



Memoria Responsabilidad Social DATOS RELATIVOS AÑO 2021

Elaborada septiembre 2022

**Asociación Posthac,
Entidad Social por el Empleo**



**Gobierno
de Navarra**  **Nafarroako
Gobernua**



Esta Memoria de Sostenibilidad corresponde al **año 2021** de la microempresa **Asociación Posthac, Entidad Social por el Empleo**, ha sido elaborada siguiendo la metodología TamiRSE por **Ainhoa Mendioroz Percaz** de consultora **EXELOR**, S.L que avala los datos que en ella se recogen, según la información aportada por la entidad.

Se ha elaborado gracias a la convocatoria de Ayudas para el Fomento de la Responsabilidad Social Empresarial del Departamento de Desarrollo Económico y Empresarial del Gobierno de Navarra, quien certifica que esta Memoria se ha realizado utilizando el manual de Trabajo autónomo, microempresas y RS

Gobierno de Navarra  **Nafarroako Gobernua**



Para cualquier información, duda o sugerencia relacionada con el contenido esta Memoria puede ponerse en contacto con nosotros en:

ASOCIACIÓN POSTHAC, ENTIDAD SOCIAL POR EL EMPLEO

Dirección: C/ Manuel de Falla nº 12 Bajo 31005 Pamplona

Teléfono: 948 789 766 / 644 370 570

Correo: info@posthac.org

Página web: <http://posthac.org/>

ÍNDICE

1.- ASOCIACION POSTHAC _____	4
1.1. Fines de la Asociación	
1.2. Objetivos generales y específicos de la entidad	
1.3. Líneas de actuación Posthac	
1.4. Servicios, programas y actividades que ofrecemos	
1.5. Composición de la asociación	
1.6. Misión, visión, valores	
1.7. Propósito de la memoria	
2.- COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL _____	9
2.1. Itinerario Innovarse-Tamirse	
2.2. Compromiso de transparencia con partes interesadas	
3.- SITUACIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL _____	14
3.1. Resultado diagnóstico RSE áreas de mejora y buenas prácticas detectadas.	
3.2. Equilibrio entre las tres dimensiones y evolución de indicadores RSE	
4.- ACTUACIONES ACOMETIDAS Y EL AVANCE PLAN DE ACTUACIÓN _____	21
4.1. Actividades realizadas en 2021	
4.2. Avance de plan de actuación RSE septiembre 2021-diciembre 2022	
5.- CONTRIBUCION DE LOS ODS _____	29
6.- PROXIMOS PASOS _____	32

1.- ASOCIACION POSTHAC

Asociación Posthac, Entidad Social por el Empleo, está formada por profesionales con una experiencia acreditada de más de 15 años en la gestión de Programas de Formación y Empleo.

Nuestro equipo está formado por personal técnico experto en diferentes áreas: formación, consultoría de formación, orientación, emprendimiento y diseño y elaboración de proyectos

Posthac tiene como objetivo final el desarrollo de actuaciones que nos permitan aumentar la EMPLEABILIDAD y CUALIFICACIÓN de las personas trabajadoras de Navarra, así como lograr la INCLUSIÓN real de todas las personas, en una sociedad más justa y equitativa.

1.1. FINES ASOCIACIÓN POSTHAC

Los fines de la Asociación Posthac son:

- ✓ Trabajar por sí misma y/o en colaboración con otras entidades, públicas o privadas, para el desarrollo de actuaciones que permitan la mejora de la empleabilidad y la incorporación laboral y social de las personas de nuestro entorno, mediante actuaciones en el medio local, siempre que sea requerida para ello por dichas entidades y Administraciones, y conforme a la normativa aplicable.
- ✓ Promover el desarrollo de los entornos locales en los que actúa, por medio de una dinámica participativa de la sociedad a través de estructuras organizadas, fomentando la formación como método eficaz de implicación y desarrollo de propuestas.
- ✓ Desarrollo, ejecución y seguimiento de las políticas de desarrollo de las distintas Administraciones Públicas, siempre que sea requerida para ello por dichas entidades y Administraciones, y conforme a la normativa aplicable.
- ✓ Fomentar acciones formativas encaminadas al enriquecimiento intelectual de las personas y a la adquisición de conocimientos y destrezas que impulsen la mejora organizativa en las empresas.
- ✓ Prestar servicios formativos y sociolaborales con el objetivo de mejorar la empleabilidad y la calidad de vida en general de la población.
- ✓ Desarrollar servicios de promoción, creación y gestión del empleo y el autoempleo, fomentando la actividad emprendedora y la creación de empresas en la Comunidad.
- ✓ Realización de talleres y acciones formativas dirigidas a la población en general y enfocada hacia los colectivos con mayores dificultades de inserción, con el fin de mejorar su empleabilidad.
- ✓ Prestar servicios sociales relacionados con la protección de la juventud, las personas mayores de 45 años, personas con bajo nivel de cualificación, las mujeres, las personas con minusvalía y/o discapacidad, las personas inmigrantes/migradas, la atención a minorías étnicas, personas refugiadas, asiladas, personas con cargas familiares no compartidas, personas ex reclusas, personas con problemas de drogodependencias y la reinserción sociolaboral de todos los colectivos con mayores dificultades.
- ✓ Promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, difusión de la imagen de la mujer como trabajadora, desarrollar proyectos que faciliten la inserción laboral y social de la mujer y contribuir al avance hacia la igualdad efectiva, hasta garantizar las mismas oportunidades y trato, y conseguir erradicar cualquier forma de discriminación y violencia basada en el género.
- ✓ Atender las necesidades de las empresas locales en temas relacionados con el desarrollo, innovación, tecnología, y formación para de esta manera potenciar al máximo los recursos humanos, mecánicos, técnicos, financieros, operativos, materiales y comerciales de las empresas, programando acciones formativas que ayuden a mejorar la potenciación de empresas.
- ✓ Generar experiencias empresariales sostenibles, comprometidas con su entorno y que permitan el acceso al mercado de trabajo a aquellas personas con mayores dificultades para ello.
- ✓ Generar herramientas de trabajo eficaces para la mejora de la empleabilidad.
- ✓ Fomentar las actividades relacionadas con los nuevos Yacimientos de Empleo.

- ✓ Promover la relación con otros colectivos profesionales relacionados con la sensibilización, concienciación, investigación, estudio y prevención de la discriminación por cuestiones de género, así como la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ✓ Fomentar asociaciones contra el desempleo y promover el asociacionismo en general.
- ✓ Establecer acuerdos continuos de intercambio de información, metodologías, etc. con entidades de fines semejantes.
- ✓ Fomentar la economía social, el desarrollo sostenible y el consumo responsable.
- ✓ En general cuantas acciones sean necesarias y persigan los fines que se desprenden del espíritu de esta Asociación.

1.2 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA ENTIDAD

- ✓ Trabajar por sí misma y/o en colaboración con otras entidades, dentro de su marco regulador y/o mediando requerimiento para ello, para el desarrollo de actuaciones que permitan la mejora de la empleabilidad y la incorporación laboral y social de las personas de nuestro entorno.
- ✓ Promover el desarrollo de los entornos locales en los que actúa, por medio de una dinámica participativa de la sociedad a través de estructuras organizadas, fomentando la formación como método eficaz de implicación y desarrollo de propuestas.
- ✓ Desarrollo, ejecución y seguimiento de las políticas de desarrollo de las distintas Administraciones Públicas, bajo el marco del ordenamiento jurídico que lo regula.
- ✓ Fomentar el enriquecimiento intelectual de las personas y a la adquisición de conocimientos y destrezas que impulsen la mejora organizativa en las empresas.
- ✓ Desarrollar servicios de promoción, creación y gestión del empleo y el autoempleo. - Trabajar en Red con otros agentes sociales, como método eficaz de dar respuesta al problema del desempleo, adquiriendo compromiso social en el territorio donde la entidad esté implantada. - Generar herramientas de trabajo eficaces para la mejora de la empleabilidad.
- ✓ Conocer las necesidades de las empresas locales en temas relacionados con el desarrollo, innovación, tecnología, y formación para de esta manera potenciar recursos que mejoren su competitividad.
- ✓ Fomentar la actividad emprendedora y la creación de empresas en la Comunidad.
- ✓ Generar experiencias empresariales sostenibles, comprometidas con su entorno y que permitan el acceso al mercado de trabajo a aquellas personas con mayores dificultades para ello.
- ✓ Fomentar las actividades relacionadas con los nuevos Yacimientos de Empleo.
- ✓ Fomentar asociaciones contra el desempleo y promover el asociacionismo en general.
- ✓ Establecer acuerdos continuos de intercambio de información, metodologías, etc. Con entidades de fines semejantes.
- ✓ Fomentar la economía social, el desarrollo sostenible y el consumo responsable

1.3 LINEAS DE ACTUACION POSTHAC

Nuestras líneas de actuación son:

- ✓ ATENCIÓN DIRECTA, INMEDIATA Y PERSONALIZADA
- ✓ INTEGRALIDAD en las ACCIONES teniendo como objetivo clave la mejora de la EMPLEABILIDAD de las personas pertenecientes a COLECTIVOS VULNERABLES.
- ✓ FORMACIÓN para el Empleo de CALIDAD, adecuada a las necesidades de cada colectivo.
- ✓ CALIDAD y en el seguimiento interno de las actuaciones.
- ✓ EVALUACIÓN medición de la satisfacción, la eficacia, la eficiencia, la coherencia.
- ✓ CARÁCTER INTEGRAL DE NUESTRO CENTRO: acciones de información, orientación, formación, seguimiento personalizado y labores de inserción.

1.4 SERVICIOS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES QUE OFRECEMOS

Somos una Asociación sin ánimo de lucro que prestamos servicios de asesoramiento, orientación, formación y promoción del empleo, dirigido a personas, a empresas, entidades y población en general.

