

INFORME DE PROGRESO PACTO MUNDIAL 2021

**Período cubierto por la Comunicación de Progreso (COP):
De marzo 2021 a febrero 2022**



HARTFORD
INTERVENCIÓN SOCIAL, CULTURAL Y EDUCATIVA

Servicios Centrales:

Calle Brescia, 4 (posterior)

28028 Madrid

☎ 913 500 300

✉ info@hartford-sl.com

© Hartford, S.L., marzo 2022



www.hartford.es

Información y noticias de Hartford en redes sociales

El papel utilizado por Hartford para la impresión de sus documentos está totalmente libre de cloro (TCF) y ha sido adquirido a una proveedora certificada por Forest Stewardship Council® - FSC® España. El papel procede de plantaciones sostenibles y con una gestión medioambiental responsable.



DOSQUES™
PARA TODOS
PARA SIEMPRE

El Sistema de Gestión de Calidad de Hartford está
certificado de acuerdo con la Norma UNE-EN ISO 9001:2015 por



Índice

INTRODUCCIÓN	4
Declaración de apoyo continuo realizada por el Director Ejecutivo de la empresa	6
1. PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS	8
Valoración, política y objetivos.....	8
Medición de resultados.....	8
Implementación	9
2. PRINCIPIOS LABORALES	10
Valoración, política y objetivos.....	10
Medición de resultados.....	10
Implementación	11
3. PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES	13
Valoración, política y objetivos.....	13
Medición de resultados.....	13
Implementación	13
4. PRINCIPIOS DE ANTICORRUPCIÓN	15
Valoración, política y objetivos.....	15
Medición de resultados.....	16
Implementación	16

INTRODUCCIÓN

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Participan en el Pacto Mundial todos los sectores pertinentes de la sociedad: los gobiernos, que definieron los principios en que se basa la iniciativa; las empresas, en cuyas actividades procura influir; las organizaciones laborales, de quienes depende directamente el proceso de la producción mundial; las organizaciones de la sociedad civil, que representan al conjunto de los grupos de interesados; y las Naciones Unidas, el único foro político verdaderamente universal del mundo, en tareas de organización y facilitación

El Pacto Mundial se basa en la responsabilidad pública, en la transparencia y en la sana defensa de los propios intereses de las empresas, las organizaciones laborales y la sociedad civil. Esta consideración de sus impactos sociales y ambientales, más allá de los intereses económicos del negocio, es lo que se ha venido a llamar Responsabilidad Social Corporativa o RSC.

En la actualidad, este Pacto constituye la mayor iniciativa de responsabilidad cívica de las empresas, y en ella intervienen más de 6.000 empresas y otras partes interesadas en más de 130 países, inclusive 108 de la lista "Global 500" elaborada por The Financial Times.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas contempla como cánones, los siguientes diez principios propios de los derechos humanos:

Principios relativos a los derechos humanos

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

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

Principios laborales

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

Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Principios sobre el medio ambiente

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

Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Principio contra la corrupción

Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

"Optemos por sumar la fuerza de los mercados a la autoridad de los ideales universales"

Kofi Annan
Secretario General de las Naciones Unidas

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

Para nuestros grupos de interés:

Desde que, en 2013, Hartford se sumara al Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact), este es el noveno año en que presentamos nuestra Comunicación de Progreso (COP). El presente documento, incluyendo esta carta de la dirección firmada en febrero de 2022, es la prueba fehaciente de nuestro compromiso con los diez principios recogidos por el Pacto Mundial.

Esta Comunicación de Progreso anual tiene como finalidad aportar el máximo de información significativa al respecto de nuestro compromiso a nuestros grupos de interés y contribuir de forma relevante a la mejora de la calidad de nuestros servicios empresariales. Por ello, en este documento presentaremos las políticas y acciones que nuestra empresa está desarrollando en relación con cada uno de los Diez Principios del Pacto Mundial. Para evaluar el cumplimiento de estos principios, se trata como un indicador de calidad medido con periodicidad semestral, cuyos resultados son tratados en el Informe de Revisión por la Dirección.

