



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

Laboratorio JRI Sistemas S.L.



Iniciativa RSE-PYME



Carta de Renovación del Compromiso con el Pacto Mundial de Naciones Unidas

Salamanca a 28 de Junio de 2012

Laboratorio JRI Sistemas S.L. desde noviembre de 2011 forma parte de la gran iniciativa que es el Pacto Mundial de Naciones Unidas con una firme creencia en los principios universales y la defensa de Derechos Humanos para el desarrollo de una sociedad justa para todos, desarrollo en el que también deben implicarse las organizaciones empresariales. Se encuentra entre las intenciones futuras de Laboratorio JRI el seguir participando de esta iniciativa.

Durante la puesta en marcha de los principios de Pacto Mundial, se han podido constatar los logros ya alcanzados en el ámbito de la RSE dentro de Laboratorio JRI de los que no se tenía una constancia clara, pero que ahora gracias a la observación dirigida desde la iniciativa del Pacto Mundial nos resultan más claros y nos aportan una nueva guía para profundizar en ellos. Ejemplo de las acciones emprendidas serían las tomadas para la defensa de igualdad de género dentro de Laboratorio a través de la creación de un Plan de Igualdad, en el cual se defienden principios básicos de una gestión justa del personal que trabaja en la entidad, como la selección y desarrollo del personal, la formación, retribución, los derechos en materia de conciliación familiar y la prevención contra el acoso laboral y sexual en el entorno laboral.

La participación de Laboratorio JRI en la formación proporcionada por la Red Pacto Mundial España ha servido de guía para el desarrollo de la memoria RSE de la entidad.

Entre los proyectos para el futuro, se encuentra la implantación de un sistema de calidad de los procesos que se llevan a cabo dentro de Laboratorio JRI, buscando consolidar una manera de actuar en consonancia con las iniciativas que buscan los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Manuel de Isidoro
Consejero Delegado
Laboratorio JRI Sistemas SL.

Palmira García Isidoro
Consejera Delegada
Laboratorio JRI Sistemas SL.



Información general

Perfil de la entidad: Laboratorio JRI Sistemas S.L.

- *Dirección:* Pso. Estación 22-26, B - 1.º 1
- *Dirección web:* www.laboratoriojri.com
- *Alto cargo:* Manuel de Isidoro, Director Técnico
- *Fecha de adhesión:* 11/11/2011
- *Número de empleados:* 17
- *Sector:* Servicios profesionales
- *Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:* Captura y Procesamiento de Información y datos
- *Ventas / Ingresos:* 1178000
- *Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:* No se recibieron ayudas
- *Desglose de Grupos de Interés:* Clientes, Empleados, Otros
- *Desglose de otros Grupos de Interés:* Usuarios sobre los que repercuten los sistemas JRI contratados por cada cliente
- *Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:* - Volúmenes de personas o de medios con afectación directa/indirecta - Existencia o no de publicidad en los resultados - Tipo de impacto según los colectivos
- *Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:* España
- *Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:* España
- *¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?* Por el momento está en desarrollo, por lo que no se ha difundido
- *Como se está difundiendo el Informe de Progreso:* De momento está en desarrollo, por lo que no se ha difundido
- *Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:* No, no se han recibido premios
- *Periodo cubierto por la información contenida en la memoria:* 2011
- *Ciclo de presentación del Informe de Progreso:* Anual

Estrategia y gobierno

- *Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los Grupos de Interés en su estrategia y en sus procesos de decisión:* Las sugerencias se analizan en reuniones de la Junta Directiva y se establece la planificación para el desarrollo de aquéllas que se consideran relevantes para su implantación. En reunión



anual de la Junta Directiva, se modifica la política y las estrategias afectadas por las sugerencias que se hayan implantado o que se vayan a implantar en el transcurso del siguiente periodo. Dentro de la estrategia de Laboratorio, se tienen en cuenta todos los puntos relacionados con los principios del Pacto Mundial. Los aspectos relacionados con los derechos humanos, laborales, medio ambientales como los de cooperación al desarrollo son aspectos que se tienen en cuenta a la hora de diseñar los Planes Estratégicos o de Gestión.

- *Indique la estructura de su Junta Directiva y quien o quienes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo:* Es la propia Junta Directiva la encargada de la toma de decisiones, la supervisión de la gestión e implantación dentro de Laboratorio JRI de los 10 principios en la empresa. La componen: Dirección General, Dirección Técnica, Dirección de Relaciones Institucionales y Dirección de Operaciones
- *Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores:* (Sí) En la planificación de los objetivos marcados dentro de Laboratorio JRI, se considera como parte de su funcionamiento un cumplimiento de la legalidad en todas sus actuaciones. Esto incluye todos los aspectos relacionados con la protección de los derechos humanos, en especial aquellos que nos son más cercanos y asequibles como los referidos a los derechos laborales y la protección medioambiental, o un total rechazo a cualquier forma de corrupción dentro de la actividad desarrollada como algo inviolable dentro de las actuaciones tanto internas como externas de la organización y de todos los profesionales que operan dentro de ella.

Objetivos y temáticas de Naciones Unidas

- *Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.):* (Sí) Laboratorio JRI es colaboradora de varias organizaciones con fines humanitarios mediante un apoyo económico o la compra de sus productos para fines humanitarios. Entre estas ONG se encuentran UNICEF, Cruz Roja España y Cáritas, todas ellas dedicadas a la ayuda y el desarrollo de actividades para la mejora de las condiciones de vida de los más desfavorecidos y la paliación de las desigualdades sociales.

Más información

- *Notas:*
- *Dirección web:*
- *Implantación otros Grupos de Interés:* Usuarios que utilizan o sobre los que repercuten los sistemas JRI contratados por los clientes especialmente organismos, empresas y entidades de la Administración Pública Estatal, Autonómica y Municipal.
- *Día de publicación del Informe:* -No definido-
- *Responsable:* Palmira García Isidoro
- *Tipo de informe:* A

• Metodología



DIAGNÓSTICO

Se necesita conocer lo que existe para saber qué necesidades tiene la entidad. Los indicadores de diagnóstico nos permiten identificar qué políticas, acciones y seguimiento se hace por cada Principio.



POLÍTICAS

Vienen recogidas mediante indicadores cualitativos que definen el marco de actuación en el cual se estructuran las acciones y los mecanismos de control y seguimiento de la entidad.