Los servicios/actividades que ofrecemos son:

- ✓ Orientación, acompañamiento e información profesional dirigidos a asesorar sobre las oportunidades de acceso al empleo y sobre las ofertas de formación, con el fin de facilitar la inserción y reinserción laboral de las personas que demandan empleo y el mantenimiento del empleo.
- ✓ Desarrollo de Programas de formación y empleo dirigidos a personas desempleadas que incluyen acciones de orientación, tutorización, formación, intermediación para la inserción laboral y/o experiencias laborales.
- ✓ Acciones formativas y/u ocupacionales para la población en general que permitan mejorar su empleabilidad.
- ✓ Diseño, elaboración y ejecución de proyectos de inserción y mediación sociolaboral que generen procesos de inclusión y participación, dirigidos prioritariamente a colectivos con mayores dificultades: jóvenes, personas adultas con baja cualificación, mayores de 45 años, mujeres, personas con discapacidad, personas desempleadas o con empleos precarios, etc.
- ✓ Información y asesoramiento a las empresas y personas emprendedoras de su territorio acerca de las subvenciones destinadas a la formación y el empleo, a la creación de iniciativas empresariales y a la mejora de la competitividad de las empresas existentes.
- ✓ Acciones de difusión, comunicación y sensibilización social.
- ✓ Jornadas, encuentros y cualquier otra acción de carácter formativo, divulgativo o de intercambio de experiencias.
- ✓ Diseño, elaboración y ejecución de proyectos tendentes a fomentar y consolidar el principio de igualdad de oportunidades en nuestra sociedad, promoviendo y ejecutando cuantas actividades sean precisas para la formación, educación y coeducación en materia de igualdad entre los sexos.
- ✓ Elaboración y desarrollo de un plan de acciones formativas orientadas a la generación de empleo y la mejora de la empleabilidad.
- ✓ Actividades de fomento del Desarrollo Local y Rural y que potencien y promuevan el trabajo en Red.
- ✓ Participación en redes, plataformas y foros relacionados con los fines de la entidad.
- ✓ Colaboración en el desarrollo de proyectos que, en su realización, posibiliten la integración laboral de los residentes en una zona de influencia en concreto, en todo caso, de aquellos colectivos con más alto índice de desempleo o más desfavorecidos en el mercado laboral, como son mujeres y jóvenes.
- ✓ Actividades de fomento del Desarrollo Local y Rural y que potencien y promuevan el trabajo en Red. Poner en valor los recursos existentes en el municipio, tanto humanos como materiales, que promuevan el desarrollo de una zona de influencia y que favorezcan la emergencia de iniciativas locales que permitan su mejor aprovechamiento.
- ✓ Edición de publicaciones, material divulgativo, informativo o metodológico, en cualquier soporte.
- ✓ Acciones de colaboración y gestión de servicios públicos en materia de empleo, formación, desarrollo local, emprendimiento y servicios sociolaborales, siempre que sea requerida para ello por dichas entidades y Administraciones, y conforme a la normativa aplicable.

En cuanto a las principales actuaciones para la mejora de la empleabilidad que hemos desarrollado a través de la atención a personas en desempleo o en situación de alta precariedad, han sido las siguientes:

- Itinerarios personalizados de inserción que contienen acciones de información, diagnóstico profesional, orientación, motivación y asesoramiento. Dichos itinerarios personalizados también incluyen acciones para la mejora o mantenimiento del puesto de trabajo.
- Información Profesional para el empleo y la formación.
- Acciones de autoempleo: cuyo objetivo es desarrollar el espíritu emprendedor a través de la información, motivación y asesoramiento de proyectos empresariales.
- **Servicio de Respiro Familiar TxikiPoshtac Se dispone de servicio de respiro familiar tanto para usuarios de programa propios y ajenos (derivados por otras entidades) como para empleados.**

1.5 COMPOSICIÓN DE LA ASOCIACIÓN

La asociación está creada y formada por 3 socias con una experiencia acreditada con más de 20 años en la gestión de Programas de Formación y Empleo. Las tres socias están comprometidas y lideran el impulso y la integración de la responsabilidad social en la entidad y en la sociedad.



Para el desarrollo de los SERVICIOS/PROYECTOS/ACTIVIDADES durante el año 2021 y 2022 han formado parte de Asociación Posthac varias personas técnicas, pertenecientes a la Asociación Posthac.

Se trata de perfiles técnicos (Personal con formación en: Ciencias del trabajo, Trabajo Social, Relaciones Laborales, Pedagogía, etc.), con más de 15 años de experiencia en el área del empleo, la formación Personal técnico con perfil competencial, experiencia y formación demostrable en:

- Orientación laboral.
- Elaboración de proyectos
- Diseño de materiales y planificación de acciones formativas.
- Organización y gestión de acciones formativas e Impartición de las sesiones.
- Evaluación de la formación.
- Comunicación, organización, planificación y orientación al usuario/a.
- Igualdad de oportunidades.
- Información y asesoramiento para el emprendimiento.
- Justificación económica y de ejecución de proyectos/servicios/actividades.

También contamos con personal contratado en situación de vulnerabilidad y personal en prácticas
Puedes ver a nuestro equipo en 2022 en <http://posthac.org/quienes-somos/#equipoposthac>

1.6. MISIÓN, VISIÓN, VALORES

La calidad de Servicio es un concepto que deriva de la propia definición de Calidad, entendida como satisfacción de las necesidades y expectativas de las personas, organizaciones y entidades usuarias. La calidad del servicio constituye un derecho y, en consecuencia, es un objetivo prioritario de la Asociación Posthac la mejora continua de la calidad del servicio, a través del desarrollo de los instrumentos que permitan evaluar dicha calidad.

Nuestra MISIÓN, VISIÓN y VALORES:



MISIÓN

Aumentar la empleabilidad y cualificación de las personas trabajadoras de Navarra, así como lograr la inclusión real de todas las personas, en una sociedad más justa y equitativa



VISIÓN

Un espacio de referencia en Empleo, Formación y Proyectos Sociales para Navarra. Un instrumento eficaz de las políticas de empleo e inclusión



VALORES

VALORES: Responsabilidad social. Calidad. Transparencia. Sostenibilidad. Equidad de género. Compromiso con el trabajo decente. Comprometidos con personas, empresa y administración. Inclusión y justicia social.

1.7 PROPÓSITO DE LA MEMORIA

Esta memoria es para POSTHAC un ejercicio de transparencia, mediante el cual queremos comunicar a nuestros grupos de interés, qué itinerario hemos seguido en RSE con metodología innovaRSE y cuál es la situación de la entidad respecto a las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, ambiental y social.

Recogemos lo que hemos identificado como buenas prácticas y áreas de mejora en materia de RSE, cuáles son las medidas que se están tomando para avanzar en las áreas de mejora y cuáles los resultados de estas actuaciones. Presentamos con detalle los resultados obtenidos en diagnóstico realizado en 2019 y avance del plan de actuación planteado desde septiembre 2021 con supervisión de consultora externa acreditada en metodología innovaRSE.

2.- COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA RESPONSABILIDAD SOCIAL

2.1 ITINERARIO INNOVARSE-TAMIRSE

En el año 2019 Posthac es concededora de que el Gobierno de Navarra ha desarrollado una metodología denominada “InnovaRSE”, que propone un sistema de gestión propio dirigido principalmente a pymes, trabajo autónomo, micropymes y sector público de la Comunidad Foral. El objetivo es la implantación y desarrollo de la responsabilidad social (RS) en la estrategia y gestión de las organizaciones y entidades, en las tres dimensiones de la sostenibilidad: ambiental, social y económica.

- ✓ Inspirado en los mejores enfoques existentes estatales e internacionales
- ✓ Se pretende contribuir a mejorar la competitividad de las entidades navarras y potenciar su capacidad de innovación y transparencia

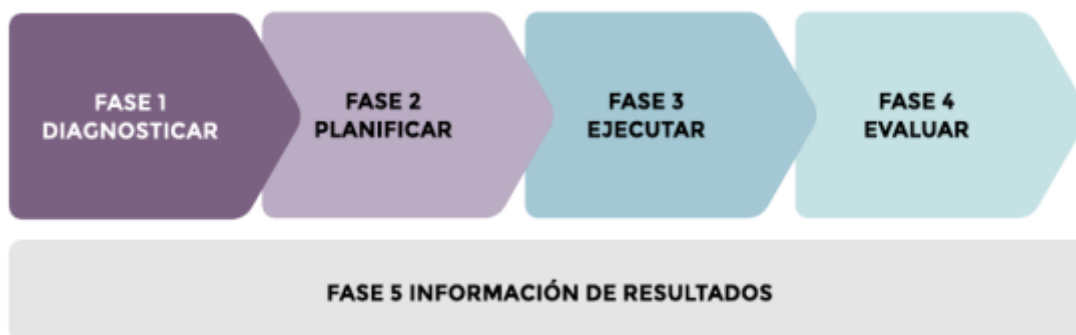
Según la Comisión Europea, la **Responsabilidad Social Corporativa es la integración voluntaria, por parte de las entidades, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones empresariales y en sus relaciones con sus interlocutores.**

InnovaRSE se concibe como un proceso de reflexión y mejora continua para impulsar el desarrollo de la responsabilidad social en las empresas de manera activa.

