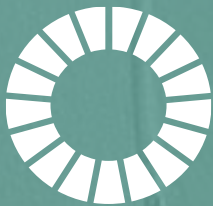
año calendario

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

anual

REPORTE EN ODS

METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

INFORME DE PROGRESO 2018

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

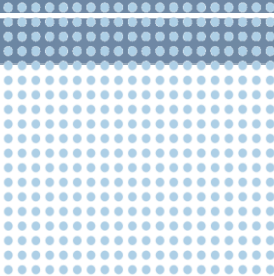
Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



7

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



3

Temáticas contempladas

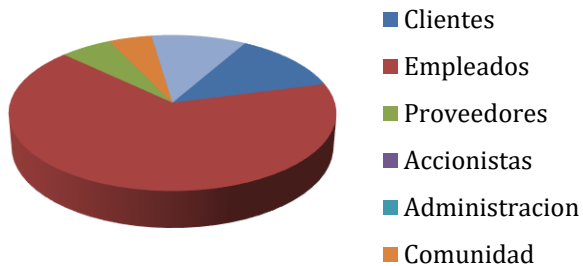
ANTICORRUPCIÓN



1

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS

Cientes



Relación duradera con los clientes

STIGA genera confianza en sus clientes con accesibilidad a los responsables de cada cliente y ofreciendo servicios de calidad

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Debido a la actividad que desarrolla la empresa no hay un Servicio de Atención al Cliente como departamento pero todos los responsables que tienen asignado un estudio tiene que dar este servicio a sus clientes. .

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

Realización de Encuesta de Satisfacción a nuestros clientes

Código Ético / Conducta - Política

La empresa dispone de un Código de Ética en el que se da a conocer a todos los empleados cuales son las normas que han de cumplir con la RGPD y con los compromisos adquiridos con nuestros clientes .

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Debido a la actividad que desarrolla la empresa no hay un Servicio de Atención al Cliente como departamento pero todos los responsables que tienen asignado un estudio tiene que dar este servicio a sus clientes. .

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Encuesta anual en la que se pregunta al resto de departamentos por la satisfacción respecto a los departamentos que le dan servicio y Encuesta de Satisfacción para Clientes. .

Información transparente al clientes

Nuestros clientes están informados en todo momento de cómo van sus procesos y del tratamiento de los datos de carácter personal que hacemos.

Código Ético / Conducta - Política

La empresa dispone de un Código de Ética en el que se da a conocer a todos los empleados cuales son las normas que han de cumplir con la RGPD y con los compromisos adquiridos con nuestros clientes .

Política de Compras - Política

Exigencia a nuestros proveedores de que los productos que nos sirven no están realizados bajo políticas de explotación o discriminación. .

Fomento de la calidad en la entidad

STIGA es una entidad que está especializada en medir la calidad de servicio que ofrecen otras empresas, por lo que para nosotros es muy importante cuidar la calidad en todos los procesos y productos que ofrecemos.

Código Ético / Conducta - Política

La empresa dispone de un Código de Ética en el que se da a conocer a todos los empleados cuales son las normas que han de cumplir con la RGPD y con los compromisos adquiridos con nuestros clientes .

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Debido a la actividad que desarrolla la empresa no hay un Servicio de Atención al Cliente como departamento pero todos los responsables que tienen asignado un

INFORME DE PROGRESO 2018

estudio tiene que dar este servicio a sus clientes. .

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

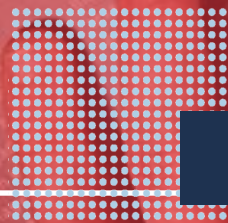
Se realiza una evaluación de la evolución que los trabajadores han tenido durante el año .

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Encuesta anual en la que se pregunta al resto de departamentos por la satisfacción respecto a los departamentos que le dan servicio y Encuesta de Satisfacción para Clientes. .

