

## **INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2014**

### **General**

Período cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)

De: ABRIL 2014                      A: MARZO 2015

### **Declaración de apoyo continuo realizada por el Director Ejecutivo de la empresa**

Para nuestros grupos de interés:

Esta es la segunda ocasión en que Hartford presenta su Comunicación de Progreso tras nuestra adhesión al Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) en abril de 2013. Con esta carta, Hartford 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.

Esta segunda Comunicación de Progreso anual tiene como finalidad aportar el máximo de información significativa a nuestros grupos de interés y contribuir de forma relevante a la mejora de la calidad de nuestros servicios empresariales. En él se detallan las políticas y acciones que nuestra empresa está desarrollando en relación a cada uno de los Diez Principios del Pacto Mundial.

Nuestra empresa está orientada desde hace años a la consecución de un máximo nivel de Responsabilidad Social. Eso incluye, entre otros elementos, promover la conciliación de la vida laboral y familiar, progresar en la igualdad entre hombres y mujeres, favorecer procedimientos inclusivos y optimizar las condiciones de trabajo de la plantilla.

Hartford también desarrolla diferentes líneas de colaboración con las organizaciones sociales y animamos a nuestros grupos de interés a involucrarse en esa dirección. La Transparencia económica es otra de nuestras principales preocupaciones, sobre todo en la medida que una parte muy importante de nuestro trabajo se lleva a cabo con y para las Administraciones Públicas.

Todo esto no sería posible sin la participación activa de nuestros profesionales, hombres y mujeres, que llevan a la práctica en su trabajo diario los Diez Principios del Pacto Mundial.

Para el año 2015 nos hemos fijado el objetivo de continuar la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en todos los niveles de intervención de la empresa. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Atentamente

Alfredo Blanco Villafruela

Administrador y Director General de Hartford, S.L.

---

## **PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS**

### **Valoración, política y objetivos**

La empresa considera los Derechos Humanos (valoración de riesgos) como un aspecto central de nuestra actuación. Anualmente se realiza una auditoría de su evolución en las siguientes áreas de trabajo: Prevención de Riesgos Laborales, Conciliación de la Vida Familiar y Profesional, Igualdad de Género en el ámbito laboral, Protección de Datos Personales y Sensibles, Acoso Sexual, Acoso por razón de género, Acoso Moral, Vigilancia de la Salud Individual y Vigilancia de la Salud Colectiva. Todos estos elementos constan por escrito en diversos protocolos conforme a lo estipulado en la Norma ISO 9001:2008.

Los objetivos específicos para el año entrante son:

- Avanzar en el Plan de Igualdad de Género en el ámbito laboral conforme a la legislación vigente en España.
- Ampliar las medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional para que recojan el máximo de situaciones existentes en la empresa.

### **Implementación**

- Formación individual en Prevención de Riesgos Laborales
- Información a empleados sobre el conjunto de derechos existentes y los protocolos al respecto.
- Transmitir a los proveedores estratégicos la necesidad de que cumplan normas básicas de protección de Derechos Humanos a efectos de contratar desde Hartford sus servicios.
- La protección de Derechos Humanos está encomendada al Gerente y a la Responsable del Departamento de Recursos Humanos de la empresa.
- Cumplimiento de las directivas europeas y la legislación española en materia de empleo y derechos humanos de las personas discapacitadas.
- Protocolo de actuación en caso de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Se promueven medidas para garantizar una conciliación laboral y familiar en formato Plan de Conciliación.

- Plan de Igualdad: garantizar la igualdad entre trabajadores y trabajadoras eliminando la discriminación por razón de sexo.

### **Medición de resultados**

- Anualmente se realiza un Informe de Clima Laboral que mide todos estos elementos.
  - El Informe de Clima Laboral es evaluado anualmente por el Comité de Dirección de la empresa, presidido por el Director General.
  - En caso de conflictos relacionados con los Derechos Humanos, éstos pueden ser abordados en comisión paritaria con presencia de representantes sindicales y representantes de la dirección de la empresa.
  - Anualmente se realiza una auditoría externa desde la Norma ISO 9001:2008.
  - Anualmente se realiza una auditoría externa sobre el sistema de protección de datos.
- 

## **PRINCIPIOS LABORALES**

### **Valoración, política y objetivos**

- La empresa ha eliminado cualquier forma de trabajo que no esté cubierta legalmente con arreglo a la legislación española en materia laboral. Existe un Convenio Colectivo que se aplica y del cual se informa a todos los empleados de la compañía.
- Desde 2009 existe un Comité de representación de los trabajadores con arreglo a lo dispuesto en la legislación española en materia de negociación colectiva entre empleados y empresa.
- La empresa posee un Plan de Formación en el cual participan los representantes de los trabajadores, a través del Comité de Empresa. Existe una oferta anual de cursos, tanto presenciales como a distancia.

### **Implementación**

- Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, al cual está adscrita la empresa.
- Plan de Formación en convenio con la Fundación Tripartita.
- En los contratos individuales de trabajo se informa al firmante acerca del Convenio Colectivo, Protección de Datos Personales, Prevención de Riesgos Laborales.
- Protocolo de Bienvenida e Información Corporativa para los trabajadores que se incorporan a la empresa por primera vez.