ACCIONES

Se implementan para dar cumplimiento a las políticas. Vienen descritas por medio de indicaciones cualitativas y cuantitativas. Input: Necesario un Input para conocer qué tipo de acciones han de llevarse a cabo. Si se prescinde de ese Input se corre el riesgo de implantar acciones inútiles o innecesarias.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Viene reflejado en los indicadores cualitativos planteados. Output: Necesario dar a conocer los resultados para poder recibir de nuevo ideas sobre posibles mejoras necesarias.





• Principio 1

Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P1C111)

Ejemplo: La entidad ha realizado un diagnóstico en Derechos Humanos y ha identificado como riesgo una falta de información y formación sobre la prevención de riesgos laborales con sus empleados. El impacto de la entidad en este riesgo sería el incremento del número de accidentes laborales.

Respuesta: No

Implantación: En el presente, nuestra actividad se encuentra circunscrita a España, país integrante de la Unión Europea, donde se mantiene una normativa laboral de las más avanzadas en cuanto a los derechos humanos; además, entre los clientes que demandan los servicios de Laboratorio JRI se encuentran las diversas Administraciones Públicas, algo que hace indispensable un riguroso cumplimiento de los Derechos Humanos.

Objetivos: En nuestra plantilla se ha velado siempre por la igualdad de todos los profesionales, sin discriminaciones de ningún tipo, y hasta la fecha no se ha detectado ningún caso de desigualdad ni en acceso, ni en formación, ni en retribución entre el personal de Laboratorio JRI. Es, además, un objetivo autoimpuesto mantener una actitud vigilante para continuar por esta senda.



POLÍTICAS:

¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa? (P1C211)

Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI establece en el documento de "Misión, Visión y Valores" como parte de su visión la objetividad e igualdad en el trato que conlleva la actividad, otorgando las mismas oportunidades para cada persona; y entre sus valores, la deontología como ideario de actuación profesional presente siempre en las actividades que realiza. Se dispone de un Plan de Igualdad, en el cual se plasma el compromiso de Laboratorio JRI con unas pautas de comportamiento, tanto por parte de la entidad como de sus profesionales, de respeto y un total rechazo ante cualquier



actitud discriminatoria.

Objetivos: Realizar una evaluación sobre la percepción de sus profesionales sobre la discriminación dentro del Laboratorio. Específicamente con este fin, se ha diseñado un cuestionario para el diagnóstico del Plan de Igualdad del Laboratorio.

Además, en la actualidad, se está elaborando el Manual de Calidad y los Procedimientos de Calidad sobre uno de nuestros procesos.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio (P1C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI ha mantenido desde su fundación una trayectoria ejemplar en el cumplimiento y respeto de los derechos laborales de sus profesionales. En la actualidad, ha dado un nuevo paso en esta línea al sumarse a los firmantes del Pacto Mundial, queriendo así hacer público su apoyo y compromiso con los principios defendidos por Naciones Unidas por una gestión ejemplar en las organizaciones empresariales y su compromiso con la sociedad.

Objetivos: Promover tanto entre nuestros clientes como entre nuestros profesionales la iniciativa del Pacto Mundial de Naciones Unidas, haciendo pública nuestra adhesión en defensa de los valores y principios que son promovidos con la intención de generar una conciencia en las empresas y desarrollar la memoria RSE.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos (P1C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI realiza un diagnóstico mediante una encuesta entre sus profesionales sobre la percepción de la igualdad de género dentro de la entidad, previa a la elaboración del Plan de Igualdad, con la intención de repetirla de forma anual. Además, en el citado Plan de Igualdad aparecen, entre otros documentos, los protocolos de prevención contra el acoso laboral y sexual, los procedimientos de gestión del incidencias y toda la información referida a la igualdad de género en el mundo laboral.

Objetivos: El desarrollo de la memoria RSE para que sirva como medio de difusión entre los clientes y profesionales que deseen conocer la implicación de la entidad en relación a la responsabilidad social de la empresa y la iniciativa del Pacto Mundial de Laboratorio JRI.

[Descargar el documento adjunto](#) ➔



Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad (P1C511)

Respuesta: 6 %

Implantación: Con motivo de la elaboración de la encuesta diagnóstica sobre la Igualdad de Género por parte de los profesionales de Laboratorio JRI, se procedió a darles la información y las explicaciones requeridas sobre el tema para que pudieran contestar a las preguntas.

Objetivos: Es intención de Laboratorio JRI comunicar en su integridad el Plan de Igualdad que se ha elaborado entre su personal, para poder requerir la colaboración de todos en su cumplimiento.

[Descargar el documento adjunto](#)

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	No tenemos riesgo	
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Otros Política de Calidad	Implantación de una normativa de calidad en los procesos de Laboratorio.
Empleados	Código de Conducta Código Ético Otros Reglamento interno	Implantación de un Plan de Igualdad.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	No tenemos acción concreta	Cumplimiento de los derechos humanos entre nuestros clientes
Empleados	No tenemos acción concreta	Cumplimiento de los derechos humanos entre los empleados



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	No tenemos mecanismo de seguimiento	Hacer público entre nuestros clientes nuestra adhesión al Pacto Mundial
Empleados	Comisión interna de control o Comité Ético	Mayor conocimiento de los principios del Pacto Mundial entre los empleados
	Encuesta	
	Procedimiento de gestión de incidencias	
	Protocolos de prevención del acoso y PRL	



• Principio 2

Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P2C111)

Respuesta: No

Implantación: Prácticamente la totalidad de los proveedores de Laboratorio JRI se encuentran en el entorno nacional o de la UE, área geográfica a la que se circunscribe el desempeño de sus actividades. Esto hace que sea altamente improbable cualquier vulneración de los Derechos Humanos en dicho entorno, ya que son de obligado cumplimiento.

Objetivos: Tener en cuenta las certificaciones externas de las que disponen nuestros proveedores a la hora de darles prioridad ante unas condiciones iguales.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C211)

Respuesta: SI

Implantación: El Laboratorio mantiene en su política de compras dar prioridad a aquellos proveedores de productos o servicios que ante unas condiciones iguales tienen una certificación de calidad que asegura el cumplimiento de una normativa ISO. Por otra parte, todos los proveedores son empresas debidamente registradas y que operan conforme a la legalidad vigente en la Unión Europea, algo que asegura de facto el respeto por los derechos humanos y de sus trabajadores.

