

Informe de Progreso Pacto Mundial 2017



APOYAMOS
AL PACTO MUNDIAL

Esta es nuestra **Comunicación sobre el Progreso** en la aplicación de los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**.

Agradecemos cualquier comentario sobre su contenido.

Carta de Renovación del compromiso

Madrid, noviembre de 2017

Estimados amigos y amigas,

A través de esta carta me gustaría expresar en nombre de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, la cual presido, nuestro firme interés en mantener el compromiso adquirido con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios que promueve.

Nuestra misión es mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y sus familias, la defensa de sus derechos y la representación del movimiento asociativo.

Es precisamente esa defensa de los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias, y por extensión de las personas y organizaciones que trabajamos con ellas, la que nos llevó en 2007 a suscribir nuestro compromiso con el Pacto Mundial. Los principios que recoge esta iniciativa, basados en Declaraciones y Convenciones Universales forman parte ya, de una manera u otra, de nuestra cultura y forma de actuar en la organización.

Así, desde la publicación del último informe de nuestro organización en 2015, desde la Confederación hemos hecho un importante esfuerzo por mejorar nuestro modelo organizativo, mejorando la eficacia de nuestro sistema de gestión y nuestros procesos de planificación estratégica, las condiciones laborales y la calidad de la formación continua recibida por nuestros trabajadores y trabajadoras, los canales de información y comunicación con los grupos de interés, la colaboración con otras entidades aliadas y colaboradoras, la implantación de medidas respetuosas con el medio ambiente e incorporando nuevas herramientas de nuevas tecnologías y medidas de transparencia en la gestión.

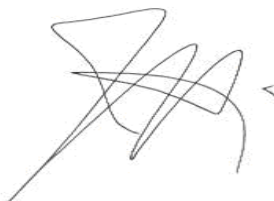
Además, desde 2015, la Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES) pasa a llamarse 'Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA'.

Para la Confederación es también importante ofrecer a la sociedad una visión positiva, que se acerque más al concepto de 'salud mental' y se aleje del de 'enfermedad mental'. De esa forma, se propicia que el conjunto de la sociedad se sienta interpelada directamente por el mensaje de la Confederación, ya que el nuevo nombre diluye la diferenciación entre personas sanas y personas con enfermedad, en tanto que todos debemos cuidar la salud mental.

Fruto de este intenso trabajo con la sociedad, la Confederación recibió en diciembre de 2016 el II Premio "Institución del Defensor del Pueblo", en una ceremonia celebrada en el Congreso de los Diputados. En dicho acto la Defensora del Pueblo, Soledad Becerril, destacó la labor que realiza la Confederación para mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias. Además, resaltó su trabajo en defensa de la igualdad de oportunidades para este colectivo y recordó que el galardón "reconoce el servicio que las organizaciones no lucrativas prestan a la sociedad".

Esperamos que todas estas acciones nos ayuden a continuar avanzando en el cumplimiento de los Principios del Pacto Mundial. A pesar de las dificultades económicas y de recursos que asolan actualmente a nuestro país, el respeto a los derechos de las personas para las que trabajamos y con las que colaboramos seguirá siendo de obligado cumplimiento dentro de la Confederación.

Recibid un fuerte abrazo.



Nel Anxelu González Zapico
Presidente de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA

Información general

Perfil de la entidad: Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA.

- **Dirección:** C/ Hernández Más, 20-24.
- **Dirección web:** www.consaludmental.org.
- **Alto cargo:** Nel Anxelu González Zapico, Presidente.
- **Fecha de adhesión:** 10/01/2007.
- **Número de empleados:** 21.
- **Sector:** ONG.
- **Actividad, principales marcas, productos y/o servicios:** Servicios de atención a familias y personas con enfermedad mental y defensa de sus intereses.
- **Ventas / Ingresos:** 3.708.544,41euros (2016).
- **Ayudas financieras significativas recibidas de gobierno:** 2.922.281 euros (2016).
- **Desglose de Grupos de Interés:** Clientes, Personal, Aliados, ONG Homólogas, Sociedad y Proveedores.
- **Criterios que se han seguido para seleccionar los Grupos de Interés:** Estos grupos están identificados y definidos en la documentación propia de nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.
- **Países en los que está presente (donde la entidad tiene la mayor parte de su actividad) y mercados servidos:** España.
- **Alcance del Informe de Progreso y sus posibles limitaciones, si existen:** Todas las actividades y áreas de trabajo de la Confederación. Sin limitaciones, salvo en aquellos casos en los que la información solicitada sea considerada como sensible para la organización o afecte a la protección de datos personales.
- **¿Cómo ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso?** En base a la información solicitada en el Informe de Progreso, se aportarán los datos necesarios extraídos de nuestras diversas fuentes de información; memorias económicas anuales, informes de auditorías económicas y de calidad, evaluaciones internas y externas, informes de evaluación de los planes operativos anuales, Memorias Anuales, Informes de cumplimiento de los presupuestos anuales, informes de evaluación de procesos, de resultados respecto a los objetivos de calidad, informes de seguimiento de los planes estratégicos...
- **Como se está difundiendo el Informe de Progreso:** Se han establecido los canales de comunicación para la difusión del informe de progreso por cada uno de los grupos de interés; los canales son diversos, como la página web, reuniones de órganos de gobierno, mail a las entidades asociadas...
- **Premios y distinciones recibidos durante el periodo informativo:**
 - Premio “Institución del Defensor del Pueblo” en reconocimiento del servicio que las organizaciones no lucrativas prestan a la sociedad (2016).
 - Premio del Instituto para la Calidad de las ONG-ICONG a la Buena Práctica “Diseño y ejecución de acciones para el fomento de la participación del personal y OG” (2016).
 - Premio al ex presidente de la Confederación, José Mª Sánchez Monge, por su trayectoria en el movimiento asociativo, concedido por Salud Mental Castilla y León (2015).
- **Periodo cubierto en la memoria:** 2015 - 2017, con referencias cuando sea necesario a aspectos relevantes de la organización, no contemplados en el Informe anterior.
- **Ciclo de presentación del Informe de Progreso:** BIANUAL.

