



COMUNICACIÓN SOBRE EL PROGRESO (COP)

A continuación detallaremos nuestro compromiso con los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y las iniciativas desarrolladas en JIG en el **periodo comprendido entre enero de 2017 y diciembre de 2017**.

Logroño, 23 de enero de 2018

A nuestras partes interesadas:

Me complace confirmar que JIG reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente,

Ignacio Gurría de la Torre, Cofundador de JIG



2. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

DERECHOS HUMANOS

1. Impulsar **acuerdos con entidades sociales** e incentivar a los empleados para que se involucren en este tipo de iniciativas. JIG a través de Fuentelavero, uno de los centros que gestiona en la localidad de Arnedo, colaboró con Cáritas Parroquial con el objetivo de apoyar la **puesta en marcha de los huertos sociales** en el municipio.

Para ello, Fuentelavero se encargó de desarrollar un festival benéfico en el que participaron 70 alumnos y profesores del centro y cuyo fin fue recaudar fondos que se entregarían, posteriormente, a Cáritas Parroquial.

La novedosa iniciativa de poner en marcha los huertos sociales tuvo un triple objetivo: mantener y potenciar la actividad agrícola en Arnedo, convertirse en una salida laboral para muchas personas y promover el autoabastecimiento de alimentos para muchas familias.

TRABAJO

1. Apostar por una **política de conciliación de la vida personal con la laboral** de los trabajadores a través del desarrollo de diferentes iniciativas que detallamos a continuación:
 - Implantación de la jornada intensiva los viernes para el personal que no trabaja a turnos. Esto permite un mayor disfrute del fin de semana y facilita la realización de desplazamientos durante el mismo.
 - De igual forma, para ese personal que no trabaja a turnos, también se ha implantado la jornada intensiva durante un mes en verano.
 - Reducción de la pausa de la comida. De esta forma, empleando apenas una hora para comer de lunes a jueves, se consigue finalizar antes la jornada también durante el horario laboral de invierno, posibilitando así finalizar la jornada antes de las 18 horas.



- Concesión de un día añadido de vacaciones correspondiente con el día del cumpleaños de cada trabajador, siempre y cuando sea día hábil. En caso de que tareas prioritarias impidan la concesión en dicha fecha, el trabajador dispone de absoluta libertad para elegir otra posterior.
- Flexibilización de la jornada laboral para los trabajadores que compaginan su actividad con el estudio. Los horarios en la empresa pueden modelarse para adaptarse a los periodos de prácticas obligatorias, así como a la asistencia a los exámenes.
- Posibilidad de reducción de jornada el tiempo que los trabajadores consideren oportuno. Se facilita así la conciliación familiar al posibilitar que los trabajadores puedan pasar más tiempo con sus descendientes o progenitores. Actualmente, dicho permiso es disfrutado por varios de nuestros trabajadores.

2. Desarrollar una **política de hábitos saludables**. En este sentido, JIG se han promovido iniciativas encaminadas al objetivo:

- Se pone a disposición de los empleados un **gestor de eventos deportivos** a través del cual se pueden organizar quedadas de equipo entre empleados para practicar deporte, entrenar o realizar algún torneo o campeonato dentro de la empresa. Con esta herramienta, no solo se logra el pretendido objetivo de fomentar los hábitos saludables entre nuestros empleados, sino que también se fomentan las relaciones personales entre ellos.
- JIG establece un acuerdo con **Logroño Deporte** (instalaciones deportivas del Ayuntamiento de Logroño) para el desarrollo del **Programa Deportivo de Ejercicio Físico y Deporte en el Ámbito Laboral**.

Este acuerdo con Logroño Deporte pretende ayudar a diseñar un programa de ejercicio físico y deporte para los empleados, facilitando así la práctica



deportiva y difundiendo los hábitos saludables en el ámbito laboral. Los servicios incluidos en este programa son:

- Abono anual a Logroño Deporte. Los empleados de JIG se verán beneficiados con descuentos en sus abonos.
- Los empleados de la empresa tendrán derecho a inscripción gratuita y preferente en charlas y cursos de hábitos saludables, nutrición, consejos deportivos...
- Otros servicios de Logroño Deporte: abonos a diferentes servicios, cursos, actividades, reservas de instalaciones, etc. La empresa podrá adquirir de manera puntual los servicios que demande, con un descuento adicional.

3. **Incentivar los reconocimientos médicos.** Para JIG la salud de sus trabajadores resulta primordial. Por ello no solo promueve acciones para fomentar hábitos saludables, sino que también incentiva a sus empleados para que realicen una revisión médica anual, que en todo caso será totalmente voluntaria.

Como iniciativa para fomentar dichos reconocimientos se ha implantado la medida a través de un 'Ticket desayuno' para invitar a todos los trabajadores que realizan dicho reconocimiento a desayunar en el bar que se encuentra junto a la empresa externa de prevención de riesgos que realiza dichos reconocimientos.

4. **Acuerdos Clubs Deportivos y COE.** JIG también apuesta por el fomento de hábitos saludables incorporando deportistas profesionales a su plantilla. Además de facilitar el compaginar su carrera deportiva con una incorporación en el mercado de trabajo que les asegure un futuro más allá de su carrera deportiva y una cobertura social, también se logra que ellos mismo difundan las ventajas de una vida saludable entre sus compañeros. Para ello, se les ofrece puestos de trabajo en centros deportivos gestionados por la compañía y otro tipo de instalaciones, donde puedan realizar esa labor divulgativa.



Además de los acuerdos con clubes deportivos, JIG también ha firmado acuerdos con el COE (Comité Olímpico Español) para la incorporación de jugadores de élite al mercado laboral.