Objetivos: La Dirección de Laboratorio JRI, antes de la compra de un servicio a un proveedor, realiza un análisis no formalizado de los presupuestos presentados en los que valora la idoneidad del proveedor, exigiendo las garantías legales para operar dentro de la UE.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C311)

Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI ha desarrollado un protocolo de Régimen Interno por el cual toda la plantilla sigue unas normas para el almacenamiento y reciclaje de los desechos producidos por nuestra actividad (papel, tóner de impresoras, material electrónico e informático...)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C411)

Respuesta: 23 %

Implantación: En la actualidad, cada vez son más los proveedores que se van sumando a una gestión responsable y de calidad, con lo que esperamos aumentar el porcentaje actual.

Objetivos: En el proceso de selección de un determinado proveedor, se primará a aquel que ante iguales condiciones, disponga de una certificación.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Proveedores	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Proveedores	Procedimiento de compras Sistemas de gestión de proveedores (Política de Compras, Política de Calidad)	Procedimiento para la aprobación de la compra de un producto o servicio.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Proveedores	RSE	Reciclaje de productos



Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos



• Principio 3

Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.



DIAGNÓSTICO:

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C11)

Respuesta: No

Implantación: Laboratorio JRI cumple con la legislación nacional vigente, reconociendo y permitiendo los derechos de todos sus trabajadores a la negociación colectiva, a la libre asociación y a la libre afiliación sindical y política y su representación dentro del Laboratorio.

Debido al tamaño de la empresa y su número de profesionales, en la actualidad no hay una actividad sindical como tal.

Objetivos: Acrecentar la comunicación entre los profesionales para mejorar las condiciones globales.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C21)

Respuesta: SI

Implantación: Debido al reducido número de personas que conforma la plantilla, las decisiones importantes tomadas por parte de la Dirección pueden ser transmitidas de forma directa y rápida mediante una reunión con el conjunto de la plantilla o transmitiendo esta información al personal encargado de darla a conocer al resto de los profesionales, esto también permite una mayor rapidez en la comunicación ante cualquier problema o cuestión interna.

Objetivos: Profundizar en las relaciones de comunicación existentes para mejorarlas.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C31)

Respuesta: No

Implantación: Laboratorio JRI respeta la legislación laboral vigente y los derechos de sus trabajadores de forma que ante cualquier necesidad, existe una flexibilidad para beneficiar al profesional, pudiendo dar un trato preferente, directo y rápido.

Objetivos: Fomentar una comunicación bidireccional entre la Dirección y el resto de los profesionales, a través de reuniones por ambas partes.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos (P3C4I1)

Respuesta: No

Implantación: La comunicación es directa entre todos los profesionales de Laboratorio debido al número de personas que lo componen, por lo que cualquiera puede dar sus sugerencias o puede participar de forma directa para mejorar las condiciones y el trabajo dentro de la entidad.

Objetivos: Fomentar una mayor participación entre los profesionales.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
Empleados	No tenemos riesgo		

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
Empleados	No tenemos política	Mejorar la comunicación	

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
Empleados	No tenemos acción concreta	Fomentar la comunicación bidireccional entre la Dirección y los profesionales	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 4

Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C111)

Respuesta: No

Implantación: Todos los profesionales que trabajan en Laboratorio JRI lo hacen bajo las condiciones legales que recoge el convenio colectivo de su contrato, incluyendo el personal subcontratado que se ha necesitado.

Objetivos: Los derechos y deberes de los trabajadores están recogidos en convenios colectivos. Laboratorio JRI está comprometido con su cumplimiento, por lo que trata de velar de una forma continua para que estos sean respetados.

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C211)

Respuesta: No

Implantación: Laboratorio JRI mantiene una especial sensibilización con las necesidades personales de sus profesionales relacionadas con la conciliación familiar ya que gran parte de su plantilla está formada por mujeres con hijos y profesionales que tienen personas enfermas o mayores a su cargo, por lo que siempre ha intentado llegar a la mejor solución en estas cuestiones para ambas partes y a un cumplimiento conforme a la legislación sobre conciliación de la vida profesional y familiar.

Objetivos: Continuar cumpliendo los convenios colectivos establecidos para los profesionales que trabajan en Laboratorio JRI, dando una atención individualizada para cada caso.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C311)

Respuesta: SI

Implantación: En el momento de la firma del contrato laboral, los profesionales de Laboratorio JRI son informados de las condiciones del trabajo que se va desempeñar y demás derechos y obligaciones recogidos por los convenios

colectivos: número de horas de trabajo, remuneraciones, vacaciones, etc.

Objetivos: Continuar con la actual política laboral e intentar mejorar aquello que pueda ser susceptible, promoviendo el nuevo Plan de Igualdad entre los profesionales de JRI.

[Descargar el documento adjunto](#) ⇨



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P4C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI, dentro de las medidas de su Plan de Igualdad, establece la necesidad de cumplir con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para conseguir un adecuado equilibrio y la mejor compatibilidad entre las responsabilidades profesionales y la vida personal y familiar.

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P4-A3: Implantación de programas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, etc)

Proyecto 1

Fecha:03/01/2011

Descripción:??Adaptación del horario de trabajo con el fin de poder conciliar la vida laboral con la familiar adaptando y reduciendo la jornada laboral.

Indicadores Cuantitativos:

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:0

P4-S3: Flexibilidad horaria:0

P4-S3: Jornada reducida:1

P4-S3: Teletrabajo:0

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso:0

P4-S3: Otros (especificar unidad de medida en campo Descripción como nota):0

P4-A1: Sesiones informativas sobre beneficios sociales y conciliación laboral

Proyecto 2

Fecha:03/01/2011

Descripción:??A través de la difusión del Plan de Igualdad de Laboratorio JRI, se da toda la información referente a la ley de conciliación y los beneficios sociales, ya que se recoge en los Anexos del Plan de Igualdad

Indicadores Cuantitativos:

P4-S1: Número de empleados sobre el total que reciben dichas sesiones:13

P4-A3: Implantación de programas de conciliación (horario flexible, teletrabajo, etc)

Proyecto 3

Fecha:03/01/2011

Descripción:Todos los puestos que ocupa el personal de Laboratorio JRI son intercambiables con otro miembro del personal, lo que permite flexibilidad para el intercambio de puestos cuando se dan motivos personales, médicos o



familiares que supongan modificar los horarios de trabajo, quedando siempre el puesto cubierto.