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Derecho a la negociación colectiva y respeto de los convenios

En el año 2016 se solicita la creación del Comité de empresa por parte de los empleados.

Código Ético / Conducta - Política

La empresa dispone de un Código de Ética en el que se da a conocer a todos los empleados cuales son las normas que han de cumplir con la RGPD y con los compromisos adquiridos con nuestros clientes .Se incluye dentro de las copias del contrato para que el trabajador pueda firmarlo y tener acceso a esa información en su copia del contrato siempre que quiera

Política de Comunicación Interna - Política

Se hace llegar a los empleados noticias, Circulares y Notas Informativas desde la dirección de RRHH .Esta comunicación se realiza a través de la Intranet, del correo electrónico corporativo de cada empleado y con carteles en el tablón de anuncios.

Política de RRHH - Política

Hay diferentes normas escrita para el cumplimiento de las diferentes políticas de RRHH .El elemento está descrito en diferentes documentos internos y se da a conocer a los empleados a través de circulares o cuando el empleado demanda alguna medida en concreto

Convenio Colectivo - Política

La empresa sigue las directrices del Convenio Colectivo de Consultoras de Planificación a Nivel estatal. .El Convenio Colectivo se da a conocer a todo aquel empleado que lo solicita, además de estar reflejado en el contrato de trabajo. La empresa utiliza dicho convenio para solucionar los problemas legales y dudas que puedan surgir con los empleados

Título no disponible - Política

La empresa realiza contrato laboral para todos los empleados que empiezan a trabajar en la empresa. .En el contrato de trabajo se informa a los organismos oficiales pertinentes y se pone a disposición del Comité de Empresa una Copia Básica de todos los contratos realizados.

Contrato de Trabajo - Política

La empresa realiza contrato laboral para todos los empleados que empiezan a trabajar en la empresa. .En el contrato de trabajo se informa a los organismos oficiales pertinentes y se pone a disposición del Comité de Empresa una Copia Básica de todos los contratos realizados.

Normativa Interna - Política

La empresa marca unas directrices de actuación para los empleados .Las directrices están descritas en diferentes documentos y se le hacen llegar a los empleados a través de Circulares.

Intranet - Acción / Proyecto

La empresa dispone de una herramienta a través de la cual se pueden hacer diferentes solicitudes y estar informados de las últimas noticias. .A través de una herramienta interna desarrollada por los informáticos de la empresa los empleados pueden hacer diferentes acciones como solicitar soluciones de incidencias informáticas, solicitudes a RRHH y a Compras, pueden solicitar sus vacaciones, tienen diferentes formularios para el cumplimiento de la RGPD, se publican noticias y sirve como herramienta de trabajo al Call-Center y a los Analistas que pone en comun su trabajo desarrollado y facilita el seguir trabajando en otras fases de los procesos.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Encuesta anual en la que se pregunta al resto de departamentos por la satisfacción respecto a los departamentos que le dan servicio y Encuesta de Satisfacción para Clientes. .Todos los años, a principio de año, se le realiza tanto a empleados como a clientes una encuesta a través de un enlace que le credirecciona a un cuestionario para preguntarles por sus satisfacción

INFORME DE PROGRESO 2018

en los diferentes servicios (internos y hacia el cliente) Son dos encuestas distintas y del resultado de ambas depende parte de la gratificación anual que puede llevarse el empleado.

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una evaluación de la evolución que los trabajadores han tenido durante el año .Se mantiene una charla con el empleado para ver el grado de cumplimiento de los objetivos marcados el año anterior. En base al grado de cumplimiento se le pagará el bonus acordado y se le marcan los objetivos a cumplir durante el siguiente año y la gratificación económica que recibirá por dicho cumplimiento. En estas evaluaciones puede haber cambios de categoría laboral en función de las nuevas responsabilidades que se le puedan dar al empleado.