InnovaRSE trabaja en las siguientes áreas:

- ✓ **METODOLOGÍAS** Define diferentes metodologías para la incorporación de criterios de Responsabilidad Social basada en la verificación de Decálogos de Sostenibilidad. InnovaRSE ha definido una familia de metodologías adaptables a las diferentes formas de cualquier entidad u organización, pudiendo aplicarse a pymes, profesionales del trabajo autónomo y entidades locales.
- ✓ **AYUDAS ECONÓMICAS** Facilita ayudas económicas para la implementación de dicha metodología en sus sucesivas etapas.
- ✓ **APOYO TÉCNICO** Proporciona formación al personal consultor acreditado homologado que presta apoyo técnico a las empresas durante todo el proceso.
- ✓ **RECONOCIMIENTO** Establece instrumentos de reconocimiento a las empresas que se integran en el sistema. El sistema InnovaRSE ha desarrollado un modelo de acreditación basado en un sello de diferentes colores. Las empresas los van incorporando según desarrollan las diferentes etapas de la metodología.

La metodología Innovarse contempla las fases se conforme al planteamiento cíclico clásico de cualquier proceso de mejora continua: diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar, añadiendo una fase final dedicada a la información de resultados.



Además, InnovaRSE establece etapas para caminar por su itinerario. Por tipología de entidad, Posthac aborda con apoyo de la consultora externa EXELOR, las diferentes etapas en base a Metodología TAMIRSE (aplicable a trabajadores autónomos y/o micropymes) Las etapas seguidas por esta metodología aplicada por Posthac hasta la fecha son:

PASO 1.1: Diagnostico Metodología TAMIRSE

En septiembre de 2019 Posthac realiza primer **DIAGNOSTICO** de Responsabilidad Social Empresarial con **METODOLOGIA TAMIRSE** El Diagnóstico constituye la primera fase de la metodología "Trabajo autónomo, micropyme y RSE". En este diagnóstico la entidad analiza la situación de la micropyme en relación con la responsabilidad social, define misión, visión y valores e identifica grupos de interés y responde a un cuestionario para identificar las buenas prácticas y áreas de mejora en RSE.

El Diagnóstico InnovaRSE lo integran cuatro etapas o fases de implementación:

1. Compromiso con la responsabilidad social

Posthac a través de su representante legal, accedió a la realización del diagnóstico para mejorar la responsabilidad social de su actividad y voluntariamente suscribió el 11/09/2019:

- *No haber recibido ninguna sanción por parte de la administración en ninguna de las materias que engloba la responsabilidad social en los últimos 5 años.*
- *Velar por el estricto cumplimiento de la legislación vigente. (En todas las materias que se encuentran recogidas dentro de la RS, como, por ejemplo: legislación fiscal y tributaria, laboral, mercantil, competencia y consumo, ambiental...)*
- *Cumplir con los derechos humanos recogidos en la declaración universal: <http://www.un.org/es/universaldeclarationhumanrights/>*
- *Aplicar la metodología InnovaRSE para la realización de este Diagnóstico de RS, acompañado por un/una consultor/a acreditado por el Servicio de Trabajo de la Dirección General de Política Económica y Empresa y Trabajo de Gobierno de Navarra en la aplicación de dicha metodología.*
- *Velar por la transparencia del proceso de implantación de InnovaRSE*
- *Utilizar las conclusiones obtenidas en el Diagnóstico de Responsabilidad Social, que establece oportunidades de mejora, para dar continuidad a la mejora en sostenibilidad de la empresa.*
- *Colaborar con la Dirección General de Política Económica y Empresarial y Trabajo del Departamento de Desarrollo Económico, en la difusión del concepto de la RS, facilitando los resultados del diagnóstico como ejemplo de empresa socialmente responsable, así como para participar, si procede, en jornadas y seminarios que se celebren, en el marco de la Red InnovaRSE, en torno a la RS a fin de promulgar la experiencia de la organización y promover su experiencia entre otras empresas del tejido empresarial de Navarra.*

2. Formación responsabilidad social empresarial

En agosto de 2019 la consultora EXELOR como entidad acreditada para acompañarnos en este proceso, impartió formación al personal implicado en relación al proceso de realización del diagnóstico con metodología InnovaRSE. En este proceso participamos las 3 socias que formamos la Asociación Posthac.

3. Cumplimentación de cuestionario con apoyo de consultora externa

En septiembre de 2019 Asociación Posthac se reunió en dos ocasiones con consultora externa de EXELOR, S.L. acreditada por Gobierno de Navarra, para responder a cuestionario RSE definido de forma específico para micropymes.

El cuestionario aborda las siguientes áreas:

GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD



- o Cuestiones estratégicas
- o Innovación
- o Gestión
- o Comunicación externa

PERSONAS TRABAJADORAS



- o Contratación de personas trabajadoras
- o Prevención de riesgos laborales de personal contratado
- o Satisfacción de trabajadores/as
- o Gestión de recursos humanos
- o Igualdad y Conciliación

COMUNIDAD



- o Impacto
- o Colaboración y Cooperación
- o Proveedores y subcontratas
- o Inclusión y accesibilidad

MEDIO AMBIENTE



- o Infraestructura
- o Impactos ambientales
- o Movilidad
- o Producto

ENTIDADES CLIENTES



- o Ubicación
- o Satisfacción de cliente
- o Contratos públicos

4. Identificación de buenas prácticas y áreas de mejora

Como resultado de responder a las preguntas planteadas en cuestionario RSE planteado dentro de metodología TAMIRSE identificamos áreas de mejora y buenas prácticas relacionadas con las tres dimensiones de la RSE.

PASO 1.2: Acreditación por parte de Gobierno de Navarra

En noviembre de 2019, tras revisión del diagnóstico realizado, Gobierno de Navarra concede a Posthac el sello que acredita la aptitud del diagnóstico realizado frente a la metodología en base a TAMIRSE

Posthac firma en este momento:

- Documento de compromiso de uso de sello concedido y
- Compromiso MICROPYME Y RSE en la que muestra buenas prácticas y compromiso de mejora con áreas de mejora detectadas en el diagnóstico realizado

PASO 2.1: Plan de actuación Metodología TAMIRSE

En septiembre de 2021, POSTHAC da el siguiente paso planteado por InnovaRSE que en aquel momento se denomina “PLAN DE ACTUACIÓN”

En esta fase:

- ✓ Se renueva el compromiso de mejorar la responsabilidad social de Posthac
- ✓ Se seleccionan dentro de las áreas de mejora identificadas en el diagnóstico, 3 áreas de mejora en materia de Responsabilidad social empresarial dentro de Posthac
- ✓ Se despliegan metas y programas para consecución de cada una de estas mejoras.
- ✓ Se documentan las acciones de comunicación a las que Posthac se compromete en relación con la responsabilidad social.

PASO 2.2: Acreditación por parte de Gobierno de Navarra

En octubre de 2021, tras revisión del plan de actuación realizado, Gobierno de Navarra concede a Posthac el sello que acredita la aptitud del plan de actuación realizado frente a la metodología en base a InnovaRSE.

PASO 2.3 Implantación de medidas planteadas en plan de actuación

En septiembre de 2021 se plantea un periodo de 15 meses hasta diciembre de 2022 para la toma de acciones para alcanzar los objetivos plantados en el plan de actuación

PASO 3: Elaborar primera memoria RSE con metodología TAMIRSE

Esta memoria es la primera memoria publicada por Posthac bajo metodología InnovaRSE.

La memoria es el medio mediante el cual Posthac comunica a sus grupos de interés cuál es la situación en las tres dimensiones de la sostenibilidad, cuáles son las buenas prácticas en materia de RS, cuáles son las medidas que se están tomando para avanzar en las áreas de mejora y cuáles los resultados de estas actuaciones. Presta especial atención, al progreso de las actuaciones contempladas en su Plan de Actuación.

2.2. COMPROMISO DE TRANSPARENCIA CON PARTES INTERESADAS

Desde que iniciamos nuestro recorrido en RSE y en todo el itinerario InnovaRSE hemos tenido en cuenta a nuestros grupos de interés. Las áreas de mejora trabajadas en el plan de actuación vigente han sido seleccionadas teniendo en cuenta el impacto sobre dichos grupos. Igualmente esta memoria responde al compromiso adquirido de transparencia al respecto.

Los canales de comunicación y participación que tenemos activos a día de hoy son:

- Mantenemos reuniones de equipo semanales con participación de todo el personal de Posthac Destacar por ejemplo la elaboración de matriz DAFO de forma participativa con todo el personal en septiembre de 2021 con revisión nuevamente con todo el personal en varias reuniones en marzo de 2022
- Reuniones semanales de socias y responsable de gestión económica
- Realizamos encuestas de satisfacción para usuarios de servicios y empresas En el caso de programas realizamos encuestas intermedias y finales. En 2021 hemos empezado a realizar también encuestas a personas usuarias de servicio Txiki Posthac tanto de Pamplona como Tudela
- Citas individuales para usuarios de servicios y empresas de seguimiento y orientación

- Colaboramos con otras entidades mediante nuestra participación en la **“Red de lucha contra la pobreza y la exclusión”** <https://www.redpobreza.org/> que cuenta actualmente con 34 entidades. Posthac participa en asambleas trimestrales y en grupo de trabajo de “Género e igualdad” (reuniones cada quince días) y en grupo de trabajo de “Empleo”
- Participación como entidad fundadora en ANEFOP **“Asociación Navarra de Empresas de Formación y Orientación Profesional”** con participación actual de 15 entidades
- La entidad está inscrita en plataforma Iruñategui del Ayuntamiento de Pamplona área de participación
- Participación en Zentro Espacio colaborativo y en La Casa de las Mujeres del Ayuntamiento de Pamplona.
- Contacto con Asociación de Mujeres para fomentar programas
- Reuniones periódicas con El Ventanal en Pamplona y Grupo Rubio en Tudela
- Talleres para personas mayores de 65 años con objetivo de participación ciudadana
- Colaboración con Asociaciones de Jubilados
- Participación en Red de infancia y Coworkids en barrio de La Milagrosa
- Asociación de vecinos de La Milagrosa
- Correo electrónico: info@posthac.org
- Formulario de contacto en página web <http://posthac.org/>
- Redes sociales