Indicadores Cuantitativos:

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:5,8

P4-S3: Flexibilidad horaria:100

P4-S3: Jornada reducida:6

P4-S3: Teletrabajo:0

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso:0

P4-S3: Otros (especificar unidad de medida en campo Descripción como nota):100

No es una cuestión de porcentaje sino de valorar la situación de cada caso aislado cuando sucede y así se ha logrado una atención a las necesidades del equipo de profesionales

Objetivos: Continuar con nuestra actual labor favoreciendo la conciliación entre la vida laboral y familiar de los profesionales de Laboratorio JRI, fijando nuevas metas como el Plan de Igualdad de la entidad donde se recogen los procedimientos internos en las actuaciones por acoso laboral en el trabajo, para lo que se ha elaborado un formulario de registro de las denuncias por acoso.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C511)

Respuesta: SI

Implantación: Tanto el cumplimiento del Convenio Colectivo contractual de los profesionales que desempeñan su labor dentro de la entidad como el Plan de Igualdad son referentes para el control y la vigilancia de las medidas para la conciliación de la vida familiar y profesional a los que se puede recurrir cuando fuere necesario.

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

Indicadores:??A través de la difusión del Plan de Igualdad de Laboratorio JRI, se da toda la información referente a la ley de conciliación y los beneficios sociales, ya que se recoge en los Anexos del Plan de Igualdad

P4-S1: Número de empleados sobre el total que reciben dichas sesiones:13

Indicadores:??Adaptación del horario de trabajo con el fin de poder conciliar la vida laboral con la familiar adaptando y reduciendo la jornada laboral.

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:0

P4-S3: Flexibilidad horaria:0

P4-S3: Jornada reducida:1

P4-S3: Teletrabajo:0

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso:0

P4-S3: Otros (especificar unidad de medida en campo Descripción como nota):0

Indicadores: Todos los puestos que ocupa el personal de Laboratorio JRI son intercambiables con otro miembro del personal, lo que permite flexibilidad para el intercambio de puestos cuando se dan motivos personales, médicos o

familiares que supongan modificar los horarios de trabajo, quedando siempre el puesto cubierto.

P4-S3: Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan de las medidas de conciliación:5,8

P4-S3: Flexibilidad horaria:100

P4-S3: Jornada reducida:6

P4-S3: Teletrabajo:0

P4-S3: Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso:0

P4-S3: Otros (especificar unidad de medida en campo Descripción como nota):100

Objetivos: Mantener una protección en cuanto al cumplimiento de las acciones dirigidas a la conciliación de la vida familiar y profesional, facilitando el acceso y la aplicación de sus medidas a todos aquellos que las demanden. También asegurar un seguimiento en una posible denuncia de acoso laboral o sexual en el trabajo. Todo ello viene recogido en el Plan de Igualdad.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético/Conducta Contrato de trabajo Convenio Colectivo	Puesta en marcha del Plan de Igualdad de Laboratorio JRI

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	RSE	Creación de mecanismos de prevención del acoso laboral

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados		



• Principio 5

Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.



DIAGNÓSTICO:

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.(P5C111)

Respuesta: No

Implantación: En la actividad que desempeñamos, no existe riesgo de explotación infantil. Tanto la legislación de España como la de la Unión Europea muestran un rechazo tangente a este respecto y la necesidad de una protección especial de la infancia.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C211)

Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI considera un compromiso ético tanto dentro de la entidad como en sus actividades, como en las relaciones comerciales con sus clientes el cumplimiento de la legislación laboral vigente y el absoluto rechazo de cualquier tipo de explotación infantil.

Objetivos: Existe dentro de Laboratorio JRI una especial conciencia respecto a todo lo relacionado con el mundo laboral y el respeto por los derechos y deberes de los trabajadores. Esto implica también el mantener una especial sensibilidad con la erradicación del trabajo infantil, alentando los valores que promueve el Pacto Mundial.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C311)



Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI colabora con sus donativos con las campañas emprendidas por UNICEF, a través de la compra de sus productos, también colabora económicamente con otras ONG vinculadas a la ayuda o con proyectos sociales como Cáritas y Cruz Roja.

***** Indicadores de Acciones Acción Social *****

P5-A2: Ha llevado a cabo proyectos de acción social o colaboraciones con ONG sobre proyectos relativos a la erradicación del trabajo infantil o derechos de infancia

Proyecto 1

Fecha:03/01/2011

Descripción:??Ayudas económicas a ONG vinculadas a la erradicación de trabajo infantil como son UNICEF, Cáritas y la Cruz Roja, las cuales desarrollan entre sus programas varios que se encuentran dirigidos a la infancia en riesgo de exclusión social.

Indicadores Cuantitativos:

P5-S2-1: Número de horas dedicadas por la empresa :0

P5-S2-2: Porcentaje de empleados sobre el total que han participado :0

P5-S2-3: Cuantía económica destinada por parte de la empresa (en euros):1419

Objetivos: Buscar una mayor sensibilización entre todos nuestros profesionales sobre la situación actual en torno a la explotación infantil con fines productivos, por lo que Laboratorio JRI promueve el apoyo a la erradicación del trabajo infantil en el mundo a través de la ayuda a las iniciativas que llevan a cabo organismos con un reconocido prestigio nacional e internacional en este campo.

• Resumen de Implantación:

 Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	

 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código Ético Convenio Colectivo Normativa vigente Protocolos de selección del personal	Compromiso ético y respeto a las leyes de protección de menores



Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Acción social	Colaboración con ONG que trabajan contra el trabajo infantil.
	RSE	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
Empleados			



• Principio 6

Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C111)

Respuesta: SI

Implantación: Los riesgos derivados de la discriminación en el puesto de trabajo no pueden ser tolerados, motivo por el cual existe una especial conciencia sobre este principio dentro de Laboratorio JRI. Tal es la importancia concedida, que resultó uno de los motivos principales para el diseño y desarrollo de el Plan de Igualdad.

Aún así, se debe recalcar que en dos aspectos como son los derechos en la maternidad o cuidado de un familiar y los temas de acoso sexual o laboral en el trabajo, los hombres parecen claramente menos informados que las mujeres, algo que podría ser achacable a que tradicionalmente se han considerado temas más vinculados a la mujer. Es en la actualidad que se está concienciando al personal masculino tanto de sus derechos por la paternidad o por el cuidado de un familiar como en los temas relacionados con el acoso sexual y laboral.