En Hartford queremos seguir desarrollando nuestra Responsabilidad Social Corporativa, y en ello nos esforzamos desde hace años. Ponemos especial atención a los ámbitos de la transparencia económica (máxime cuando nuestro trabajo se desarrolla en gran medida con y para las Administraciones Públicas); la conciliación de la vida laboral y familiar; el progreso en la igualdad entre hombres y mujeres; el fomento de procedimientos inclusivos y la optimización de las condiciones de trabajo de la plantilla.

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

Para ello, desarrollamos diferentes líneas de colaboración con las organizaciones sociales y animamos a nuestros grupos de interés a involucrarse en esa dirección.

Nuestro compromiso para el año 2022 es continuar con la implementación de los Diez Principios del Pacto Mundial en todos los niveles de intervención de la empresa, respondiendo al diagnóstico de años anteriores y desarrollando nuevas propuestas. Nos comprometemos asimismo a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

Quiero hacer una mención especial a las enormes dificultades que ha atravesado la empresa durante el periodo que abarca esta Informe de Progreso, debido a la pandemia mundial COVID-19. Muchos de los servicios que prestamos a administraciones públicas se han

visto afectados por el cierre de las instalaciones donde se realizaban: centros de personas mayores, centros culturales, de actividades extraescolares, etc. Nos hemos visto obligados a importantes reducciones temporales de plantilla, pero se ha procurado mantener el empleo esencial, objetivo conseguido en un 100%. De igual forma, se ha evitado recurrir a reducciones salariales. Se ha fomentado el teletrabajo para salvaguardar la salud de nuestras empleadas y empleados y se han habilitado controles y medidas preventivas de toda índole para facilitar el trabajo en las condiciones de cierres perimetrales, confinamientos, etc.

Afortunadamente, ninguna persona de nuestra empresa ha fallecido a causa de la pandemia a la hora de elaborar este informe. Quienes han padecido la enfermedad, han podido recuperarse y retomar sus vidas con normalidad.

Confiamos en que 2022 sea el año de la recuperación definitiva y que esta se consolide en 2023.

En el momento de actualizar este documento, Rusia desarrolla una agresión militar sin precedentes en Europa contra uno de sus países vecinos, Ucrania. Quiero manifestar mi rotunda solidaridad con las víctimas del conflicto y el rechazo general de nuestras empleadas y empleados al horror de la guerra desencadenada por el presidente V. Putin.

En este difícilísimo contexto, se han mantenido los controles de calidad del trabajo desempeñado y se ha velado por la salud y la seguridad de toda la plantilla.

Atentamente
Alfredo Blanco Villafruela
Administrador y Director General de Hartford, S.L.

1. 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 9001:2015.

Los objetivos específicos para el año entrante son:

- Aplicar el II Plan de Igualdad de Género de Hartford S.L., aprobado en enero de 2022 mediante un acuerdo de la Dirección de la empresa con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, conforme a la legislación vigente en España y ponerlo en conocimiento y acceso de todos los grupos de interés. El Plan está publicado en la página web de la empresa: www.hartford.es.
- Ampliar las medidas de Conciliación de la Vida Familiar y Profesional para que recojan el máximo de situaciones existentes en la empresa
- Garantizar canales efectivos de comunicación de la plantilla con Dirección en relación con la aplicación de los Derechos Humanos en el desarrollo diario del trabajo en la empresa.

Medición de resultados

Periodicidad continua

- 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.

Periodicidad anual

- Anualmente la Comisión del Plan de Igualdad realizará un informe/diagnóstico sobre la situación de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa.
- Anualmente se realiza una auditoría externa desde la Norma ISO 9001:2015.
- Anualmente se realiza una auditoría externa sobre el sistema de protección de datos.