Comité de trabajadores - Herramienta de Seguimiento

.A finales del año 2016 los empleados solicitaron la realización de elecciones sindicales y la empresa colaboró con ellos facilitando en todo momento la comunicación y el acceso de los sindicatos estatales a los empleados

Número de empleados receptores de comunicaciones sobre el total de empleados (%) - Indicador de Seguimiento

Comunicación a todos los empleados por diferentes canales .Para los empleados que disponen de correo electrónico el canal de información es a través del mismo con Comunicados Internos y Circulares. Para aquellos empleados que no disponen de correo corporativo se publican estos comunicados en tableros de anuncios físicos y por diferentes partes de la empresa.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Plan de movilidad facilitando Abono transporte a los empleados y evitando así que utilicen transporte particular para venir a trabajar. Se

facilita a cada empleado una clave de acceso para poder acceder a las impresoras y decidir si el documento se imprime o se elimina porque no es necesario o es erróneo.

Política de Reciclaje - Política

La empresa intenta reducir al máximo la emisión de residuos. STIGA ha puesto por todas las salas de la empresa cajas de reciclaje de papel así como cubos para el reciclaje de envases y plásticos en el comedor y la sala de descanso. .En las diferentes estancias de la empresa hay contenedores para el reciclaje de papel y en el comedor hay un contenedor para envases de plástico. Se ha cambiado el sistema de impresión de las máquinas, no sale ningún documento que el empleado haya enviado a la impresora sin que el propio empleado vaya a la impresora, seleccione una clave y marca el documento a imprimir, de esta forma si el empleado se ha equivocado puede eliminarlo sin llegar a imprimirlo ahorrando en gasto de papel y tinta. Tenemos contratado un servicio de reciclaje de cartuchos de tinta para reducir el gasto de plástico en estos cartuchos.

Intranet - Acción / Proyecto

La empresa dispone de una herramienta a través de la cual se pueden hacer diferentes solicitudes y estar informados de las últimas noticias. .

Consumo de papel en el año - Indicador de Seguimiento

Sistema de impresión de documentos a través de clave personal .Los documentos que los empleados envían a imprimir no se imprimen hasta que el empleado no introduce una clave personal en la máquina, de esta forma si el empleado se ha equivocado al enviar un documento y no lo quiere imprimir puede eliminarlo de la lista de los documentos que el haya enviado a imprimir sin que el documento salga de forma automática

Conciliación familiar y laboral

Plan de ayuda económica para hijos para todos los

INFORME DE PROGRESO 2018

empleados con hijos entre 0 y 10 años. Además se han aprobado medidas propuestas por el Comité de empresa en materia de conciliación más allá de las marcadas por el Convenio Colectivo

Normativa Interna - Política

La empresa marca unas directrices de actuación para los empleados .

Convenio Colectivo - Política

La empresa sigue las directrices del Convenio Colectivo de Consultoras de Planificación a Nivel estatal. .

Política de RRHH - Política

Hay diferentes normas escrita para el cumplimiento de las diferentes políticas de RRHH .

Código Ético / Conducta - Política

La empresa dispone de un Código de Ética en el que se da a conocer a todos los empleados cuales son las normas que han de cumplir con la RGPD y con los compromisos adquiridos con nuestros clientes .

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

La empresa permite una flexibilidad en el horario de entrada en los departamentos en los que es posible. Además la empresa da ayuda económica para los trabajadores que tienen hijos entre 0 y 10 años. .Gasto en ayuda para guardería y compra de libros: 2015: 33.885€ 2016: 35.454€ 2017: 38.368€ 2018: 33.452€

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Encuesta anual en la que se pregunta al resto de departamentos por la satisfacción respecto a los departamentos que le dan servicio y Encuesta de Satisfacción para Clientes. .

Diversidad de la plantilla en la entidad

STIGA no discrimina a la hora de contratar personal según su nacionalidad, religión, condición social,... si el candidato es apto para el desempeño del puesto de trabajo al que opta.