- La empresa está representada en la Asociación Nacional de Empresas Socioculturales y en las mesas de negociación colectiva del sector.
- Se promueven medidas para garantizar una conciliación laboral y familiar en formato Plan de Conciliación.
- Plan de Igualdad: garantizar la igualdad entre trabajadores y trabajadoras eliminando la discriminación por razón de sexo.
- La política de calidad de la empresa establece como responsabilidad de los empleados una protección de datos efectiva, el compromiso de una mejora continua en su puesto de trabajo y una gestión adecuada del desempeño profesional.

### **Medición de resultados**

- Existe un sistema de indicadores de sexo, edad, estado civil, etc. que permite equilibrar la plantilla a fin de evitar discriminaciones por razón de sexo, edad, estado civil, etc.
- Anualmente se realiza un Informe de Clima Laboral que mide todos estos elementos.
- El Informe de Clima Laboral es evaluado anualmente por el Comité de Dirección de la empresa, presidido por el Director General.
- Anualmente se evalúa el rendimiento de altos cargos y su contribución a la marcha de la empresa, existiendo un sistema de gratificaciones variables en función de los resultados económicos y de sostenibilidad.
- Semanalmente se supervisa la marcha de los diferentes Departamentos y Unidades de trabajo de la empresa.
- Anualmente se realiza una auditoría externa desde la Norma ISO 9001:2008.
- Petición de certificados de buena ejecución a nuestros clientes como muestra de garantía del cumplimiento de nuestros objetivos a través de una buena gestión. Estos certificados aportan a la empresa la solvencia técnica imprescindible para contratar con las administraciones públicas españolas.
- El Departamento de Calidad e Innovación realiza visitas a los proyectos de la empresa para realizar un seguimiento de la implementación del sistema de gestión de la calidad en el proyecto y para conocer y evaluar la situación laboral, el clima y las condiciones bajo las que trabajan nuestros empleados.

---

## **PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES**

### **Valoración, política y objetivos**

Hartford no es una empresa con un alto impacto medioambiental pues no desarrolla actividades industriales susceptibles de provocar daños ambientales. No obstante, seguimos desde hace varios años una política de reciclado de todo nuestro material de oficina y de control y reducción de consumibles, principalmente papel. También tenemos y fomentamos la reducción de energía eléctrica y de consumo de agua, mediante notas informativas que recomiendan su buen uso a todos los empleados y dispositivos de control efectivo de los consumos. En los casos donde es obligatorio, se realiza control y gestión de medidas sanitarias, de higiene y de residuos biosanitarios.

### **Implementación**

- Recogida de papel para reciclaje. Empresa externa. Certificado.
- Reciclaje de residuos en oficina.
- Control de consumo de electricidad, agua, papel.
- Trabajo en “nube” para reducir al máximo el uso de papel en el trabajo diario entre grupos de un mismo Departamento.
- Recogida y control de residuos biosanitarios y alimentarios.

### **Medición de resultados**

Control semanal por el Departamento de Calidad e Innovación de todos los productos y servicios relacionados con el medio ambiente en los indicadores recogidos en el apartado anterior, con arreglo a normas ISO 9001 y otras similares.

---

## **PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN**

### **Valoración, política y objetivos**

- Dado que Hartford desarrolla una parte sustancial de su trabajo con las Administraciones Públicas españolas, existe un alto grado de sensibilización respecto al cumplimiento de la legislación española en materia de contratación pública. Para ello se actualizan periódicamente todos aquellos documentos legales que acreditan la capacidad y solvencia de la empresa en los ámbitos técnico, profesional, económico y financiero. En el ámbito financiero se actualiza periódicamente un informe independiente externo de solvencia, a cargo de las entidades financieras con las que trabajamos.

- No se contratan servicios con proveedores que hayan estado implicados en casos de corrupción y que hayan sido condenados en sentencia firme por los tribunales españoles o internacionales, en su caso.
- Existe un control periódico desde el Comité de Dirección de la política específica de regalos, invitaciones y gastos empresariales vinculados a clientes de la empresa.
- Están delimitadas las responsabilidades de gestión en lo referente a las adquisiciones, compras y seguimiento de la ejecución de los pedidos y contratos.
- Se realiza anualmente una evaluación de la empresa por parte del cliente, desde el Departamento de Calidad, de manera independiente a los responsables dentro de la empresa de la relación con ese mismo cliente.

### **Implementación**

- Encuesta de satisfacción de clientes.
- Protocolo de firmas para la autorización de pagos a empresas proveedoras.
- Petición de certificados de buena ejecución a nuestros clientes como muestra de garantía del cumplimiento de nuestros objetivos a través de una buena gestión. Estos certificados aportan a la empresa la solvencia técnica imprescindible para contratar con las administraciones públicas españolas.

### **Medición de resultados**

- Certificados de buena ejecución a nuestros clientes como muestra de garantía del cumplimiento de nuestros objetivos a través de una buena gestión. Estos certificados aportan a la empresa la solvencia técnica imprescindible para contratar con las administraciones públicas españolas.
- Encuesta anual de satisfacción de clientes.
- Informes semestrales de transparencia de entidades financieras, Seguridad Social y Hacienda Pública españolas.