Hecho clave de la organización

Anualmente, la Confederación elabora un informe en el que describe el trabajo realizado y los resultados obtenidos dentro de la Confederación para la recogida de información sobre la satisfacción de sus grupos de interés sobre servicios y actividades durante el año.

Además, nos gustaría resaltar la importancia que para la Confederación tiene el contar con las opiniones y aportaciones de sus grupos de interés en la búsqueda de la mejora continua de los servicios que ofrece. El alto interés de la Confederación por alinear su estrategia con las necesidades y expectativas de los grupos de interés se hace visible en su esfuerzo por gestionar de manera sistemática sus relaciones institucionales y en las mediciones de la satisfacción que anualmente se realizan con sus grupos de interés.

Los beneficios que perseguimos desde la Confederación con este compromiso por mantener una actitud de escucha permanente de nuestros grupos de interés los podemos resumir de la siguiente manera:

- Facilita una mejor gestión de nuestra imagen social y reputación.
- Aprendemos a través de las experiencias de nuestros grupos de interés, lo que genera mejoras de nuestros servicios y funcionamiento.
- Permite desarrollar la confianza entre la Confederación y sus grupos de interés.
- Posibilita la comprensión del entorno en el que trabajamos, incluso en desarrollo de nuevas actividades y la identificación de nuevas oportunidades estratégicas.
- Nos ofrece un espacio para informar, formar, sensibilizar e influenciar a los grupos de interés y la sociedad en general para mejorar sus procesos de toma de decisiones y las acciones que afectan a la Confederación y a la sociedad.
- Nos ayuda a construir un desarrollo social más equitativo y sostenible al brindar una oportunidad de participar en los procesos de toma de decisiones a quienes tienen derecho a ser escuchados.
- Permite la combinación de recursos (conocimiento, personas, recursos económicos y tecnología) que resuelva los problemas y alcance objetivos que la Confederación no podría lograr de forma independiente.

La metodología elegida para recoger información sobre la satisfacción de los grupos de interés respecto a la Confederación y sus servicios ha variado en cada caso, con el fin de asegurar la mayor participación posible de estos y asegurar el cumplimiento de aquellos requisitos que se han establecido internamente, relativos a la confidencialidad y privacidad de los datos ofrecidos.

Por otra parte, La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA considera la implicación de las personas usuarias y entidades miembro en el análisis, implementación y evaluación de sus programas, servicios, actividades y productos como un elemento indispensable para dar cumplimiento a su Misión y ser coherente con su Identidad.

Así, dado que en su Misión se recoge que la Confederación persigue “mejorar la calidad de vida de las Personas con Enfermedad Mental y sus Familias y la defensa de sus derechos”, la Confederación tiene el compromiso de dotar a sus programas de herramientas para la participación y el empoderamiento de las personas usuarias y el fortalecimiento de la gestión de sus entidades miembro.

Este compromiso se recoge además en su Identidad, donde se recogen y definen como valores fundamentales de la Confederación, entre otros, los de PARTICIPACIÓN (“*La Confederación promueve la colaboración de todos sus grupos de interés para el cumplimiento de su misión y visión, promoviendo acciones y actitudes que garanticen la participación*”) y el de AUTODETERMINACIÓN (“*La Confederación promueve la capacidad de las personas para decidir sobre su vida, promoviendo la máxima autonomía y capacidad propia individual*”).