<https://www.facebook.com/AsociacionPosthac/>



<https://www.linkedin.com/in/asociaci%C3%B3nposthac/>



<https://www.instagram.com/asociacionposthac/>

Además en momento actual hemos habilitado buzón de sugerencias y/o reclamaciones en nuestras instalaciones

3.- SITUACIÓN RESPONSABILIDAD SOCIAL

3.1 RESULTADO DIAGNOSTICO RSE REALIZADO EN SEPTIEMBRE 2019 AREAS DE MEJORA Y BUENAS PRACTICAS DETECTADAS.

En septiembre de 2019 Posthac realiza primer **DIAGNOSTICO** de Responsabilidad Social Empresarial con **METODOLOGIA TAMIRSE**

Los resultados más significativos obtenidos para cada una de las áreas fueron:

3.1.1. AREAS DE MEJORA EN RSE DETECTADAS EN DIAGNOSTICO REALIZADO EN 2019 Y SU EVOLUCIÓN

Las áreas de mejora en materia de RSE identificadas en diagnóstico realizado en 2019 fueron:

ÁREAS DE MEJORA DIMENSIÓN ECONÓMICA

- ➔ Existe capacidad de mejorar Estatutos existentes para ampliar posibles casuísticas recogidas en pacto de socios. Desde el diagnóstico se encontró interesante abordar esta área de mejora que tiene como objetivo asegurar la continuidad de la asociación a lo largo del tiempo y por tanto no solo incide de las socias sino también en el resto de partes interesadas prioritarias.
 - ➔ Esta mejora se ha abordado en plan de actuación RSE planteado desde septiembre 2021 hasta diciembre de 2022.
- ➔ En el momento del diagnóstico no existía un PLAN DE ESTRATÉGICO DOCUMENTADO.
 - ➔ En 2020 se inició reflexión identificando líneas estratégicas pero se paró por contexto COVID. En 2021 se retoma la definición del plan estratégico Esta mejora se ha abordado en plan de actuación RSE planteado desde septiembre 2021 hasta diciembre de 2022.
- ➔ Se detectó necesidad de actualizar documentación de PROTECCIÓN DE DATOS y profundizar en esta área.
 - ➔ En 2019 se contrató e empresa externa DataPrev para abordar este proceso Desde el diagnóstico se ha avanzado de forma significativa. Se han incluido cláusulas en página web, en correos También se han firmado acuerdos de confidencialidad con trabajadores con docentes y con proveedores... En momento actual se cuenta con apoyo de consultora externa Lourdes Barbero. Se ha estandarizado la firma por escrito de prestación de servicios con docentes mediante contrato mercantil incluida protección de datos.
- ➔ A nivel de OBJETIVOS se detectó posibilidad de mejora en relación a reflexionar sobre la conveniencia de plantear objetivos e indicadores anuales de forma más global que los recogidos en los programas. Además de planteó incluir en todos los programas de forma transversal alusión a objetivos ODS
 - ➔ Esta mejora se ha abordado en plan de actuación RSE planteado desde septiembre 2021 hasta diciembre de 2022.
- ➔ En diagnóstico se planteó como área de mejora la implantación de un SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD O DE RSE certificado en base a ISO 9001 o IQNet SR10
 - ➔ En 2021 POSTHAC apostó por implantar modelo EFQM (Modelo Europeo de Excelencia Empresarial) con Fundación Navarra para la Excelencia Abordado de plan de actuación desde septiembre 2021 hasta diciembre de 2022.
- ➔ Trabajar la identificación de riesgos y planes de contingencia.
 - ➔ Esta acción se aborda desde la elaboración del plan estratégico.
- ➔ La tipología de la entidad y la dependencia de aprobación de programas subvencionados para la contratación de personal, hacen muy complicado la contratación de personal por cuenta ajena por no poder asegurar su continuidad en el tiempo
 - ➔ Aunque no ha sido objetivo del plan de actuación si detectamos la conveniencia de que desde POSTHAC comuniquemos a entidades privadas quienes somos y qué hacemos para fomentar la colaboración de éste tipo de entidades que nos permita tener otras fuentes de ingresos

- ➔ Apostar por servicios innovadores fomentando procesos internos de innovación
 - ➔ En 2021 POSTHAC apostó por implantar modelo EFQM (Modelo Europeo de Excelencia Empresarial) con Fundación Navarra para la Excelencia
 - ➔ Disponible servicio de formación mediante aula virtual
- ➔ Definir y documentar criterios de elección de proveedores de materiales y/o servicios con criterios RSE
 - ➔ Si queda pendiente documentar los criterios de selección de proveedores que utiliza POSTHAC incluyendo criterios de responsabilidad social

ÁREAS DE MEJORA DIMENSIÓN AMBIENTAL

- ➔ Elección de viajes sostenibles, cálculo de huella de carbono, compensación de emisiones
 - ➔ Desplazamiento al trabajo y dentro de jornada laboral en bicicleta cuando es posible.
 - ➔ Calendario de visitas y de trabajo compartido que favorece el uso compartido de coche en desplazamientos a Tudela, Comarca y Zona Media
 - ➔ En programas de “semillas de inclusión” se facilitó a usuarias de servicio una tarjeta de transporte para traslados en autobús para realización de actividades.
- ➔ Realizar diagnóstico de circularidad Aunque Posthac no sea propietaria de las instalaciones puede plantear medidas para reducción de consumos, buenas prácticas ambientales, toma de conciencia de usuarios y personal interno e incluso de colaboración con propiedad de la instalación No hay definidos objetivos ambientales ni programa al respecto Elaborar un documento que recoja las prácticas que ya se realizan para reducir el impacto ambiental (como uso de bolsa de tela; reutilización de cajas en ludoteca; uso de taza de cristal; movilidad al centro de trabajo; reutilización de papel usado...
 - ➔ El personal de Posthac está muy concienciado en aprovechamiento de recursos. En momento actual se está elaborando un documento que recoge buenas prácticas implantadas y aconsejadas para reducir impacto ambiental de POSTHAC.
- ➔ Incluir en página web que líneas de autobús para acceder a Posthac en transporte público
 - ➔ En apartado de “cómo encontrarnos” de página web se indican las líneas de autobús cercanas y la posibilidad de parking de bicicletas gratuitas
- ➔ Aplicar ecodiseño en el diseño de nuevos programas Desde la adquisición de materiales, subcontratas, movilidad de personas, reutilización de materiales...
- ➔ Incluir criterios ambientales en gestión de documentación Ej. incluir en la firma de todo el personal recomendación de no imprimir si no es necesario
 - ➔ En correo electrónico se incluyó la recomendación de no imprimir si no necesario.

ÁREAS DE MEJORA DIMENSIÓN SOCIAL

- ➔ Conveniencia de aclarar/definir el significado de cada valor identificado y de documentar código ético (conductas deseadas y conductas a evitar);
 - ➔ Código ético definido de forma participativa fechado a 10/11/2021 y ampliado a personal docente el 16/09/2022
- ➔ Pendiente actualizar evaluación de riesgos y planificación de actividad preventiva Prestar especial atención en identificar riesgos y establecer medidas preventivas para trabajar en la mejora de la prevención de riesgos psicosociales. Difundir medidas saludables a las personas trabajadoras.
 - ➔ Esta mejora se ha abordado en plan de actuación RSE Aunque desde la realización del diagnóstico hasta el planteamiento del plan de actuación se avanzó, se siguió considerando un área de mejora prioritario porque afecta a nuestros empleados, subcontratas y usuarios y es un requisito legal

- ➔ Adaptar las comunicaciones (página web) para su acceso a personal con discapacidad visual y/o auditiva
- ➔ Elaborar una guía o procedimiento sobre la utilización de un lenguaje inclusivo, no sexista
 - ➔ El uso de lenguaje no sexista está incluido como acción en plan de igualdad definido en 2020 y dentro de definición de cada proyecto Además una de las socias revisa la página web y programas bajo esta mirada.
- ➔ Pendiente documentar **PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO** que recoja un procedimiento de actuación para estas situaciones
 - ➔ En julio de 2020 se definió “protocolo actuación y prevención de acoso sexual y por razón de sexo” Tras la primera visita del plan de actuación se incluyó en plan de acogida y se comunicó a empleados También definido plan de igualdad está documentado, comunicado y registrado Disponible en página web <http://posthac.org/wp-content/uploads/PLAN-DE-IGUALDAD-POSTHAC-2022-2023.pdf>
- ➔ Seguir fomentando la COLABORACIÓN Y APORTACIONES A LA COMUNIDAD Ej. incluyendo en proyectos la colaboración con Centros Especiales de Empleo y discapacidad; Colaboraciones con otras asociaciones/entidades sin ánimo de lucro
 - ➔ Destacar que en 2021 la entidad entró a formar parte de la “Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social de Navarra” En momento actual Posthac participa de forma activa de grupo de trabajo de empleo y en grupo de trabajo de igualdad.
- ➔ Cuando en 2019 se realizó el diagnóstico no existía formato para registrar de forma estandarizada las quejas y/o RECLAMACIONES DE CLIENTES.
 - ➔ Desde 2020 ya se dispone de formato para registrar reclamaciones En momento actual hemos colocado buzón para reclamaciones en nuestras instalaciones.

ÁREAS DE MEJORA COMUNES

- ➔ A nivel de COMUNICACIÓN se planteó:
 - Profundizar y estandarizar la comunicación según prioridad de cada grupo de interés y según sus necesidades y expectativas.
 - Elaborar plan de comunicación documentado Pautar nº de comunicaciones a realizar en Facebook y LinkedIn
 - Elaborar documento global de resultado de comunicaciones con indicadores (extrae las conclusiones de cada memoria de proyecto para comunicarlas de forma más global)
 - Seguir realizando comunicaciones teniendo en cuenta el acceso a personal con discapacidad visual y/o auditiva
 - ➔ Se dispone de plan de comunicación personalizado para cada programa.
 - ➔ Documentado plan de comunicación general
- ➔ Incluir en la carta de servicios la misión, visión y valores de la entidad
 - ➔ Desde 2018 hasta 2020 se ha publicado memoria anual con resumen de actividades abordadas en cada año anterior
 - ➔ Esta memoria constituye un paso más de transparencia hacia la RSE.