Objetivos: Según los resultados obtenidos en la encuesta, entre los posibles aspectos a incluir en el Plan de Igualdad estaría una mejor difusión de este entre el personal del Laboratorio, ya que las discrepancias en las diferentes puntuaciones puede ser debida a una falta de información subsanable con una buena comunicación del Plan de Igualdad, que en la actualidad se está implantando, entre los profesionales que integran la plantilla, debido a que tampoco se encuentran resultados negativos en ninguno de los aspectos sobre los que se ha preguntado.

[Descargar el documento adjunto](#) 



POLÍTICAS:

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos. (P6C211)

Respuesta: SI

Implantación: En la actualidad, Laboratorio JRI se encuentra inmerso en la puesta en marcha de su Plan de



Igualdad donde se establece su firme compromiso por la no discriminación dentro del entorno laboral ya sea en los procesos de selección, de formación, promoción o retribución. En este, fija unos criterios objetivos para la toma de decisiones relacionadas con las cuestiones laborales y del entorno laboral.

Objetivos: Dentro del Plan de Igualdad, se han desarrollado las líneas directivas que se han formalizado en el llamado Decálogo de Buenas Prácticas. Este es un documento al cual poder recurrir y en el que se establece el ideario del equipo de profesionales que componen Laboratorio JRI para interaccionar profesionalmente dentro del Laboratorio.

[Descargar el documento adjunto](#)



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P6C3I1)

Respuesta: SI

Implantación: Está en la normativa interna de actuación recogida en el Plan de Igualdad de Laboratorio JRI que criterios deben seguirse para los aspectos referidos a la relación de la entidad con sus profesionales y qué tipo de comportamiento entre los profesionales es considerado discriminación o puede ser considerado reprobable.

***** Indicadores de Acciones RSE Empleados *****

P6-A2: Formación sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

Proyecto 1

Fecha:03/01/2011

Descripción:??A través de la difusión del Plan de Igualdad en el cual se pide la colaboración de todo el personal de Laboratorio JRI, se aporta toda la información sobre no discriminación, acoso o abuso e igualdad de oportunidades

Indicadores Cuantitativos:

P6-S2-1: Número de horas de formación:1

P6-S2-2: Número de empleados sobre el total que han recibido la formación :17

P6-A5: Proyecto de implantación de planes de igualdad

Proyecto 2

Fecha:03/01/2011

Descripción:??En la actualidad, nos hallamos en fase de implantación del Plan de Igualdad

Indicadores Cuantitativos:

P6-S5: Grado de implantación:100

P6-A6: Indique si la empresa da a conocer la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

Proyecto 3

Fecha:03/01/2011

Descripción:??Dado el reducido número de profesionales con el que cuenta Laboratorio JRI, es ampliamente conocida por toda la plantilla la composición de los órganos directivos y del resto de los puestos



Indicadores Cuantitativos:

P6-S6: Porcentaje de directivos frente a empleados:23,5

P6-S6: Porcentaje de directivos mujeres:50

P6-S6: Porcentaje de directivos hombres:50

P6-S6: Porcentaje de mujeres en plantilla:53

P6-S6: Porcentaje de hombres en plantilla:47

P6-S6: Porcentaje de personas mayores de 45 años:18

P6-S6: Porcentaje de personas menores de 30 años:0

P6-S6: Porcentaje de empleados no nacionales:0

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato fijo:78

P6-S6: Porcentaje de empleados con contrato temporal:12

Objetivos: Laboratorio JRI ha diseñado su propio formulario para denunciar una falta al Protocolo de Buenas Prácticas, siguiendo lo estipulado en su Plan de Igualdad y para facilitar a sus profesionales la exposición de cualquier demanda sobre un comportamiento o actitud que puedan ser considerados discriminatorios

[Descargar el documento adjunto](#)

¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma. (P6C4I1)

Respuesta: SI

Implantación: La configuración de la plantilla de Laboratorio JRI es un ejemplo en lo referente a este principio, ya que el personal esta configurado en un 50% de mujeres y otro tanto de hombres, algo que también se cumple en la Dirección del Laboratorio.

Objetivos: Laboratorio JRI se encuentra actualmente en proceso de implantación de su Plan de Igualdad, comprometido con una defensa de los valores basados en la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

[Descargar el documento adjunto](#)



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el % de la composición de los órganos directivos y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad (P6C5I1)

Directivos frente a empleados: 23,5 %

Directivos mujeres: 50 %

Directivos hombres: 50 %

Mujeres: 53 %



Hombres: 47 %

Mayores de 45 años: 18 %

Menores de 30 años: 0 %

Empleados no nacionales: 0 %

Empleados con contrato fijo: 78 %

Empleados con contrato temporal: 12 %

Implantación: Laboratorio JRI en su organigrama establece el área donde cada profesional desarrolla su actividad, en el diseño del actual plan de igualdad de Laboratorio JRI se estudio la composición de todos los puestos que desempeñan cada uno de los profesionales de la entidad.

Objetivos: Mantener el actual sistema de gestión y vigilancia para evitar discriminaciones laborales de cualquier tipo.

Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información (P6C6I1)

Respuesta: 0

Implantación: Laboratorio JRI siempre ha sido consciente de la problemática social en torno a la discriminación laboral por razones de sexo y esto lo ha llevado a la formulación de su propio Plan de Igualdad, fruto también de la preponderancia en el número de mujeres sobre el de hombres entre sus profesionales, como una medida para formalizar algo que ya se venía cumpliendo desde los comienzos de la entidad.

En la actualidad, se da el caso de que la plantilla de profesionales femeninos supera a la masculina y en igualdad de condiciones laborales según rango y puestos, a lo que hay que sumar algo menos común como es el equilibrio entre los puestos directivos de Laboratorio.

Objetivos: Entre las actuaciones en relación a este principio, se busca, dentro de los puestos de la Dirección de Laboratorio JRI, el mantener el actual equilibrio por sexos con un reparto al 50% de entre mujeres y hombres y mantener el actual sistema de gestión y vigilancia para evitar discriminaciones laborales de cualquier tipo entre la plantilla.

Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo (P6C7I1)

Respuesta: 0


Implantación: No se ha dado el caso entre los profesionales que desempeñan su labor en Laboratorio JRI, pero dentro del Plan de Igualdad de la entidad se contemplan las actuaciones para estos casos.