Para asegurar el cumplimiento de estos compromisos de participación y empoderamiento de las personas usuarias y entidades miembro, ha sido necesario:

1. Adecuar continuamente la estructura de trabajo de la Confederación (representada gráficamente a través del Organigrama) y los canales concretos de comunicación de todos los grupos de interés internos de la Confederación, tal y como se resume brevemente a continuación:
 - Comunicación y retroalimentación con las entidades del movimiento asociativo y usuarios de los servicios: Cuestionario anual de satisfacción usuarios de servicios (incluidas entidades) y de necesidades de formación para entidades y procedimiento oficial de quejas, sugerencias y propuestas de mejora.
 - Creación, comunicación y retroalimentación con Comités y Comisiones de la Confederación: Reuniones de Comité en Primera Persona, Consejo Consultivo, Comité jurídico, Comisión de Gerentes y Coordinadores Técnicos, Comité de Calidad, Comité Técnico Asesor.

Destaca especialmente la creación del Comité Pro Salud Mental En Primera Persona, que tiene por objetivo dotar de voz a las personas con problemas de salud mental y promover su empoderamiento en todos los ámbitos de la vida en la comunidad, como claro ejemplo de este compromiso.

- Órganos de Gobierno: Reuniones mensuales (CP) y cuatrimestrales (JD), con el uso de una herramienta específica de mejoras en la gestión y la de diseño y/o rediseño proyectos.
2. Desarrollar una metodología propia de trabajo, documentada y aplicada de forma sistemática, para el diseño, desarrollo y evaluación de los programas, servicios, actividades y productos de la Confederación.

Así, la formulación de éstos se realiza sobre la base de las NNyEE identificadas y actualizadas periódicamente de los grupos de interés y los resultados sobre su satisfacción recogidos en años anteriores, e incluye tanto la documentación relativa a la solicitud a los financiadores, la documentación asociada a los procesos para cada uno de los servicios y productos, las estrategias internas de trabajo y las evaluaciones semestrales de los mismos.

Como ejemplo ilustrativo de esta actualización continua de las NNyEE, desde la Confederación se realiza una consulta anual a las entidades de la red SALUD MENTAL ESPAÑA a través de cuestionarios online sobre preferencias, necesidades detectadas, estimación de personas participantes en cada territorio así como otras observaciones y/o mejoras relativas a los programas que corresponda en cada caso.

El seguimiento, actualización y evaluación y mejora de los programas, servicios, actividades y productos de la Confederación cuenta con una metodología específica, revisada y consensuada todos los años, que permite las aportaciones directas de las personas usuarias y entidades miembro.

Finalmente, la presentación de resultados se realiza de manera personalizada y en diferentes formatos para cada grupo de interés para asegurar su correcta difusión.

3. Diseñar específicamente acciones formativas que tengan por objetivo ampliar los conocimientos y las herramientas de las personas con enfermedad mental, sus familiares y de los profesionales de la red SALUD MENTAL ESPAÑA en materias como la comunicación (Curso de Portavoces), el ámbito legal y la salud mental (Formación sobre Derechos Humanos y Convención ONU), el empoderamiento (Cursos 'Prospect') o la psicoeducación (Formación sobre el "Modelo de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA de intervención familiar").

Para SALUD MENTAL ESPAÑA, estas actividades suponen un espacio ideal para potenciar la participación de los integrantes del movimiento asociativo, porque de esta PARTICIPACIÓN surgen las mejores ideas y los mejores proyectos.

Los Órganos de Gobierno, tal y como se marca en nuestro organigrama, trabajan en tres niveles; nivel de Asamblea General, nivel de Junta Directiva (formada por diecinueve miembros, representantes de las diferentes federaciones y asociaciones uniprovinciales) y Comisión Permanente, órgano ejecutivo por delegación de Junta Directiva que se reúne mensualmente. El presidente de la Confederación participa y lidera la actividad en estos tres niveles.

La Junta Directiva mide el progreso en la implantación de los 10 principios mediante la revisión de los indicadores del informe de progreso.

Desde la Confederación, se está haciendo seguimiento y difusión del proyecto de resolución del Consejo de Derechos Humanos de la ONU y del Informe emitido por el Relator Especial de la ONU en materia de salud mental: <https://consaludmental.org/general/resolucion-onu-salud-mental-28917/> y <https://consaludmental.org/sala-prensa/informe-relator-onu-salud-mental-2-33103/>.