3.1.2. BUENAS PRÁCTICAS EN RSE DETECTADAS EN DIAGNOSTICO REALIZADO EN 2019:

En el diagnóstico realizado en 2019 además de áreas de mejora, el consultor ya identificó buenas prácticas en materia de RSE como por ejemplo:

- ➔ Posthac dispone de Estatutos definidos y documentados Los Estatutos se presentan de forma habitual en convocatorias y se revisan de forma periódica
- ➔ La entidad tiene definidos y comunicados a través de página web la misión, visión y valores
- ➔ Los productos y/o servicios que la micropyme ofrece están orientados al bien común
- ➔ Posthac conoce sus grupos de interés y se orienta a atender las necesidades y expectativas de grupos más desfavorecidos en la sociedad.

- ➔ La micropyme conoce los objetivos de desarrollo sostenible y alinea su programa de objetivos con los mismos. En momento actual se dispone de programa de “semillas de inclusión” en los que se hace mención expresa a objetivos ODS. En el proyecto se trabaja en base a estos objetivos
- ➔ Se dispone de servicio de respiro familiar tanto para usuarios de programa propios y ajenos (derivados por otras entidades) como para empleados.
- ➔ Se dispone de registros como encuestas para evaluación de satisfacción de usuarios de servicio de orientación laboral que no son obligatorios.
- ➔ La comunicación interna es fluida. El calendario de trabajo y visitas está compartida
- ➔ La entidad aplica criterios de marketing inclusivo y publicidad no sexista.
- ➔ Documentación confidencial con acceso restringido (aunque la documentación está compartida hay claves para el acceso a registros confidenciales)
- ➔ Contratación de personas en riesgos de exclusión social (En 2019 dos personas)
- ➔ Se dispone de plan de igualdad y de plan de formación para personal interno y docente
- ➔ Flexibilidad horaria para adaptación de menores a guardería, flexibilidad de entrada y salida; flexibilidad de cambiar horario según necesidades personales... Posibilidad de Teletrabajo
- ➔ Las oficinas y aulas de formación de Pamplona son accesibles a personas con movilidad reducida. Además están homologadas por Servicio Navarro de Empleo para impartir de formación de certificados de profesionalidad. Se dispone de aseo adaptado para personas con movilidad reducida
- ➔ Empleo de un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones, así como en los materiales y herramientas que utilizan en los proyectos, cursos, charlas y talleres que imparten y en los procesos de orientación y tutorización profesional.

BUENAS PRACTICAS DIMENSION AMBIENTAL

- ➔ El sótano habilitado para realización de talleres cuenta con espacios por lo que entra la luz natural. Además las escaleras de acceso a sótano funcionan con detector de presencia
- ➔ El personal de Posthac usa vasos de cristal para evitar generar vasos de plástico y bolsa de tela para evitar uso de bolsas de plástico.
- ➔ Se reutiliza el papel usado para borradores y uso interno
- ➔ Respecto a los residuos, se realiza una segregación diferenciada de los residuos en plásticos, papel y resto con una papelera específica diferenciada en 3 espacios.
- ➔ Se genera un volumen muy pequeño de residuos de envases. Cuando se generan se reutilizan si es posible (Ej. en ludoteca o para llevar material a Tudela) y si no se segregan de forma diferenciada
- ➔ En cursos de limpieza en espacios abiertos e interiores y cursos de camareros se incluye formación en medio ambiente y seguridad
- ➔ Calendario de visitas y de trabajo compartido que favorece el uso compartido de coche en desplazamientos a Tudela, Comarca y Zona Media. Desplazamiento al trabajo y dentro de jornada laboral en bicicleta cuando es posible. En programas de semillas de inclusión se facilitó a usuarias de servicio una tarjeta de transporte para traslados en autobús para realización de actividades

3.2. EQUILIBRIO ENTRE LAS TRES DIMENSIONES Y EVOLUCION DE INDICADORES RSE

La metodología TAMIRSE no proporciona una numeración cuantitativa de cada respuesta al cuestionario que pueda darnos un valor numérico asociado a cada dimensión. Por tanto para realizar una valoración del grado de equilibrio entre las tres dimensiones tenemos que observar la respuesta cualitativa y los resultados que reflejan los indicadores presentados a continuación.

Por el perfil de nuestra entidad la dimensión social y económica obtuvieron más respuestas afirmativas que la dimensión ambiental.

La **DIMENSIÓN ECONÓMICA** está condicionada por la dependencia de programas subvencionados a nivel público. Este tipo de relación exige una transparencia, cumplimiento legal y justificación de cada actividad que desarrollamos. Además los dos indicadores vinculados a la gestión de la actividad marcan una evolución favorable en el último año.

SECCIÓN	INDICADOR	RESULTADOS 2020	RESULTADOS 2021
GESTIÓN DE LA ACTIVIDAD	Resultados netos	Total de gastos efectuados por la entidad en 2020: 538.555,60€	Total de gastos efectuados por la entidad en 2021: 588.729€
		Total de ingresos obtenidos por la entidad en 2020: 575.225,80€	Total de ingresos obtenidos por la entidad en 2021: 723.513€
	Inversión en I+D+I	Año 2020: 1.261,00€	Año 2021: 9.811,79,00€

Conscientes de la importancia de cuidar esta dimensión para garantizar la continuidad de la asociación y de los puestos de trabajo de las personas trabajadoras, dos de las áreas de mejora seleccionadas en el plan de actuación vigente están relacionadas con ésta dimensión. (ver detalle en puntos siguientes de la memoria)

La **DIMENSION SOCIAL** obtuvo en el diagnóstico una buena valoración debido a la alienación con la misión, visión y valores de Posthac.

Los indicadores en relación a personas trabajadoras muestran también una evolución positiva, habiéndose reducido el índice de incidencia y manteniéndose un alto número de horas de formación del personal.

SECCIÓN	INDICADOR	RESULTADOS 2020	RESULTADOS 2021
PERSONAS TRABAJADORAS	Índice de incidencia= Nº de accidentes con baja/Nº personas trabajadoras	Baja: 2 (Personal docente + Estructura)	Baja: 0 (Personal docente + Estructura)
	Nº medio de horas de formación/persona, por categoría	Técnicos/as: 254 horas / 7 = 36,28 horas	Técnicos/as: 90 horas / 7 = 15 horas
		Cuidadora TxikiPosthac: 24 horas / 2 = 12 horas	Cuidadora TxikiPosthac: 40 horas / 4 = 10 horas
		Administración: 30 / 3 = 10 horas	Administración: 90 / 3 = 30 horas

Destacar que una de las áreas de mejora seleccionadas en plan de actuación vigente está relacionada con seguridad y salud en el trabajo de nuestro personal.

En relación a la comunidad destacar el alto porcentaje de contratación de proveedores de ámbito local y la consolidación de participación activa en distintas asociaciones con fines comunes.

SECCIÓN	INDICADOR	RESULTADOS 2020	RESULTADOS 2021
COMUNIDAD	% de proveedores y subcontratas de ámbito local	90%	90%
	Nº de asociaciones, redes, grupos de trabajo, comisiones... de tipo sectorial y/o local en las que participa la organización	<p>Red de Lucha Contra la Pobreza: <i>Asamblea extraordinaria entrada en la red (Diciembre 2020) 32 entidades Navarra</i></p> <p>ANEFOP "Asociación Navarra de Empresas de Formación y Orientación Profesional" inicio reuniones para la constitución de la Asociación</p>	<p>Red de Lucha Contra la Pobreza <i>Red: 34 entidades Navarra</i></p> <p>ANEFOP <i>participación de 15 entidades de esta área.</i></p> <p>Asociaciones de Mujeres: La Muralla de Artajona, Las Torres de Miranda de Arga</p> <p>Asociaciones de Jubilados de Artajona</p> <p>Participación en Red de infancia en barrio de La Milagrosa</p> <p>Asociación de vecinos de La Milagrosa</p> <p>Participación en Espacio colaborativo del Ayuntamiento Zentro</p>

Respecto a parte interesadas "clientes" los dos indicadores muestran datos muy positivos. El indicador de reclamaciones se mantiene en cero y las encuestas de satisfacción de nuestros usuarios muestran un resultado de 3,90 sobre 4

SECCIÓN	INDICADOR	RESULTADOS 2020	RESULTADOS 2021
ENTIDADES CLIENTES	Nº total de reclamaciones realizadas por clientes y organizaciones de consumidores	0	0
	Grado de satisfacción de la clientela (encuestas de satisfacción)	Satisfacción general programas Encuestas satisfacción: 3,89 / 4 (Memorias evaluación final programas)	Satisfacción general programas Encuestas satisfacción: 3,90 / 4 (Memorias evaluación final programas)

A nivel social destacar que desde el inicio del diagnóstico hasta el momento hemos avanzado en:

- Definido y documentado medidas de igualdad <http://posthac.org/wp-content/uploads/PLAN-DE-IGUALDAD-POSTHAC-2022-2023.pdf>
- Definido y documentado plan de prevención acoso
- Definido y documentado código ético y código ético para el Personal docente. Este código está documentado a la espera presentación a nuestras partes interesadas dentro de este año.
- Colocado buzón de sugerencias y/o reclamaciones en nuestras instalaciones

Respecto a la **DIMENSION AMBIENTAL** las respuestas al cuestionario se vieron condicionadas por dos factores. Por una parte porque las preguntas están enfocadas más a una actividad tipo fabril con un impacto ambiental mayor que el asociado a nuestra actividad y por otro lado porque la asociación está en locales alquilados, no disponiendo de control directo de ciertos aspectos ambientales.