Periodicidad bianual

- Se realiza el Informe de Clima Laboral, que es evaluado por el Comité de Dirección de la empresa, presidido por el Director General.

Implementación

- Medición del cumplimiento de los Diez Principios del Pacto Mundial a través de un indicador de calidad que será evaluado con periodicidad semestral y que por lo tanto quedará tratado en el Informe de Revisión por la Dirección.
- Creación de una Comisión específica para el desarrollo del Plan de Igualdad que garantice la igualdad entre trabajadores y trabajadoras eliminando la discriminación por razón de sexo.
- Renovación de 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.
- Renovación de la responsabilidad de protección de Derechos Humanos del Gerente y 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 con diversidad funcional.

2. PRINCIPIOS LABORALES

Valoración, política y objetivos

- La empresa garantiza la eliminación de cualquier forma de trabajo que no esté cubierta legalmente dentro de su ámbito de actuación con arreglo a la legislación española en materia laboral.
- Aplicación del Convenio Colectivo que se aplica del cual se informa a todos los empleados de la compañía.
- Desde 2009 existe un Comité de representación de los trabajadores y las trabajadoras con arreglo a lo dispuesto en la legislación española en material 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.

Medición de resultados

Periodicidad continua

- 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.
- Semanalmente se supervisa la marcha de los diferentes Departamentos y Unidades de trabajo de la empresa.
- 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.

Periodicidad anual

- Anualmente la Comisión del Plan de Igualdad realiza un informe/diagnóstico sobre la situación de igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa.
- 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.
- Anualmente se realiza una auditoría externa desde la Norma ISO 9001:2015.

Periodicidad bianual

- Bianualmente se realiza un Estudio 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.

Implementación

- Adscripción de la empresa al II Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural y normas laborales complementarias de alcance autonómico.
- Participación en el Plan de Formación en convenio con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae).
- Se garantiza que en los contratos individuales de trabajo se informe al firmante acerca del Convenio Colectivo, Protección de Datos Personales, Prevención de Riesgos Laborales antes del comienzo efectivo.

- 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, así como en aquellas otras de alcance autonómico.
- Se promueven medidas para garantizar una conciliación laboral y familiar en formato Plan de Conciliación.
- 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.

3. 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. No se contratan servicios con empresas que nos provean de productos alimentarios si no están registrados en el Registro General Sanitario de Empresas Alimentarias y Alimentos.

Medición de resultados

Control semanal por el Departamento de Administración en la gestión de residuos en oficina y por el Departamento de Calidad e Innovación (con arreglo a normas ISO 9001 y otras similares) y empresas externas contratadas en los proyectos donde existan residuos biosanitarios y alimentarios.

Implementación

- Se ha restringido la adquisición de papel a proveedores certificados por Forest Stewardship Council ® - FSC ® España, lo que garantiza que el papel empleado por Hartford procede de plantaciones sostenibles y con una gestión medioambiental responsable.
- 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, alimentarios y aceites.
- Fichas de proveedores de productos alimentarios.

4. 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 ha implementado un Canal Ético, al cual se puede acceder desde la página web de Hartford, y se ha aprobado en diciembre de 2021 un protocolo de relación con las Administraciones Públicas españolas de obligado cumplimiento para la totalidad de la plantilla.
- Desde el Departamento de Calidad se realiza anualmente una evaluación de la empresa por parte del cliente (Estudio de Satisfacción del Cliente), de manera independiente a los responsables dentro de la empresa de la relación con ese mismo cliente.

Medición de resultados

Periodicidad continua

- 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.

Periodicidad semestral

- Informes semestrales de transparencia de entidades financieras, Seguridad Social y Hacienda Pública españolas.

Periodicidad anual

- Encuesta anual de satisfacción de clientes.
- Resultados de utilización del Canal Ético.

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.
- Puesta en marcha del Canal Ético y el sistema de Compliance de empresa.