Más información

- **Dirección web:** <http://www.consaludmental.org>
- **Día de publicación del Informe:** viernes, 10 de noviembre de 2017
- **Responsable:** Alfonso Serrano Movilla

Principio 1: Las entidades deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

DIAGNÓSTICO

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

Respecto al diagnóstico realizado con el personal, a través de la encuesta anual se ha comprobado que las cuestiones relacionadas con el salario anual percibido, el horario y la participación del personal en la toma de decisiones han sido destacados como aspectos mejorables, por lo que parece necesario seguir analizando estas situaciones y establecer acciones para la mejora de los resultados con el fin de evitar el riesgo de situaciones de estrés y dificultades para la conciliación de la vida personal y laboral.

Respecto al diagnóstico realizado con los clientes, la Confederación cuenta con distintos instrumentos para obtener información de la percepción y las necesidades y expectativas de los grupos de interés:

- Equipo técnico: Reuniones de Equipo Técnico (al menos dos al año), reuniones de área, encuesta de clima laboral anual, evaluación anual del desempeño, reuniones individuales con responsable inmediato, cuestionario de valoración de las formaciones (con observaciones y propuestas de mejora), herramienta específica de mejoras en la gestión y la de diseño y/o rediseño proyectos.
- Órganos de Gobierno: Reuniones mensuales (CP) y cuatrimestrales (JD), herramienta específica de mejoras en la gestión y la de diseño y/o rediseño proyectos.
- Entidades del movimiento asociativo y usuarios de los servicios: Cuestionario anual de satisfacción usuarios de servicios (incluidas entidades) y de necesidades de formación para entidades y procedimiento oficial de quejas, sugerencias y propuestas de mejora.
- Comités y Comisiones: Reuniones de Comité en Primera Persona, Consejo Consultivo, Comité jurídico, Comisión de Gerentes y Coordinadores Técnicos, Comité de Calidad, Comité Técnico Asesor.
- Reuniones con financiadores, aliados y colaboradores y proveedores.
- Buzón de sugerencias en Sede para todos los grupos.

Del análisis de la información y los resultados obtenidos con estos instrumentos parecen indicar la necesidad de realización de actividades de visibilización de los servicios y sus actividades, para hacerlos accesibles a un mayor número de usuarios, así como la capacidad de los mismos para reducir los tiempos de espera. Igualmente, desde el propio equipo de profesionales se alerta de la necesidad de proteger los datos personales de los clientes, especialmente los relativos a datos de salud.

Respecto al diagnóstico relacionado con los proveedores, aunque la Confederación utiliza pocos proveedores nuevos, normalmente se tiene ya una experiencia previa con ellos y hasta ahora la valoración que se suele hacer de los mismos es positiva, se ha visto necesario establecer los mecanismos que prevengan la aparición de conflictos de interés en la contratación de los mismos.

Objetivos:

Respecto al **personal**:

- Difundir la política retributiva entre el personal y efectuar una revisión del salario de cada profesional a través de los resultados obtenidos en la evaluación anual de desempeño.
- Analizar individualmente las necesidades de conciliación de cada profesional y buscar alternativas en la organización del trabajo en la Confederación para facilitar la conciliación.
- Revisar las herramientas existentes en la Confederación para la participación del personal en la toma de decisiones y desarrollar nuevas herramientas.

Respecto a los **clientes**:

- Desarrollar nuevas herramientas de difusión y visibilización de los servicios ofrecidos.
- Analizar el alcance, capacidad y eficacia de los servicios ofrecidos actualmente, con el objeto de adaptarlo a las necesidades de los clientes.
- Realizar el mantenimiento adecuado de las medidas adoptadas para el cumplimiento de la LOPD (incluyendo las auditorías externas bianuales) e incorporación de nuevas herramientas tecnológicas que ofrezcan un mayor nivel de protección de los datos personales de los clientes.

Respecto a los **proveedores**:

- Establecer una política de prevención de situaciones de conflictos de interés en la contratación de proveedores externos, asumida y aprobada por los Órganos de Gobierno de la Confederación.

POLÍTICAS

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

La Confederación cuenta con una declaración por parte de sus órganos de gobierno de la política de calidad, documentada y visible dentro de sus instalaciones, así como su Identidad (misión, visión y valores). Toda esta información está a disposición de sus grupos de interés a través de su Página Web (www.consaludmental.org).

Además, la Confederación cuenta con una serie de documentos relacionados con el marco ético de la organización que se mantiene en vigor dentro del Sistema de Gestión de la Calidad de la Confederación:

- Estatutos
- Identidad
- Política de Calidad
- Grupos de interés
- Mapa Procesos
- Organigrama
- Reglamento Interno de Funcionamiento de diferentes Comités y Comisiones
- Cartera de Servicios
- Código de Convivencia
- Manual de Acogida
- Política conflicto de interés
- Criterios de selección de Proyectos
- Política selección de empresas

Respecto a los **clientes**, la Confederación ha documentado la identificación de los mismos y las vías de comunicación disponibles.