SECCIÓN	INDICADOR	RESULTADOS 2020	RESULTADOS 2021
MEDIO AMBIENTE	Percentage de energy removable	Posthac no tiene instalaciones propias sino que esta alquilada por lo que no dispone de datos de consumo de energía	Posthac no tiene instalaciones propias sino que esta alquilada por lo que no dispone de datos de consumo de energía
	Consumo papel	18.000 hojas (9 personas trabajando / Media de 2.000 hojas)	26.000 hojas (14 personas trabajando / Media de 1.857 hojas)
	Nº de personas formadas en gestión Ambiental	0	2

Desde el diagnostico hasta el momento actual hemos organizado un Taller de Arreglo y uso seguro de bicicletas, hemos comunicado vía página web las líneas de autobús que llegan a nuestras instalaciones y hemos incluido en nuestros correos el consejo de no imprimir documentos si no es necesario.

En momento de elaborar esta memoria hemos retomado la propuesta de mejora en relación a documentar las buenas prácticas ambientales ya implantadas en POSTHAC con objeto de fomentar la reducción de impacto ambiental a nuestro personal, usuarios, docentes y otras partes interesadas

4.- ACTUACIONES ACOMETIDAS Y EL AVANCE DEL PLAN DE ACTUACIÓN

4.1 ACTIVIDADES REALIZADAS EN 2021

Programas Integrados de Formación y Empleo



Convocatoria para la subvención en 2021 de programas integrados de formación y empleo (PIFES) y de programas específicos
8001 Pife Actividades auxiliares de comercio y operaciones de caja
8002 Pife Actividades auxiliares de comercio y operaciones de caja
8128TU Cajeros/as
8059AI Cajeros/as

Enfocando talentos, Programa de INSERCIÓN Sociolaboral

Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para Programas comunitarios de interés social a favor de personas desempleadas durante el año 2021 Itinerario integral de inserción socio-laboral para personas en situación de exclusión Proyectos integrales de acompañamiento en itinerarios de inserción socio-laboral dirigidos prioritariamente a personas perceptoras de Renta Garantizada. Este programa consiste en el desarrollo de COMPETENCIAS PERSONALES Y CATA DE OFICIOS para ofrecer a las personas un acercamiento a diferentes sectores laborales, a través del acompañamiento personalizado.

El Itinerario integral de inserción socio-laboral para personas en situación de exclusión “ENFOCANDO TALENTOS” es un proyecto cuyo objetivo específico es favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de las personas en dificultad social, incrementando su autonomía, cualificación y oportunidades laborales de manera que aumenten sus posibilidades de acceder a un empleo. En este proyecto, se trabajará en dos zonas de Navarra (Pamplona y Tudela) ejecutando dos programas que acogerán a personas desempleadas integrantes de unidades perceptoras de Renta Garantizada u otras personas que no siendo perceptoras se encuentren en situación de exclusión social cuyas principales barreras están centradas en el ámbito laboral (mujeres, paro de larga duración, bajo nivel de cualificación, escasos ingresos...). <http://posthac.org/portfolio/enfocando-talentos-programa-de-insercion-sociolaboral/>



Impulsando la Inclusión

Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para proyectos en el área de Inclusión Social y de Promoción social de grupos más vulnerables año 2021

Proyecto de participación e integración social de personas en tratamiento por trastornos de Salud Mental que se encuentren en situación de exclusión social, mejorando sus condiciones de vida y contribuyendo a su promoción, empoderamiento y autonomía a través de un acompañamiento individual y grupal en un entorno no sanitario.

Emplea+ III

Convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para Programas comunitarios de interés social a favor de personas desempleadas durante el año 2021 Itinerario integral de inserción socio-laboral para personas en situación de exclusión

A través de este proyecto “EMPLEA+ III”, se realizó la contratación de 4 personas, dos en Tudela y otras dos en Pamplona, que realicen la atención directa y el cuidado de los menores, dando prioridad en la contratación a personas beneficiarias de Renta Garantizada.

<http://posthac.org/portfolio/emplea-iii-recepcionista-monitora-espacio-respiro-familiar-2021/>

Semillas de Inclusión III



Departamento de Políticas Migratorias y Justicia, convocatoria de subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para proyectos de acogida y acompañamiento a personas migrantes y refugiadas, para el año 2021.

Actuaciones de acompañamiento social a personas inmigradas en proceso de inclusión social

El proyecto de acompañamiento social “SEMILLAS DE INCLUSIÓN III” es una apuesta por la inclusión social de mujeres y sus menores en situación de extrema vulnerabilidad, por la creación de redes y lazos sociales, viabilizadoras del empoderamiento.

Es un proyecto Integral ya que promueve un conjunto organizado de medidas dirigidas a mujeres migradas, a desarrollar en un contexto geográfico y en un periodo determinado, como resultado de un proceso participativo, que cuenta con la implicación de diferentes áreas de las instituciones públicas del entorno, de agentes sociales, entidades, y por supuesto, de la población objeto. Es un proyecto integral, de trabajo en red, que aborda las áreas: igualdad, participación, cultura, educación, empleo, inclusión, salud, deporte, ocio, sostenibilidad y cuidado del medio ambiente alineado con los objetivos y metas de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

<http://posthac.org/portfolio/semillas-de-inclusion-3/>

Empleo Impulsa, Navarra Solidaria 2020



El proyecto EMPLEO IMPULSA de la Convocatoria de NAVARRA SOLIDARIA 2020 es una iniciativa de Fundación “la Caixa” y Fundación Caja Navarra.

http://posthac.org/wp-content/uploads/03.-720-EMPLEO-IMPULSA.mp4?_=1

Itinerarios integrados de Inserción sociolaboral en el sector COMERCIO con apoyo del espacio del SERVICIO DE RESPIRO FAMILIAR.

Desarrollo de ITINERARIOS INTEGRADOS Y PERSONALIZADOS DE INSERCIÓN SOCIOLABORAL con una perspectiva de género, competencial y de diversidad, que combinen medidas de activación, motivación, información y orientación, así como acciones que mejoren la adquisición de habilidades personales y competenciales, acceso y dominio de las nuevas tecnologías, formación transversal y capacitación profesional y ocupacional, así como la realización de Prácticas No Laborales en empresas del sector de la formación específica recibida. <http://posthac.org/portfolio/navarra-solidaria-2020-empleo-impulsa/>

Acciones formativas prioritariamente Personas desempleadas

- Convocatoria de subvenciones para financiar acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad y dirigidas a personas desempleadas. Complementaria 2021
- Convocatoria para la subvención en 2021 de acciones formativas dirigidas a personas desempleadas, Nivel 2 y 3

Cursos:

- | | | |
|----------|--|-----------|
| • 8128TU | Cajeras/os | 60 Horas |
| • 8059AI | Cajeras/os | 60 Horas |
| • 50201 | SSCI0109 Empleo Doméstico | 120 Horas |
| • 35101 | Habilidades comerciales (COMT051PO) | 60 Horas |
| • 34801 | Organización y gestión del almacén (COML019PO) | 30 Horas |

Acciones formativas prioritariamente Personas ocupadas

- Convocatoria subvención concedida para la financiación de acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas ocupadas pertenecientes a sectores afectados por la COVID-19

Cursos:

- | | | |
|-------|--|----------|
| 01001 | Atención al cliente y calidad del servicio | 25 Horas |
| 00201 | Técnicas de venta en carnicería- charcutería | 20 Horas |
| 00501 | Conducción de carretillas elevadoras | 20 Horas |
| 00502 | Conducción de carretillas elevadoras | 20 Horas |
| 00801 | Manipulador de alimentos | 10 Horas |
| 00601 | Gestión básica del almacén | 20 Horas |
| 00503 | Conducción de carretillas elevadoras | 20 Horas |
| 00504 | Conducción de carretillas elevadoras | 20 Horas |
| 00101 | Operaciones básicas de caja (TPV) | 15 Horas |



Posthac contra la brecha digital de género

Convocatoria para la concesión de subvenciones en el año 2021-2022, a asociaciones de mujeres y otras asociaciones o entidades sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos en la Comunidad Foral de Navarra dirigidos a fomentar y promover la igualdad entre mujeres y hombres

- Alfabetización digital mujeres mundo rural
- Taller de Wikipedia para visibilizar a las mujeres en la sociedad

<http://posthac.org/portfolio/posthac-contra-la-brecha-digital-de-genero/>



4.2 AVANCE DE PLAN DE ACTUACION RSE SEPTIEMBRE 2021-DICIEMBRE 2022

En septiembre de 2021, POSTHAC da el siguiente paso planteado por InnovaRSE que en aquel momento se denomina “PLAN DE ACTUACIÓN” Con ayuda de consultor externo reflexionamos sobre acciones las acciones de mejora identificadas, acordando abordar 3 áreas de mejora

ÁREA DE MEJORA 1 (PLAN DE ACTUACION VIGENTE SEP 2021-DIC 2022)

- **Área de mejora:** Se detectó como mejora el revisar los Estatutos existentes para ampliar posibles casuísticas recogidas en PACTO DE SOCIOS. del link mostrado en el diagnostico <https://infoautonomos.eleconomista.es/tiposdesociedades/pactodesociosqueesycomosehace/>
- **Descripción del impacto positivo:** El objetivo de ésta área de mejora es garantizar la continuidad de la asociación a lo largo de los años.
- **Grupos de interés en los que incide:** Impacta directamente en las socias e indirectamente en personas trabajadoras y usuarios
- **Área de actuación:** Área de gestión También incide en el área de personas
- **Dimensión de la RS que mejora:** Dimensión económica y social
- **Actividades planteadas en plan de actuación para alcanzar objetivo**
 - Revisar estatutos actuales comparando con lo recogido en: <https://infoautonomos.eleconomista.es/tiposdesociedades/pactodesociosqueesycomosehace/>
Estudiar tipos de pactos de socios para identificar posibles nuevas casuísticas
 - Contratar asesoría externa para apoyo en proceso
 - Reuniones periódicas para llegar a acuerdos
 - Firmar pacto de socios y/o nuevos estatutos

- **Resultado:**

Los estatutos se elaboraron en el año 2017 se actualizaron en 2019 para reflejar el cambio de sede y para documentar de forma más clara los colectivos de interés, los fines y objetivos de la asociación. Se documentó de forma expresa el compromiso con la igualdad y la inclusión.