Objetivos: Mantener la vigilancia sobre cualquier posible caso.


• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Empleados	No tenemos riesgo	



 Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Empleados	Código de Conducta Código Ético Plan de Igualdad Política de Contratación y Selección	Puesta en marcha del Plan de Igualdad, con un Decálogo de Buenas Prácticas.

 Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Empleados	Creación o aplicación de un Protocolo de Prevención del Acoso Diagnóstico de igualdad Implantación del Plan de Igualdad Sensibilización interna sobre no discriminación e igualdad de oportunidades	En el Plan de Igualdad establece un protocolo para casos de acoso laboral o sexual

 Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Empleados	Registros oficiales	Mantener el equilibrio entre mujeres y de hombres en los puestos de Dirección



• Principio 7

Las entidades deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C111)

Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI tiene un sistema de reciclaje de papel, además de tener implantado un sistema de control del consumo interno para reducir el impacto medioambiental que este produce. Hay contenedores específicos para cartón-papel, para plástico, para materia orgánica, para pilas, para toner y tintas. El material electrónico se lleva a los puntos de recogida.

Objetivos: Es importante buscar nuevas herramientas dirigidas a la protección del Medio Ambiente o reducir el impacto sobre este por la generación de residuos o por el alto consumo energético. En esta idea, Laboratorio JRI planifica el stock de los útiles de consumo interno, con lo que se consigue reducir el despilfarro y controlar los gastos, todo ello dirigido a aumentar las acciones dirigidas a una promoción del cuidado del Medio Ambiente.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C211)

Respuesta: 0

Implantación: Más que cursos de formación, se ha llevado a cabo una concienciación interna por parte de todos los profesionales que trabajan en Laboratorio JRI sobre las medidas relacionadas con el reciclaje que se toman, ya que no existe un riesgo medioambiental debido a la actividad que se desempeña dentro de la entidad. Dado el espíritu de colaboración del equipo de profesionales de Laboratorio JRI Sistemas, existe una actitud de predisposición y por lo tanto de contribución a este aspecto.

Objetivos: Se considerará continuar profundizando en las medidas de reciclaje y ahorro energético ya emprendidas, tratando siempre de mejorarlas en lo posible.

• Resumen de Implantación:



Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones			
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos	
No especificado	Sensibilización en materia medioambiental	Reducción de consumos mediante un control de stockaje	

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 8

Las entidades deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C111)

Respuesta: No

Implantación: La actividad productiva de Laboratorio JRI no repercute de una forma directa en un posible deterioro del Medio Ambiente, pero aun así existe una política de reciclaje dirigida al ahorro energético y al control de residuos generado de forma interna como una medida adoptada para la reducción del impacto de la actividad productiva sobre nuestro entorno.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C211)

Respuesta: No

Implantación: La acciones emprendidas desde Laboratorio JRI dirigidas al cuidado del Medio Ambiente se vienen realizando de forma sistemática desde hace tiempo aun cuando no se hayan establecido de una manera formal o por escrito.

Objetivos: Como valor para el futuro, es importante recoger de forma escrita las actuaciones que ya se realizan de forma sistemática, pero no están regularizadas en ningún código de conducta o política de reclaje normalizada; y parece cada vez más necesario establecer un sistema para asegurar el cumplimiento de la legalidad medioambiental en las actuaciones del Laboratorio.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este



principio, durante el ejercicio. (P8C311)

Respuesta: SI

Implantación: Laboratorio JRI tiene un sistema para el reciclaje de papel de desecho y de otros productos reciclables como los cartuchos de tóner de fotocopiadoras e impresoras. Esto se lleva a cabo mediante una gestión, almacenaje y posterior recogida del material acumulado.

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P8-A3: Inclusión de criterios medioambientales en la política de compras

Proyecto 1

Fecha:03/01/2011

Descripción:??Sistema de Gestión de los productos reciclados como el papel..., también la compra de productos para reducir el número de desecho de contaminantes como pilas recargables o bombillas de bajo consumo, cartuchos de tinta de impresoras recargables.

Indicadores Cuantitativos:

P8-S2: Indique el porcentaje de inclusión de criterios medioambientales sobre el total del volumen de compras:5

P8-A2: Análisis de la actividad para introducir mejoras medioambientales: uso de papel, consumo de agua y electricidad

Proyecto 2

Fecha:03/01/2011

Descripción:??Se controlan los consumos mensuales a través de los recibos

Indicadores Cuantitativos:

P8-S1: Consumo de papel :764

P8-S1: Consumo de agua:361

P8-S1: Consumo de electricidad:74209



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique los datos de consumo en electricidad, agua, papel en el año.

Electricidad: 74209

Agua: 361

Papel: 20344

Implantación: En el seguimiento de los consumos, se puede apreciar que los principales consumos se producen en papel y electricidad, ambos son frutos de la propia actividad productiva de Laboratorio JRI

Emissiones de CO2 debidas a consumo eléctrico:0 Kg CO2.

Objetivos: Revisión de las facturas como medida de control del gasto energético que tiene el Laboratorio y su incidencia en el Medio Ambiente.

Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales (P8C511)

Respuesta: No

Implantación: Laboratorio JRI, tanto por su tamaño como por el sector profesional en el que opera, no corre el riesgo de causar contaminación Medioambiental, pero mantiene su compromiso con las líneas marcadas por la Red del Pacto Mundial de apoyo a las labores de conservación y protección del Medio Ambiente.

Objetivos: A través del mantenimiento de una vigilancia de los consumos internos tanto de papel como del consumo de electricidad, agua reflejados en las facturas.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
No especificado	No tenemos riesgo	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
No especificado	No tenemos política	Estudiar la posibilidad de implementar una política de reciclaje por escrito.

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Sistema de Gestión Medioambiental

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
No especificado	No tenemos mecanismo de seguimiento	Continuar realizando un seguimiento de las medidas de reciclaje propias.



• Principio 9

Las entidades deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C1I1)

Respuesta: SI

Implantación: De momento, se ha implantado el uso de nuevas lámparas y bombillas de bajo consumo dirigidas al ahorro y al respeto al Medio Ambiente.

***** Indicadores de Acciones RSE *****

P9-A2: Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo...