Respecto al **personal**, todos los aspectos relacionados con la gestión laboral (formación, vacaciones...) están documentados y procedimentados en el Sistema de gestión de Calidad. La identidad de la Confederación es comunicada al nuevo trabajador durante su plan individualizado de acogida. Desde 2012 está implantada una política retributiva para todo el personal de la Confederación. Además, se ha reforzado el compromiso con los temas legales y éticos de la Confederación, mediante la elaboración y aprobación del Código Convivencia y la revisión de los Estatutos en 2017. Por último, está documentada la política de selección y contratación y cuenta con la implicación de los órganos de Gobierno para los puntos de decisión relacionados con la puesta en marcha de procesos de selección y contratación de personal.

Por último, respecto a los **proveedores**, está documentado dentro del SGC el proceso de Compras. Además, existe una instrucción técnica para la gestión de los proveedores (criterios de selección, seguimiento del pedido y evaluación del proveedor) y una política de prevención de conflictos de interés que aborda el tema de la gestión de proveedores aprobada por los Órganos de Gobierno.

Objetivos:

Se pretende que progresivamente se incluyan todas las mejoras necesarias en la documentación de las políticas que regulan el funcionamiento de la Confederación, tanto para el personal como para los clientes.

Igualmente, es necesario dar información a nuestros proveedores, financiadores y colaboradores más significativos acerca de la identidad de la Confederación (Misión, Visión y Valores).

ACCIONES

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

Respecto a los **clientes**, desde 2015 y con motivo del cambio de marca la Confederación, se han reforzado las acciones de difusión y visibilización de los servicios ofrecidos, tanto en eventos públicos como a través de las herramientas de comunicación de las que la Confederación dispone. Igualmente, se ha implantado un CRM que entre otras ventajas permite tener unificados y actualizados todos los datos de los clientes, incluyendo datos históricos, preferencias, usos, información demográfica y de contacto y ofrecer un mayor nivel de protección de los datos personales de los clientes.

Respecto al **personal**, estas son las medidas más relevantes tomadas en los últimos dos años:

- Elaboración del Plan de Conciliación laboral y Plan de Igualdad (Octubre 2015)
- Cuestionario para el personal para diagnóstico previo (Enero 2016)
- Participación en Programa Generando Cambios 2016_ Planes de Igualdad para PYMES de la Comunidad de Madrid, informando de ello a CTA, OG y ET. (Marzo a octubre 2016)
- Elaboración Informe externo de diagnóstico con Programa Generando Cambios (26 junio 2016)
- Elaboración del Plan de Igualdad con apoyo externo (Programa Generando Cambios) 24 octubre 16
- Formación On-Line y presencial "Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres" (Nov. 2016)
- Elaboración Guía no sexista (Abril 2017)
- Difusión interna Guía para aportaciones a ET (20 abril 2017)
- Certificado Acciones Igualdad con el compromiso de la Dirección (7 julio 2017)
- Incorporación de la perspectiva de género en los programas y proyectos.
- Incluido en los valores de la Confederación.

- Modificación reciente de los Estatutos incluyendo lenguaje inclusivo y previsión de una versión nueva con el compromiso con la igualdad.
- Elaboración de informes de dos informes de vulneración derechos humanos de las personas con trastorno mental que contemplan la perspectiva de género y la diversidad cultural.

Por último, respecto a los **proveedores**, con motivo del cambio de marca de la Confederación, en 2015 se ha realizado una campaña de difusión de la nueva marca y de la identidad de la Confederación dirigida también a ellos.

Objetivos:

Respecto a los **clientes**, se plantea seguir participando y aumentar la presencia de la Confederación en aquellos foros donde sea necesario defender los derechos de las personas con enfermedad mental y sus familias, tal y como se marca en la Misión de la Confederación. Igualmente, permanecer alerta al feedback que nos ofrecen para mejorar nuestros servicios.

Respecto al **personal**, pretendemos la implantación de una política de Igualdad y no discriminación y la perspectiva de género, para de esta forma dar continuidad al proyecto para diseñar, documentar y difundir las medidas que se desarrollen en la Confederación en materia de Igualdad y Conciliación de la Vida Personal y Laboral y que por su amplitud de alcance finalmente se prefirió avanzar en primer lugar en los temas de Conciliación.

Respecto a los **proveedores**, se pretende continuar con la política de involucración y toma de conciencia por parte de nuestros proveedores acerca de la Identidad y las actividades de la Confederación.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

La Confederación cuenta con diversas fuentes de información y comunicación con sus clientes, personal y proveedores que suponen una herramienta importante para el seguimiento de sus actividades y facilitan la identificación de mejoras de sus productos y servicios y de sus políticas, incluidas las referidas a los Derechos Humanos. Entre estas fuentes destacamos las siguientes.