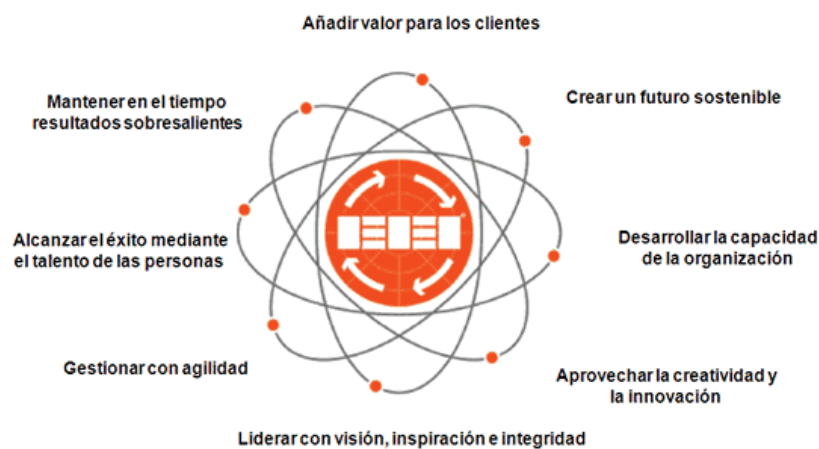
Tras la elaboración del plan de actuación, el 19 de octubre de 2021 nos reunimos las tres socias de Posthac y la responsable financiera con asesora de asesoría Arpa Asociados, especializada en el proceso de revisión de los Estatutos existentes y la posibilidad de redactar un Pacto de socias. En esta reunión expusimos la conveniencia de redactar pacto de socias pero la asesora nos dijo que los Estatutos estaban bien redactados y estaba bien recogidas las posibles incidencias en el futuro. La asesoría si nos aconsejó el cambio de forma jurídica de Posthac pasando de ser una Asociación a una Cooperativa sin ánimo de lucro. En este momento estamos valorando esta opción.

ÁREA DE MEJORA 2 (PLAN DE ACTUACION VIGENTE SEP 2021-DIC 2022)

- **Área de mejora:** Definir plan estratégico a través de despliegue de las estratégicas, objetivos y planes de acción asociados y obtención de reconocimiento externo EFQM (Modelo Europeo de Excelencia Empresarial)

- **Descripción del impacto positivo:**

En el siguiente gráfico se recogen los conceptos fundamentales de Excelencia utilizados como referencia por el modelo EFQM



A través de la autoevaluación el modelo EFQM pretende una gestión más eficaz y eficiente. La identificación de los puntos fuertes y débiles aplicados a diferentes ámbitos de la organización son el punto de partida de un proceso de mejora continua medible con un método objetivo y con reconocimiento de entidad externa.

- **Área de actuación:** Área de gestión
- **Dimensión de la RS que mejora:** Dimensión económica y social
- **Grupos de interés en los que incide:** Éste área de mejora incide sobre todo en las socias; personas trabajadoras; los clientes (usuarios de servicios y programas); la comunicad; la administración pública.
- **Actividades planteadas en plan de actuación para alcanzar objetivo**
 - o Reunión de equipo realizada el 15 de septiembre de 2021 con participación de socias y personas trabajadoras con objeto de explicar qué es y con qué objetivo se elabora una matriz DAFO y solicitar colaboración al personal para elaborarla

- El mismo 15/09/2021 se envía por correo electrónico el documento de la matriz junto con un documento de explicación para su cumplimentación
 - De deja un plazo para que el personal elabore matriz DAFO Debilidades; Amenazas; Fortalezas y Oportunidades´
 - El 21 de septiembre de 2021 realizamos otra reunión de equipo con personas trabajadoras en POSTHAC para poner en común y hacer lluvia de ideas e ir apuntando todo lo que nos sale en la pizarra para después ir trabajándolo. Se reflexiona sobre qué debilidades, amenazas y oportunidades abordar.
 - El 08/03/2022 volvemos a reunirnos con el equipo para realizar seguimiento de acciones frente a matriz DAFO definida.
 - Revisar cuestionario elaborado por la Fundación Navarra para la Excelencia como diagnostico EFQM.
 - Recopilar información disponible y complementaria para enviar junto a Formulario EFQM El cuestionario EFQM que plantea la Fundación Navarra para la Excelencia nos exigió revisar y actualizar cierta documentación como el manual de calidad, mapa de procesos, política de calidad....
 - En este punto se avanzara con definición de actividades a desarrollar para afrontar debilidades, amenazas y oportunidades, se desplegarán líneas y objetivos estratégicos
 - Enviar formulario y documentación complementaria a Fundación Navarra para la Excelencia Enviado el 09/03/2022
 - Estudio de documentación aportada por parte de evaluadores EFQM, redacción de informe con planteamiento de áreas de mejora y puntuación obtenida Valoración realizada el 9 de marzo de 2022 por evaluador designado por la Fundación Navarra para la Excelencia Fernando del Prado
 - Reconocimiento a la organización por su participación y compromiso hacia le excelencia
 - Implantar acciones identificadas en plan de mejora y valorar seguir avanzando en modelo EFQM y aumentando puntuación
- **Resultado:**
- Definido y documentado Matriz DAFO, líneas estratégicas y programa desplegado
 - Resultado de diagnóstico EFQM con áreas de mejora a trabajar Informe de marzo de 2022
 - Reconocimiento externo de Fundación Navarra para la Excelencia
 - Diploma Compromiso hacia la Excelencia de fecha 13 de diciembre de 2021 con validez 3 años.
 - Imagen Sello Compromiso hacia la Excelencia e Indicaciones de Uso

COMPROMISO HACIA LA EXCELENCIA




La Fundación Navarra para la Excelencia otorga el reconocimiento "Compromiso hacia la Excelencia" por su Sistema de Gestión, a

ASOCIACIÓN POSTHAC ENTIDAD SOCIAL POR EL EMPLEO

De acuerdo con el resultado obtenido en el Diagnóstico realizado según el Modelo EFQM de Excelencia.

Fecha de entrega:
13 de diciembre de 2021
Validez: 3 años


Natividad Luqui Muñoz
Presidenta Fundación Navarra para la Excelencia

ÁREA DE MEJORA 3 (PLAN DE ACTUACION VIGENTE SEP 2021-DIC 2022)

- **Área de mejora:** Avanzar en cumplimiento de requisitos exigidos por legislación de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- **Descripción del impacto positivo:** Abordar éste área de mejora incide en aumentar la seguridad y salud de los empleados, las subcontratas y los usuarios. Además abordamos requisitos que son obligatorios por legislación aplicable.
- **Grupos de interés en los que incide:** Afecta a nuestros empleados, subcontratas y usuarios de servicios y programas
- **Área de actuación:** Área de personas
- **Dimensión de la RS que mejora:** Dimensión social
- **Actividades planteadas en plan de actuación para alcanzar objetivo**
 - o Concertar cita con servicio de prevención ajeno contratado para que realice nueva evaluación de riesgos incluyendo parte de debajo de las instalaciones y toda la oficina
 - o Ampliar evaluación de riesgos para profundizar en riesgos psicosociales asociados a trabajo desarrollado en POSTHAC
 - o Solicitar a servicio de prevención ajeno documento de planificación actividad preventiva para ir anotando actuaciones que se lleven a cabo teniendo en cuenta categorización de los riesgos (empezar por los riesgos que obtengan puntuación más elevada)
 - o Definir pautas de actuación ante posibles situaciones de emergencia Dotar de medios Ej. llave puerta de abajo) y conocimiento a los docentes colaboradores y a personal interno.
 - o Revisión anual equipos protección contra incendios por empresa externa autorizada (la anterior se realizó en julio de 2020)
 - o Realizar coordinación de actividades empresariales con docentes (entregar riesgos y pautas de emergencia) y recoger recibí con firmas como evidencias
 - o Contratar vigilancia de la salud de personal Además se está valorando ampliar ésta vigilancia contratando revisión urológica y ginecológica como mejora de convenio.
 - o Formación del personal en manejo saludable de pantallas de visualización de datos PVD.
 - o Formación del personal en riesgos y medidas preventivas asociadas a instalaciones y a trabajos desarrolladas.
- **Resultado:**
 - o Plan de prevención documentado de 04/11/19 Incluye política de seguridad y salud documentada.
 - o Evaluación inicial y valoración del riesgo por servicio de prevención ajeno “Riesgo y Trabajo” de fecha 4/11/2019 Incluye Riesgos de seguridad, higiene industrial y ergonomía
 - Condiciones generales
 - Puesto administrativo
 - Puesto orientación laboral
 - o En evaluación de riesgos de 4/11/2019 cero riesgos catalogados como intolerables ni cero riesgos catalogados como importantes
 - o Planificación de actividad preventiva que recoge toma de acciones asociada a medidas preventivas para paliar riesgos que se identifiquen en evaluación de riesgos de noviembre de 2019 Realizado y documentado seguimiento de acciones planificadas.
 - o Realizada medición higiénica de iluminación de fecha: 10/12/19 El informe reflejo cumplimiento con Real Decreto 486/97 de todos los puestos excepto en uno. En consecuencia se cambió la iluminación para este puesto.
 - o Definidas pautas de actuación ante emergencia Documento de fecha 04/11/2020

- Nueve personas formadas en riesgos y medidas preventivas asociadas y en pantallas de visualización de datos. Formación impartida por servicio de prevención ajeno el 24/9/2021.
- Se dispone de documento de recibí de entrega de EPIS de personas trabajadoras de 24/09/2021
- Se dispone de documento de recibí de entrega de fichas de datos de seguridad de personas trabajadoras de 24/09/2021
- Nº personas que realizan reconocimiento médico. En 2021: 7 reconocimientos y 1 renuncia
- Número de citas ginecología: 8 en 2021
- Número de citas urología: 1 en 2021 una.