Código Ético / Conducta - Política

La empresa dispone de un Código de Ética en el que se da a conocer a todos los empleados cuales son las normas que han de cumplir con la RGPD y con los compromisos adquiridos con nuestros clientes .No se permite la discriminación por diferencias personales dentro de la empresa hacia ningún empleado. No se discrimina la carrera de ningún empleado que solicite una reducción de jornada por guarda legal o por otros motivos para la conciliación de su vida personal y laboral.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Denuncias que los empleados pueden hacer por algún tipo de discriminación. Durante el 2018 no ha habido ningún tipo de denuncia por parte de los empleados .

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

STIGA cumple con la LISMI

Política de RRHH - Política

Hay diferentes normas escrita para el cumplimiento de las diferentes políticas de RRHH .

Convenio Colectivo - Política

La empresa sigue las directrices del Convenio Colectivo de Consultoras de Planificación a Nivel estatal. .

Proyecto de Cumplimiento de la Ley LISMI - Política

INFORME DE PROGRESO 2018

La empresa cumple con la LISMI .Este desafío está implantado mediante la contratación de trabajadores con discapacidad.

Código Ético / Conducta - Política

La empresa dispone de un Código de Ética en el que se da a conocer a todos los empleados cuales son las normas que han de cumplir con la RGPD y con los compromisos adquiridos con nuestros clientes .

Normativa Interna - Política

La empresa marca unas directrices de actuación para los empleados .

Plan de carreras - Acción / Proyecto

Todos los empleados tienen las mismas oportunidades a la hora de desarrollar su carrera dentro de la empresa .Los trabajadores tiene "marcado" un recorrido que irán cumpliendo según vayan demostrando su valía y adquiriendo mayores responsabilidades sin que haya discriminación por ningún motivo.

Intranet - Acción / Proyecto

La empresa dispone de una herramienta a través de la cual se pueden hacer diferentes solicitudes y estar informados de las últimas noticias. .

Formación al empleado/a

STIGA de la oportunidad a su trabajadores de optar a planes de desarrollo de futuros directivos así como a solicitar toda aquella formación que beneficie el desarrollo de su trabajo dentro de la organización.

Política de RRHH - Política

Hay diferentes normas escrita para el cumplimiento de las diferentes políticas de RRHH .

Convenio Colectivo - Política

La empresa sigue las directrices del Convenio Colectivo de Consultoras de Planificación a Nivel estatal. .

Kit formativo de bienvenida - Acción / Proyecto

Los operadores reciben a su incorporación una formación con diferentes temas relaciondos, entre otros, con comportamiento dentro de la empresa .

Evaluación anual - Herramienta de Seguimiento

Se realiza una evaluación de la evolución que los trabajadores han tenido durente el año .

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Encuesta anual en la que se pregunta al resto de departamentos por la satisfacción respecto a los departamentos que le dan servicio y Encuesta de Satisfacción para Clientes. .

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

STIGA tiene contratado un Servicio de Prevención Ajeno que gestiona todos los temas en materia de Salud y Seguridad en los centros de trabajo y en los propios puestos de trabajo, con revisiones anuales de Prevención de Riesgos y con el ofrecimiento de revisiones médicas anuales.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Contratado con una empresa externa .Trabajando conjuntamente con la empresa externa de prevención el trabajador recibe formación e prevención de riesgos laborales y se le da la oportunidad de realizarse un reconocimiento médico anual de forma voluntaria. La empresa busca las mejores opciones para el confort de los empleados ayudada por las evaluaciones que realiza el Servicio de Prevención Ajeno

Política de RRHH - Política

INFORME DE PROGRESO 2018

Hay diferentes normas escritas para el cumplimiento de las diferentes políticas de RRHH. Contratación de empresa externa de Prevención de Riesgos Laborales que imparte formación a los trabajadores según legislación y que nos realiza los reconocimientos médicos certificando que el trabajador es Apto para el desempeño de su puesto de trabajo

Salud mejor y más accesible - Acción / Proyecto

Oferta para realizar Reconocimiento Médico Voluntario para los empleados. Todos los años se ofrece a los empleados la posibilidad de la realización de un Reconocimiento Médico de forma voluntaria a través de un comunicado y cuando se tiene el listado de la gente que quiere realizarlo se acuerda con la empresa de Prevención las fechas y horas para las realizaciones de los mismos.