- Encuestas anuales de satisfacción, dirigidas a los siguientes grupos: personal de la Confederación, usuarios/as del servicio del Centro de Documentación, del servicio de Información, del Servicio de Comunicación, del servicio de Asesoría Jurídica del servicio de Formación y de las entidades miembro.
- Resultados de las reuniones de los órganos de Gobierno, del Equipo Técnico y de los diferentes comités y comisiones presentes en la Confederación: Comisión de gerentes y coordinadores federativos, Comité de personas con enfermedad mental, Consejo consultivo, Comité de Calidad y Comité Jurídico.
- Evaluación anual de proveedores, coordinada desde el área de Administración.
- Evaluaciones y auditorías externas: De calidad, de transparencia y buenas prácticas, económicas...

Objetivos:

Mantener o aumentar los niveles actuales de satisfacción de los clientes y personal, entendida como la respuesta a sus necesidades y expectativas y el reconocimiento y respeto a sus derechos humanos, potenciando su implicación en la detección de las mejoras necesarias en la organización. Además, continuar con la identificación de proveedores con los que establecer relaciones mutuamente beneficiosas.

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

Respuesta: 100 %

Implantación:

Todos los empleados reciben durante su primera semana en la Confederación la información relativa a la identidad de la Confederación (Misión, Visión y Valores) a través de las actividades previstas en su plan de acogida. Además, todos los trabajadores han firmado su conocimiento y asunción del Código de Convivencia de la organización.

Objetivos:

Ampliar la documentación que regula la convivencia y los aspectos éticos de la organización mediante el desarrollo del Plan de Adecuación Ética de la Confederación.

Principio 2: Las entidades deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

DIAGNÓSTICO

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

La Confederación analiza y evalúa las organizaciones con las que de alguna manera trabaja y colabora de la siguiente manera:

- Proveedores: Está implantado un proceso de compras y de gestión de proveedores en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad y anualmente son evaluados por parte de los responsables de la relación por el proveedor. Generalmente son entidades que colaboran de forma habitual en el ámbito del tercer sector.
- Aliados: Está implantado un proceso de gestión de alianzas en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad, que incluye los requisitos para establecer la alianza. Anualmente las alianzas son evaluadas por parte de los responsables.
- Financiadores: Está implantado un proceso de gestión de proyectos en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad. Cada oportunidad de nueva financiación es analizada en primer lugar por el equipo técnico y posteriormente por parte de los Órganos de Gobierno.

Objetivos:

Establecer una política de selección de proyectos y financiadores, que ayude a la toma de decisiones en aspectos concretos como la colaboración con laboratorios farmacéuticos que son susceptibles de debatirse internamente y sobre los que puede ser clarificar el posicionamiento.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política de compras por escrito o utiliza algún sistema de selección de productos o servicios, acorde con su Política de RSE/RS? (P2C2I1)

Respuesta: Sí.

Implantación:

Los procesos de compras y de gestión de proveedores están identificados y documentados en nuestro Sistema de gestión de la Calidad. Además, se someten a las auditorías económicas y de calidad establecidas a lo largo del año.

Objetivos:

- Prevenir situaciones de conflictos de interés en la contratación de proveedores externos.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P2C3I1).

Respuesta: Sí.

Implantación:

Se ha establecido una política de selección de proyectos, asumida y aprobada por los Órganos de Gobierno de la Confederación.

Igualmente se ha establecido una política de prevención de situaciones de conflictos de interés en la contratación de proveedores externos, asumida y aprobada por los Órganos de Gobierno de la Confederación. Actualmente se encuentra en vigor en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.

Objetivos:

Integrar las políticas de selección de proyectos y de prevención de situaciones de conflictos de interés en el sistema de gestión de la organización y difundir su contenido entre los grupos de interés de la Confederación.

*** Nota adicional:**

La Confederación Mental España, durante el último año y en cumplimiento de su misión, ha desarrollado de manera destacada las siguientes actuaciones en materia de defensa de derechos de las personas con trastorno mental:

- En 2016, la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, la Asociación Española de Neuropsiquiatría, la Federación 'En Primera Persona' y la asociación Veus, firmaron su adhesión al 'Manifiesto de Cartagena por unos servicios en Salud Mental respetuosos con los derechos humanos y libres de coerción'. La firma de este documento supone el comienzo de un proceso encaminado a terminar con las medidas coercitivas en el ámbito de la atención a la salud mental.
- El 20 de junio de 2016 el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), junto a sus entidades miembro, celebró una concentración frente al Congreso de los Diputados para exigir el derecho al voto de casi 100.000 personas con problemas de salud mental, discapacidad intelectual o deterioro cognitivo que no lo tienen reconocido en la actualidad, y para reclamar que se dote de plena accesibilidad a todos los procesos electorales.
- La concentración 'Vota para que votemos', a la que se sumó SALUD MENTAL ESPAÑA, consiguió el apoyo tanto de sus entidades miembro como de los principales partidos políticos.