5. Impulsar una **política inclusiva** dentro de JIG con el objetivo de facilitar la diversidad en los equipos de trabajo y fomentar un ambiente laboral inclusivo, que implique respetar y valorar las diferencias individuales para aprovechar las fortalezas de cada trabajador. Se busca completar los equipos de trabajo existentes y necesarios para el desarrollo de cada proyecto con la incorporación de perfiles pertenecientes a los colectivos más vulnerables. Promovemos un trato respetuoso, digno y de confianza para todas las personas, que evite toda discriminación en el trabajo.

A continuación detallamos algunas iniciativas inclusivas que se han llevado a cabo en algunos de los centros gestionados por JIG:

- Biblioteca Rafael Azcona (Logroño): cursos de lectura fácil para niños con dificultades lectoras y de comprensión, y/o dislexia, actividades para niños con sordera etc.
- Biblioteca Rafael Azcona (Logroño): las instalaciones están acondicionadas accesiblemente y constan con todas las medidas necesarias para facilitar el uso a las instalaciones de todos los usuarios.
- Casa de las Ciencias (Logroño): exposiciones para dar visibilidad a colectivos de discapacitados, por ejemplo, la dedicada a las disfunciones auditivas.
- Casa de las Ciencias (Logroño): JIG acoge en su gestión del centro a jóvenes extranjeros que, durante los meses de verano, realizan prácticas para el perfeccionamiento del idioma, los cuales desarrollan las labores del centro como un trabajador más de la plantilla.
- Fuentelavero (Arnedo): se organiza un festival benéfico cuyos fondos recaudados van destinados a diferentes asociaciones, entre las que se



encuentran asociaciones locales de discapacitados, Proyecto Hombre o diferentes ONGs.

- Acuerdos con entidades sociales mediante los cuales JIG colabora tanto en formación como en la inserción laboral de jóvenes con discapacidad. El objetivo es ofrecer los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para poder conseguir la inserción laboral de cada persona. Algunas de las entidades son Intereuropa; ARPS; La Rioja Sin Barreras; Young Men's Christian Association en La Rioja (YMCA), INCORPORA La Rioja, etc.

Destacamos el acuerdo con Intereuropa mediante el cual JIG contrata a personas con discapacidad, de forma inicial, durante un periodo de prácticas y, una vez superado con éxito este periodo, se procede a una contratación estable. En concreto, dos personas con Síndrome de Down se incorporaron a dos de los centros gestionados por JIG. Una de ellas en la Biblioteca Rafael Azcona (Logroño) donde desempeñó tareas de auxiliar de biblioteca y, la otra, en Casa de las Ciencias (Logroño) como auxiliar de sala facilitando información a los usuarios del centro.

Medioambiente

1. Evitar el daño ambiental en Fuentelavero, uno de los centros gestionados por JIG, mediante la **implantación de la huella de carbono**. El objetivo de esta iniciativa es reducir y compensar las emisiones de carbono y difundir acciones para sensibilizar a los ciudadanos del municipio y empleados del centro.

Para ello, JIG ha seguido un método de cálculo reconocido a nivel internacional, GHG Protocol. Para ello, ha tomado todos los datos de las máquinas, trabajadores, desplazamientos, energía que se consumían en el centro deportivo y como resultado se obtuvieron los datos de emisiones. Viendo el nivel de desarrollo



y demanda de la sociedad actual consideraron necesario tomar medidas en un espacio como Fuentelavero.

Anticorrupción

1. Garantizar la **seguridad de la información** que se maneja para el desarrollo de la actividad diaria de la empresa mediante la **implementación de la Norma ISO 27001**, estándar internacional de Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI). El objetivo de la compañía es controlar los flujos de información a favor de los clientes.

La Norma ISO 27001 es la encargada de definir los distintos requisitos necesarios para el establecimiento, la implantación, la correcta operatividad, el monitoreo, la revisión, el mantenimiento y la mejora del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) que se implanta en JIG.

3. MEDICIÓN DE LOS RESULTADOS

A cada una de las iniciativas desarrolladas, anteriormente, se les realiza un seguimiento por parte de la empresa JIG para conocer en todo momento el estado del proyecto y los resultados del mismo. Detallamos a continuación algunos procedimientos o indicadores para medir los resultados:

- En el caso de la iniciativa desarrollada en el ámbito de **derechos humanos** se tuvieron en cuenta datos desglosados de los empleados involucrados en el festival benéfico así como el importe de los fondos recaudados.
- En el caso de las iniciativas relacionadas con el **trabajo** se tiene en cuenta algunos factores tales como:
 - Datos demográficos y porcentajes de los empleados desglosados según los factores de diversidad que se relacionen directamente con la conciliación personal y laboral.
 - Porcentaje de empleados que se suman a las iniciativas saludables



propuestas por la empresa tales como eventos deportivos, reconocimientos médicos y programa deportivo establecido con la institución Logroño Deporte.

- Tasa de enfermedades, lesiones y absentismo laboral.
- En el área de **medioambiente**, JIG ha realizado un seguimiento de la iniciativa a través de un método de cálculo reconocido a nivel internacional, GHG Protocol. Para ello, se tomaron todos los datos de las máquinas, trabajadores, desplazamientos, energía que se consumían en el centro deportivo y con todo ello se consiguió obtener los datos de emisiones de CO2.
- Por último, referente a **anticorrupción** y orientado a garantizar la seguridad de la información de la empresa se realiza un control exhaustivo y un registro de las incidencias y actuaciones de seguridad tanto a nivel interno (por ejemplo, control de acceso a servidores, porcentaje de avisos de tráfico restringido...) como externo (por ejemplo, revisión de intentos de hackeo). La empresa estudiará cada caso y tomará las medidas que se consideren pertinentes.