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

Impartición por parte de un técnico de prevención la formación de los empleados en Seguridad y Salud del trabajo. A la incorporación de los empleados se les imparte una formación por parte del Servicio de Prevención Ajeno concertado con la empresa de Prevención contratada

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

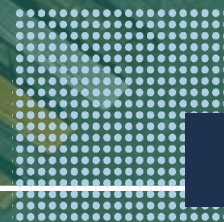
Todos los empleados reciben formación sobre los Riesgos laborales de su puesto de trabajo. Una de las políticas de RRHH es que todos los empleados a su incorporación reciban formación en Prevención de Riesgos Laborales asociadas a su puesto de trabajo.

Indicadores laborales - Indicador de Seguimiento

Controlar las bajas médicas debidas al inculminto en materia de Prevención de Riesgaos Laborales. Controlar el nivel de absentismo debido a bajas causadas por el inculminto en materia de Prevención Laboral tanto en el puesto de trabajo con in-itinere.

GRUPO DE INTERÉS

Proovedores



Relación duradera con los proveedores

STIGA trabaja con proveedores que ofrecen un servicio fiables y con unos mínimos de calidad.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Encuesta anual en la que se pregunta al resto de departamentos por la satisfacción respecto a los departamentos que le dan servicio y Encuesta de Satisfacción para Clientes. .

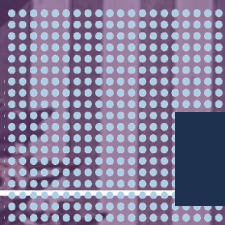
Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE

Exigimos a nuestros proveedores documentos que acrediten que sus empleados está dados de alta en la Seguridad Social y que están al corriente de pago de los Seguros Sociales

Código Ético Comercial - Política

Exigencia a nuestros proveedores de cumplir con las leyes a la hora de tener contratados a sus empleados .

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Alianzas entre empresas y tercer sector

STIGA tiene varios acuerdos con asociaciones para fomentar el trabajo en grupos de exclusión social