- Un año más la Confederación se unió a la petición que diversas plataformas y agrupaciones de ONG hacen a la ciudadanía para que manifiesten en la declaración de la renta su intención de destinar una parte de sus impuestos a programas sociales. Con el lema #SíTeRenta, la campaña de la 'X Solidaria' de 2016 se puso en marcha para informar a la población de que marcar la casilla de Actividades de Interés Social es un gesto solidario que no cuesta nada a las personas contribuyentes y que al hacerlo permite destinar un 0,7% de sus impuestos a programas sociales que realizan las ONG y que atienden necesidades concretas de las personas.
- Publicación del 'Informe sobre el estado de los derechos humanos de las personas con trastornos mentales en España' elaborado desde el servicio de Asesoría Jurídica con la participación y aportaciones del Comité Jurídico y realización de aportaciones y participación en el Informe España 2015 sobre Derechos Humanos y Discapacidad elaborado por el CERMI.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

La Confederación cuenta con diversas fuentes de información y comunicación con sus clientes, personal y proveedores que suponen una herramienta importante para el seguimiento de sus actividades y facilitan la identificación de mejoras de sus productos y servicios y de sus políticas, incluidas las referidas a los Derechos Humanos. Entre estas fuentes destacamos las siguientes.

- Encuestas anuales de satisfacción, dirigidas a los siguientes grupos: personal de la Confederación, usuarios/as del servicio del Centro de Documentación, del servicio de Información, del servicio de Asesoría Jurídica del servicio de Formación, del Servicio de Comunicación y de las entidades miembro.
- Resultados de las reuniones de los órganos de Gobierno, del Equipo Técnico y de las de los diferentes comités y comisiones presentes en la Confederación: Comisión de gerentes y coordinadores federativos, Comité de personas con enfermedad mental, Consejo consultivo, Comité de Calidad y Comité Jurídico.
- Evaluación anual de proveedores, coordinada desde el área de Administración.
- Evaluaciones y auditorías externas: De calidad, de transparencia y buenas prácticas, económicas...

Objetivos:

Mantener o aumentar los niveles actuales de satisfacción de los clientes y personal, entendida como la respuesta a sus necesidades y expectativas y el reconocimiento y respeto a sus derechos humanos, potenciando su implicación en la detección de las mejoras necesarias en la organización. Además, continuar con la identificación de proveedores con los que establecer relaciones mutuamente beneficiosas.

Indique el porcentaje sobre el total de sus proveedores que disponen de una certificación (ejemplo: SA 8000, ISO 9001) (P2C4I1)

Respuesta: Información no disponible

Implantación: Es necesario recoger la información de los proveedores sobre este aspecto.

Principio 3: Las entidades deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

DIAGNÓSTICO

Indique si existen factores de riesgo que puedan poner en peligro el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Descríbalos (P3C111).

Respuesta: No.

Implantación:

Existen canales eficaces para la recogida de sugerencias del personal de la confederación: reuniones con responsables, aportaciones a las mejoras, encuestas de satisfacción. Se desarrollan además reuniones del equipo técnico y de área para comunicar datos y debatir sobre el funcionamiento general de la Confederación a todo el personal, incluida la comunicación de la política retributiva a los trabajadores. Además anualmente se producen reuniones individuales para la evaluación del desempeño del personal donde el trabajador puede realizar sus propuestas y aportaciones.

Objetivos:

- Continuar la documentación los sistemas de comunicación interna y todas las cuestiones relacionadas con la gestión laboral.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política por escrito de consulta que trate con los empleados los temas importantes? (P3C211).

Respuesta: No.

Implantación: Comentado anteriormente.

Objetivos:

Si bien es cierto que existen acuerdos implícitos dentro de la organización acerca de su regulación y funcionamiento, puede ser positivo documentar estas políticas para asegurar su comunicación a todo el personal.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P3C311).

Respuesta: Sí.

Implantación:

Dentro de la gestión de personal, se encuentra definida y comunicada a todo el personal la posibilidad de promoción para acceder a otros puestos de trabajo de manera planificada, posibilitando así el desarrollo personal y mejorando las condiciones económicas.

En la encuesta de clima laboral se evalúa la percepción de los trabajadores con los sistemas de reconocimiento existentes en la confederación.