Proyecto 1

Fecha:03/01/2011

Descripción:??Uso de recambio de las bombillas de filamento por bombillas de bajo consumo

Indicadores Cuantitativos:

P9-S2-1: Número de bombillas de bajo consumo utilizadas en la empresa:80

P9-S2-2: Número de ordenadores e impresoras de bajo consumo:0

P9-S2-3: Número de videoconferencias realizadas en el año:0

P9-S2-4: Número de sistemas de reducción de agua instalados en la empresa:0

Proyecto 2

Fecha:03/01/2011

Descripción:??Pilas recargables, bombillas de bajo consumo, videoconferencias

Indicadores Cuantitativos:

P9-S2-1: Número de bombillas de bajo consumo utilizadas en la empresa:128

P9-S2-2: Número de ordenadores e impresoras de bajo consumo:0

P9-S2-3: Número de videoconferencias realizadas en el año:4

P9-S2-4: Número de sistemas de reducción de agua instalados en la empresa:0

Proyecto 3

Fecha:03/01/2011



Descripción:??Pilas recargables, bombillas de bajo consumo, videoconferencias

Indicadores Cuantitativos:

P9-S2-1: Número de bombillas de bajo consumo utilizadas en la empresa:128

P9-S2-2: Número de ordenadores e impresoras de bajo consumo:0

P9-S2-3: Número de videoconferencias realizadas en el año:4

P9-S2-4: Número de sistemas de reducción de agua instalados en la empresa:0



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (P9C211)

Respuesta: 0

Implantación: En la actualidad no se dispone de datos sobre este aspecto.

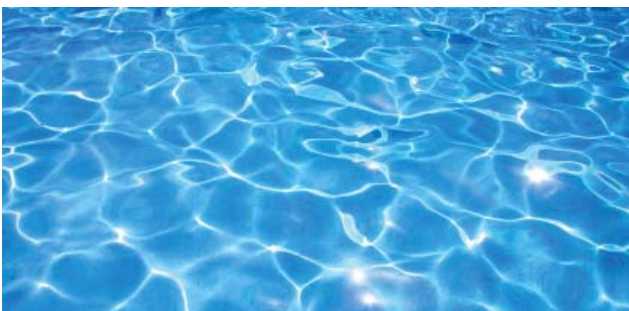
• Resumen de Implantación:

Diagnóstico			
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos	
No especificado			

Políticas			
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos	
No especificado			

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
No especificado	RSE	Uso de nuevas tecnologías de ahorro energético

Seguimiento			
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos	
No especificado			



• Principio 10

Las entidades deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.



DIAGNÓSTICO:

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C11)

Respuesta: SI

Implantación: Sobre este particular y ya que gran parte del trabajo se realiza para las Administraciones Públicas o con información delicada, se posee un motivo que obliga a un cumplimiento riguroso de las normativas legales en esta materia, manteniendo un especial cuidado en las medidas de seguridad y control.



POLÍTICAS:

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C21)

Respuesta: SI

Implantación: Todos los profesionales firman un documento de confidencialidad ante notario en el que se comprometen a proteger los datos y procesos para los que trabajan en Laboratorio JRI, también es política interna no aceptar por parte sus clientes ningún tipo de conducta que se salga de la normativa legal o muestre comportamientos poco éticos.

Objetivos: Los profesionales que desempeñan su actividad en Laboratorio JRI firman un código de conducta que conlleva un compromiso legal de confidencialidad en los servicios profesionales que el Laboratorio JRI presta.



ACCIONES:

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C31)



Respuesta: SI

Implantación: Proceso de Anonimato Sistémico Mediante Codificación Protocolaria o ASCP, este proceso es un diseño exclusivo de Laboratorio JRI que asegura confidencialidad, imparcialidad y anonimato en todos los trabajos realizados, dando seguridad a los clientes del Laboratorio en el tratamiento de la información e imparcialidad de los procesos y exámenes de los que se hace cargo la entidad. Es un claro ejemplo del compromiso de Laboratorio JRI contra la corrupción o el tráfico de influencias en su actividad. El Sistema Blincoseg ha sido creado y desarrollado también con esta finalidad ya que permite organizar "pulses" de preguntas para conformar cuestionarios resistentes a filtraciones mediante un procedimiento informático desarrollado ante notario.



SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS:

Indique el porcentaje sobre el total, desglosado por cada grupo de interés, que conoce los códigos de conducta y políticas contra la corrupción y soborno de la entidad(P10C411)

Clientes: 100

Empleados: 100

Implantación: Entre los servicios prestados por Laboratorio JRI a sus clientes, se encuentra la seguridad de mantener un control sobre el proceso de forma que sea imposible alterar o beneficiar mediante los resultados de las pruebas a los candidatos que se presentan a ellas a través de Proceso de Anonimato Sistémico Mediante Codificación Protocolaria o ASCP, algo que también es aplicable a los profesionales que colaboran en los procesos, ya que se mantiene el anonimato sobre los resultados de los participantes.

Objetivos: No hay unos códigos de conducta formales por escrito que hayan sido transmitidos a proveedores o clientes ya que en el ámbito profesional en el que Laboratorio JRI desarrolla su actividad, (principalmente con entidades del sector público) se exige una alta responsabilidad y respeto por la legislación vigente.

¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción? (P10C511)

Respuesta: SI

Implantación: No hay unos códigos de conducta formales que hayan sido transmitidos a proveedores o clientes ya que en el ámbito profesional en el que Laboratorio JRI desarrolla su actividad, (principalmente con entidades del sector público) se exige una alta responsabilidad y respeto por la legislación vigente.

• Resumen de Implantación:

Diagnóstico		
Grupos de Interés	Riesgos	Objetivos
Clientes	Competencia desleal Favoritismos Soborno, blanqueo, extorsión Tráfico de influencias	
Empleados	Competencia desleal Extorsión Favoritismos Soborno Tráfico de influencias	

Políticas		
Grupos de Interés	Políticas	Objetivos
Clientes	Política de Anticorrupción	Mantener la actual política de no aceptar ninguna flexibilidad en este campo
Empleados	Código de Conducta Políticas internas de gestión	Continuar con el actual nivel seguridad en las actuaciones profesionales

Acciones		
Grupos de Interés	Acciones	Objetivos
Clientes	Otros	Proceso de Anonimato Sistémico Mediante Codificación Protocololaria
Empleados	Desarrollo mecanismos de gestión (ej. canal interno de denuncias) Difusión de la política	Política de seguridad interna en el tratamiento de datos

Seguimiento		
Grupos de Interés	Seguimiento y medición de impactos	Objetivos
Clientes	Visitas de verificación	Visitas a los centros de aplicación de los procesos para control.
Empleados	Otros	Revisión de los procesos



• Tabla de contenido

Esta tabla de contenido presenta la conexión de indicadores del Informe de Progreso de la Red Española de Naciones Unidas con los indicadores GRI. Para alcanzar el nivel C de reporting de la iniciativa GRI, se requiere que la entidad cumplimente los puntos mencionados a continuación:

- Indicadores de información general de la entidad (perfil de la entidad, estrategia y gobierno y objetivos y temáticas de Naciones Unidas: 1.1; 2.1 - 2.10; 3.1 - 3.8, 3.10 - 3.12; 4.1 - 4.4, 4.14 - 4.15)
- Un mínimo de 10 indicadores de desempeño, y como mínimo uno de cada dimensión: Económica (EC), Social (LA, PR, HR, SO) y Ambiental (EN).