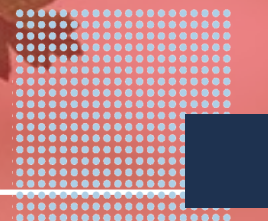
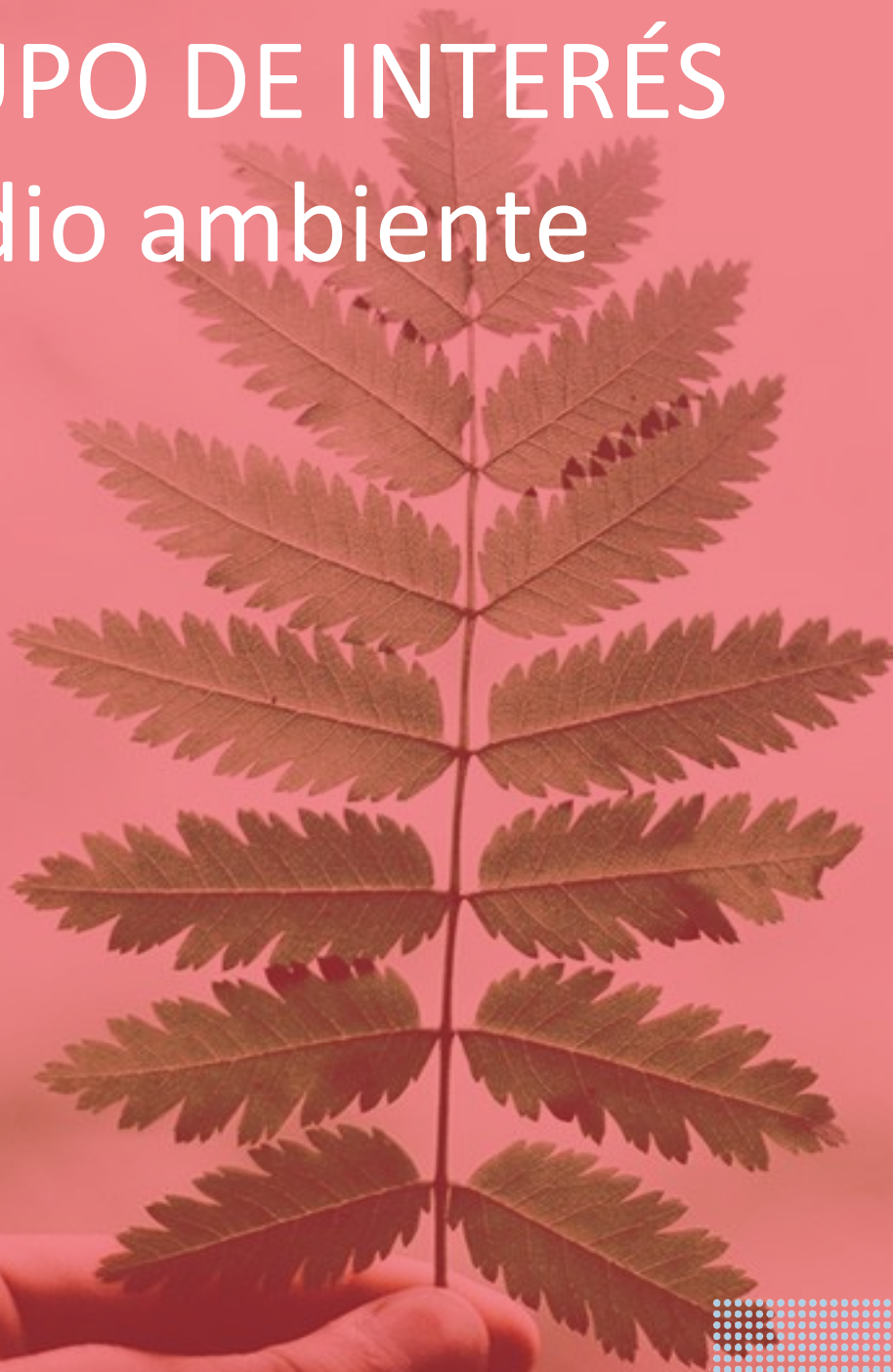
Colaboración mutua - Acción / Proyecto

Colaboración con distintas asociaciones de

discapacitados y de reinserción laboral .En Navidades se realiza un concurso de tarjetas navideñas con una asociación de discapacitados. La tarjeta ganadora es la que se envía a los clientes como felicitación de las fiestas. Además, este año hemos contratado al taller ocupacional de esta asociación para la elaboración de las canastillas de recién nacido que se regala a los empleados que han sido padres. Colaboramos con diferentes asociaciones de reinserción social para incorporar a nuestra plantilla eventual a personal con dificultad para encontrar un puesto de trabajo (por edad, condiciones sociales,...)

GRUPO DE INTERÉS

Medio ambiente



Consumo de la entidad

El proveedor de las impresoras nos ha implantado un sistema en el que cada usuario debe logarse para imprimir los documentos que ha enviado desde su PC. De esta forma el proveedor nos envía mensualmente un control de los documentos totales que se han impreso. Los empleados que se equivoquen a la hora de enviar un documento que no tiene que ser impreso pueden ir a la impresora y cancelarlo porque el documento no se imprime hasta que el empleado no da la orden con su clave en la misma máquina impresora.