En 2019, cuando se realizó diagnóstico RSE, POSTHAC llevaba poco tiempo de andadura y no contaba con personal externo contratado de forma fija. Por esta razón no se disponía de contrato con servicio de prevención ajeno ni se había realizado evaluación de riesgos, ni planificación actividad preventiva, ni estaba definido plan de prevención.

Después del diagnóstico, POSTHAC contrato a un servicio de prevención ajeno que en noviembre de 2019, realizó evaluación de riesgos de las instalaciones en las que estaban en ese momento. Además realizó evaluación de puesto de orientador de empleo, evaluación de puesto de administrativo y plan de prevención.

En momento en el que se elaboró el plan de actuación (septiembre de 2021) se mantenía el contrato con Servicio de Prevención Ajeno pero la evaluación de riesgos definida no contemplaba evaluación de riesgo psicosocial ni se había formado al personal en riesgos y medidas preventivas.

Tras la definición del plan de actuación nueve personas de Posthac han sido formadas en riesgos y medidas preventivas, hemos entregados EPIS y fichas de datos de seguridad de productos utilizados. Además hemos posibilitado la vigilancia de la salud a nuestro personal habiendo realizado en 2021 8 reconocimientos ginecológicos y 1 urológico.

En momento actual estamos valorando presupuestos de otros servicios de prevención para elaborar nueva evaluación de riesgos que contemple evaluación psicosocial básica que valorará necesidad o no de profundizar en esta dimensión.

5.- CONTRIBUCION DE LOS ODS

En septiembre de 2015 España suscribió, junto con otros 192 países, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, iniciativa de la ONU que establece una serie de objetivos globales para cuya consecución se precisa la colaboración de la sociedad civil y los sectores público y privado, y cuya finalidad es terminar con la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático. La resolución de la Asamblea General de la ONU implica un compromiso para los países firmantes de tomar las medidas pertinentes para lograr en el año 2030 los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que afectan a las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y ambiental. Cada uno de los ODS tiene una serie de metas vinculadas, hasta un total de 169, así como un sistema de indicadores de ámbito mundial, nacional y regional.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que configuran la Agenda 2030

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las metas asociadas a los mismos se plantean en 5 esferas: Personas, Planeta, Prosperidad, Paz y Alianza; y están basados en tres principios (en cada uno de los cuales se aplica de forma transversal la perspectiva de género), que vienen a subrayar su enfoque holístico:

- ✓ **Universalidad:** Los ODS y sus metas son relevantes para todos los actores y gobiernos, sobre la base de una responsabilidad común aunque diferenciada.
- ✓ **Integración:** Es preciso equilibrar el crecimiento económico con el desarrollo social y la protección ambiental, lo que se conoce como Triple Bottom Line, considerando el carácter interconectado e indivisible de los ODS.
- ✓ **Que nadie se quede atrás:** Ninguno de los ODS se habrá logrado a menos que se cumpla para todas las personas, sin exclusiones por razón de ingresos, raza, sexo, nacionalidad, etc.

Los ODS implican de manera directa a las Administraciones Públicas en la implementación de políticas y adopción de medidas para su consecución, como principales responsables del desarrollo económico, social y medioambiental de los países y regiones correspondientes. Pero la Agenda 2030 requiere aplicar estrategias globales y unidad de acción. En este sentido, si bien la responsabilidad fundamental recae en los gobiernos, resulta vital implicar también a las empresas (y otros agentes) como corresponsables.

De los 17 ODS POSTHAC desarrolla acciones que están alineados con los siguientes ODS:



ODS 1. Fin de la pobreza Este objetivo sostiene el fin de la pobreza en todas sus formas en todo el mundo para el 2030. Esto incluye facilitar el acceso a los servicios básicos y aumentar las ayudas a personas en situación de pobreza o vulnerabilidad social.

Posthac forma parte de Red Navarra de Lucha contra la Pobreza y exclusión social Desde enero 2021 ha distribuido mascarillas a través de la red para todas las personas usuarias. Convenio de colaboración con Fundación La Caixa en programa el “árbol de los sueños”



2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible

Posthac ofrece en sus programas de formación e inclusión talleres de cocina (de aprovechamiento,) de saber comprar, de economía doméstica a personas en situación de vulnerabilidad



3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades

Posthac participa en programa Caixa Pro-infancia ofreciendo servicio de talleres educativos familiares y terapias grupales e individuales

Organizamos talleres de salud y bienestar para personas con trastornos de salud mental y personas en situación de desempleo.

Impartimos talleres de primeros auxilios



ODS 4 Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida de todos

Posthac imparte formación a personas jóvenes y adultos para que adquieran competencias técnicas y profesionales necesarias para acceder al empleo y trabajo decente

ODS 5. Igualdad de género

En 2019, 2020 y 2021 Posthac desarrolla programa Semillas de Inclusión con el objetivo de fomentar la participación e inclusión de mujeres migradas.

La Asociación Posthac declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo. Definidas medidas de igualdad Definido y registrado ante Gobierno de Navarra protocolo de actuación y prevención acoso sexual y por razón de sexo

Participación activa en grupo de “igualdad” en Red de Lucha contra la pobreza y exclusión



ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico Consiste en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas y todos. Esto se quiere conseguir reduciendo la tasa de desempleo y mejorar el acceso a los servicios

Desde Posthac, trabajamos para reducir la proporción de personas en desempleo y aumentar su nivel formativo y de capacitación profesional.



ODS 10. Reducción de las desigualdades de sexo, edad, diversidad funcional, etnia o religión, entre otras.

Desde Posthac, trabajamos en línea con este objetivo potenciando y promoviendo la inclusión social y económica de todas las personas independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición



11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles

Como Asociación, contribuimos a mejorar los barrios marginales, asegurando el acceso a los servicios básicos.



16. Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas

Como Entidad social, contribuimos en la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades de la sociedad actual en la que vivimos.



17. Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

Desde Posthac, promovemos la colaboración y cooperación con otras empresas reutilizando equipos tecnológicos en pro de las personas con menos recursos

6.- PROXIMOS PASOS

En 2019 iniciamos este itinerario TAMIRSE con ilusión y compromiso. Desde entonces hemos avanzado según todo lo recogido en esta memoria. Agradecemos a todos los grupos de interés implicados en esta colaboración.

- Al personal, nuestro equipo de trabajo, por remar en la misma dirección, teniendo clara nuestra misión y ofreciendo siempre la mejor de vuestras sonrisas;
- A nuestras personas usuarias, por confiar en nuestra Entidad para acompañaros en vuestra inserción sociolaboral y trabajar para el cambio y el aumento de oportunidades.
- Al personal docente que, con su buen hacer, contribuye en el alcance de nuestra misión y transmisión de nuestros valores para contribuir a hacer un mundo más diverso, inclusivo e igualitario;
- A Gobierno de Navarra por fomentar y por la aportación económica que facilita la contratación de consultores externos que apoyen el impulso de la RSE
- A nuestra consultora por acompañarnos en este camino
- A nuestras entidades colaboradoras, con las que trabajamos en Red y son clave para construir este camino en torno a la responsabilidad social empresarial
- A cada uno de los que lea esta memoria, porque eso significa que le interesa lo que nuestra asociación puede aportar a la sociedad

Pero todavía queda camino. Somos conscientes y queremos seguir trabajando para mejorar nuestro compromiso y nuestra contribución a la responsabilidad social empresarial.

Algunas de las acciones de mejora que ya tenemos identificadas y que queremos acometer próximamente son:

- Pendiente decidir si modificamos forma jurídica de la entidad adecuada a nuestros fines y actividades
- Terminar de documentar plan estratégico (ya tenemos definido matriz DAFO, líneas estratégicas, acciones para alcanzarlas y plan de comunicación anual)
- Toma de acciones y elaborar memoria según lo establecido en diagnóstico previo de EFQM
- Contratar evaluación de riesgo psicosocial
- Difundir el “manual de acogida” para docentes que incluye cuestiones en relación a coordinación actividades empresariales; código ético; protección de datos; medidas de igualdad...
- Previsto para primer semestre de 2023 programa integrado de formación y empleo para personal vulnerable de “Mantenimiento de bicicletas y vehículos de movilidad urbana o personal
- Difundir código ético al personal de Posthac, docentes y todas las partes interesadas
- Aprobar y comunicar las buenas prácticas ambientales ya implantadas en POSTHAC con objeto de fomentar la reducción de impacto ambiental a nuestro personal, usuarios, docentes y otras partes interesadas
- Actualizar plan de formación interno y plan de formación docente.
- Mayor definición de cuadro de indicadores desglosado por grupos de interés.

Queda abierta la disponibilidad de POSTHAC de elaborar nuevo ciclo de mejora RSE dentro de itinerario TAMIRSE, de modo que volvamos a realizar diagnóstico RSE para detectar nuevas áreas de mejora y plantear nuevo plan de actuación con despliegue de objetivos, medios e indicadores de medida.