Para encontrar más información sobre los requisitos exactos de reporting de GRI, se recomienda consultar los informes G3 y G3.1 de GRI.

Pacto Mundial		GRI
Indicador	Renovación del Compromiso	Indicador
<u>1</u>	Carta de compromiso de la entidad	1.1
	Perfil de la entidad	
<u>2</u>	Dirección	2.4
<u>3</u>	Nombre de la entidad	2.1
<u>4</u>	Persona de contacto	3.4
<u>5</u>	Número de empleados	2.8
<u>6</u>	Sector	2.2
<u>7</u>	Actividad, principales marcas, productos y/o servicios	2.2
<u>8</u>	Ventas e ingresos	2.8
<u>9</u>	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos	EC4
<u>10</u>	Identificación de los grupos de interés	4.14
<u>11</u>	Indique qué criterios ha seguido para seleccionar los grupos de interés	4.15
<u>12</u>	Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad o donde tiene actividad relevante en materia de sostenibilidad) y mercados servidos	2.5, 2.7
<u>13</u>		2.6
<u>14</u>		2.9
<u>15</u>	Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen	3.6, 3.7
<u>16</u>	¿Cómo se ha establecido la materialidad o definidos los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?	3.5
<u>17</u>		3.8
<u>18</u>		3.10
<u>19</u>		3.11
<u>20</u>	¿Cómo se está difundiendo el informe de progreso?	
<u>21</u>	Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo	2.10



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

22	Periodo cubierto por la información contenida en la memoria	3.1
23	Fecha de la memoria anterior más reciente	3.2
24	Ciclo de presentación del Informe de Progreso	3.3
Estrategia y gobierno		
25	Indique la estructura de su Junta Directiva y quién o quiénes se encargan de supervisar la toma de decisiones y la gestión de la implantación de los 10 Principios en la empresa. Indique también si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo	2.3,4.1, 4.2
26	Indique cómo la entidad incorpora las sugerencias de los grupos de interés en su estrategia y en sus procesos de decisión	4.17
27	Indique si la Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante indicadores	
28		4.3
29		4.4
Objetivos y temáticas de Naciones Unidas		
30	Indique si la entidad tiene proyectos de colaboración y desarrolla acciones de apoyo en relación a los objetivos y temáticas de Naciones Unidas (UNICEF, UNWOMEN, Objetivos de Desarrollo del Milenio, iniciativas de Global Compact, etc.)	
PRINCIPIO 1		
P1C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P1C2I1	¿La entidad ha definido en una política, de forma clara por escrito y aprobada por la Dirección General, los valores y normas de su empresa?	
P1C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio	
P1C4I1	¿Dispone la entidad de mecanismos de seguimiento de sus políticas de Derechos Humanos? Descríbalos	PR5, Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento
P1C5I1	Indique el porcentaje sobre el total de empleados informados sobre los principios éticos por los que se rige la entidad	
PRINCIPIO 2		
P2C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en Derechos Humanos de su cadena de suministro (proveedores, subcontratas, etc.) o de sus socios empresariales. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	
P2C2I1	¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS?	
P2C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P2C411	Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001)	Dimensión social/Derechos Humanos/Evaluación y Seguimiento/HR2
PRINCIPIO 3		
P3C111	Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos	HR5
P3C211	¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P3C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P3C411	¿Dispone la entidad de mecanismos para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos? Descríbalos	LA12
PRINCIPIO 4		
P4C111	Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica.	HR7
P4C211	Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación	
P4C311	¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales?	EC3, LA3, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P4C411	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P4C511	¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos.	LA3
PRINCIPIO 5		
P5C111	Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla.	HR6
P5C211	¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil?	Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P5C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio.	
PRINCIPIO 6		
P6C111	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto	



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

P6C2I1	¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Describalos.	4.12, Dimensión social/Prácticas Laborales y Ética del trabajo/Política
P6C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	
P6C4I1	¿Promueve la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos, incluyendo el acceso a puestos directivos? Indique en el campo de notas de qué forma.	
P6C6I1	Indique si la entidad publica la composición de órganos directivos y el resto de empleados. A continuación, indique donde publica esta información	
P6C7I1	Número de expedientes abiertos y resueltos por acusaciones de acoso, abuso o intimidación en el lugar de trabajo	HR4
PRINCIPIO 7		
P7C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio	Dimensión ambiental/Formación y Sensibilización
P7C2I1	Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales.	
PRINCIPIO 8		
P8C1I1	Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad.	
P8C2I1	¿Dispone la entidad de una política por escrito integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para asegurar el cumplimiento de la legalidad en materia ambiental, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización, así como prevenir y gestionar los riesgos ambientales?	
P8C3I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P8C5I1	Indique si la entidad dispone de mecanismos efectivos de evaluación de temas medioambientales	
PRINCIPIO 9		
P9C1I1	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	
P9C2I1	Inversión financiera total, sobre el total de ingresos brutos, en el año, para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.	
PRINCIPIO 10		
P10C1I1	Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto	
P10C2I1	¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión	Dimensión social/Sociedad/Política



WE SUPPORT

Informe de Progreso Pacto Mundial 2011

	y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales?	
P10C311	¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio.	Dimensión social/Sociedad/Formación y Sensibilización
P10C511	¿Dispone la entidad de mecanismos para gestionar las incidencias en materia de anti-corrupción?	SO4, Dimensión social/Sociedad/Evaluación y Seguimiento
ÍNDICE		
Tabla	Tabla de correspondencias de indicadores Global Compact - GRI	3.12