Objetivos marcados para la temática

En STIGA los trabajos enviados a imprimir no salen automáticamente. La compañía ha implantado un sistema en todas las impresoras de la empresa por el cual cada trabajador tiene que introducir una clave personal para seleccionar el documento a imprimir. De esta forma si el trabajador se ha equivocado al enviar un documento que no quiere imprimir puede seleccionarlo y borrarlo de la memoria de las impresoras. El objetivo es reducir los documentos inservibles que se imprimen y reducir el coste en papel y los residuos de papel que se genera. Además el proveedor de las impresoras no envía un informe con el total de documentos impresos y, al tener que logarse, STIGA conoce qué departamentos son los que más imprimen y lo que queremos conseguir es reducir el número de impresiones por departamento. Desde 2015

se ha disminuido el gasto en papel al implantar la medida del código de impresión personal. El gasto en 2015 fue de 2.194,70€, en 2016 fue de 1.951€, en 2017 de 2.180,44€ y en 2018 de 1.414,30€ por lo que el gasto de papel se ha reducido del año 2017 al año 2018 en 766,14€. Por otro lado, con ayuda de las nuevas tecnologías, STIGA ha desarrollado una herramienta de consulta para sus clientes lo que permite reducir los informes en papel que antiguamente se entregaban al cliente con los resultados de los estudios de Customer Experience que realizamos ya que estos se pueden consultar de manera online. La empresa intenta reducir al máximo la emisión de residuos. STIGA ha puesto por todas las salas de la empresa cajas de reciclaje de papel.

Movilidad Sostenible

Fomentar el Transporte Público.

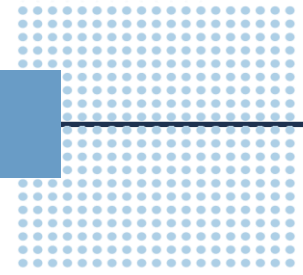
Política Ambiental - Política

Fomento del transporte público - Acción / Proyecto

La empresa costea la Tarjeta Transporte Anual de gran parte de sus empleados, lo que supuso un coste en 2018 de 28.731€

Objetivos marcados para la temática

Se pretende evitar el uso del transporte privado ayudando de este modo a disminuir la emisión de gases contaminantes



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Derecho a la negociación colectiva y respeto de los

convenios



Principio: Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Relaciones sociales, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-41

Impulsar la sensibilización en materia

medioambiental



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Conciliación familiar y laboral



Principio: Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Diversidad de la plantilla en la entidad



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

ODS relacionado: 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información

INFORME DE PROGRESO 2018

sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Salud y seguridad en el lugar de trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Proveedores

Relación duradera con los proveedores



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Subcontratación y proveedores

Indicador GRI: 102-9

Contratar a proveedores que cumplan con criterios de RSE



Principio: Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Clientes

Relación duradera con los clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos

INFORME DE PROGRESO 2018

fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,12 | Producción y Consumo Responsable

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico,12 | Producción y Consumo Responsable

Información transparente al clientes



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

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

Indicador GRI: 417

Fomento de la calidad en la entidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 09 | Industria, Innovación e infraestructura,12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Comunidad

Alianzas entre empresas y tercer sector



Principio: Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

ODS relacionado: 17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Indicador GRI: 102-13

Medioambiente

Consumo de la entidad



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

INFORME DE PROGRESO 2018

ODS relacionado: 12 | Producción y Consumo Responsable

Vinculación Ley: I. Información sobre cuestiones medioambientales: Uso sostenible de los recursos

Indicador GRI: 301-1, 302-1, 302-2

Movilidad Sostenible



Principio: Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

ODS relacionado: 11 | Ciudades y Comunidades Sostenibles



Esta es nuestra Comunicación sobre el Progreso en la aplicación de los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

INFORME DE PROGRESO

—
2018