- Se realizan las evaluaciones del desempeño de manera anual para todos los trabajadores y se proponen medidas en función de los resultados obtenidos en las mismas. Las evaluaciones se recogen en documentos que son revisados y consensuados con los responsables directos estableciendo los objetivos a desarrollar para cada persona, las áreas de mejora y las necesidades formativas identificadas.
- Existe reconocimiento, económico incluso, de la labor desarrollada por cada persona a partir de los datos obtenidos en la evaluación del desempeño.
- Desde 2016 se encuentra definida y documentada la metodología para la participación de los Órganos de Gobierno y de los DT en las evaluaciones de desempeño y desarrollo de reconocimientos de los resultados obtenidos y apoyo para los planes de desarrollo personal.

Objetivos:

A las habituales, reuniones de área y de equipo técnico, cuestionarios de clima laboral, grupos de trabajo... se pueden promover nuevas herramientas de participación del personal en temas de índole laboral.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

La Confederación cuenta con diversas fuentes de información y comunicación con el personal que suponen una herramienta importante para nuevos aprendizajes dentro de la organización. Entre estas fuentes destacamos las siguientes.

- Encuestas anuales de satisfacción: la Confederación realiza anualmente una encuesta de Clima Laboral que consta de 67 ítems divididos a su vez en 10 bloques: General (3 ítems), Puesto de trabajo y disponibilidad de RRHH (11 ítems), Ambiente de Trabajo (7 ítems), Condiciones Ambientales, de Infraestructuras y Disponibilidad de Recursos, Ambiente de trabajo (11 ítems), Recursos financieros de la confederación (3 ítems), Trato con superiores (8 ítems), Motivación (10 ítems), Formación (3 ítems), Comunicación (8 ítems) y Órganos de gobierno (3 ítems).
- Resultados de las reuniones del Equipo Técnico y de las diferentes áreas.
- Reuniones individuales anuales para la evaluación del desempeño.

Objetivos:

Mantener o aumentar los niveles actuales de satisfacción de los clientes y personal, entendida como la respuesta a sus necesidades y expectativas y el reconocimiento y respeto a sus derechos humanos, potenciando su implicación en la detección de las mejoras necesarias en la organización.

Principio 4: Las entidades deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

DIAGNÓSTICO

Indique si el trabajo forzoso es un factor de riesgo en su entidad, dado el tipo de actividad a la que se dedica. (P4C1I1).

Respuesta: No.

Implantación: En nuestro trabajo no se identifican factores de riesgo relacionados con el trabajo forzoso.

Objetivos: Ninguno.

POLÍTICAS

Indique si existen situaciones laborales en su empresa donde sea necesario implantar medidas de conciliación (P4C2I1).

Respuesta: Sí, cada caso es analizado de forma individualizada en la Confederación.

Implantación: Si bien es cierto que existen acuerdos implícitos dentro de la organización acerca de su regulación y funcionamiento, puede ser positivo documentar estas políticas para asegurar su comunicación a todo el personal.

Objetivos: Difundir adecuadamente las medidas de conciliación actuales y futuras.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una política clara y por escrito o existe algún acuerdo en firme en el que se determinen las horas de trabajo establecidas, la remuneración de los trabajadores y los beneficios sociales? (P4C3I1).

Respuesta: Sí.

Implantación:

Está documentada y difundida entre el personal la Política Retributiva de la Confederación cuyos objetivos son remunerar a los/as trabajadores/as en función de su contribución para el buen funcionamiento de la organización, implicar a los/as trabajadores/as en el desarrollo de la actividad de la organización, con el fin de garantizar los resultados, garantizar que la remuneración en la Confederación cuenta con una buena posición en el mercado y una equidad interna y adaptar la masa salarial de la Confederación a sus recursos.

Objetivos:

Mantener y ajustar la política retributiva a las condiciones actuales en el mercado laboral.

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

Dentro de la Confederación, existen mejoras al XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, tales como la flexibilidad horaria de entrada, incremento del periodo de vacaciones, jornada laboral intensiva durante los 3 meses de verano, cobro del salario mensual antes de las fechas establecidas, permisos para ausentarse por emergencias familiares y acompañamiento a médicos, permisos retribuidos para acudir a servicios sanitarios y la cobertura en casos de incapacidad temporal para que no se vea afectada la percepción de la retribución mensual del trabajador.

Existe un Catálogo Medidas de Conciliación Confederación, que mejora la legislación vigente, compartido con el equipo técnico en el marco del Proyecto de Conciliación 2016 – 2017.

Objetivos:

Difundir de manera adecuada entre el personal las medidas adoptadas por la Confederación.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

¿Dispone la entidad de mecanismos de control que garanticen el cumplimiento de las políticas establecidas y/o conoce el número de beneficiarios de sus medidas de conciliación y beneficios sociales? Descríbalos. (P4C5I1).

Respuesta: Sí.

Implantación:

El staff de Recursos Humanos, con la supervisión de la Dirección Ejecutiva, supervisa y monitoriza la aplicación de estas medidas y el número de beneficiarios, aunque no es un dato que se recoja en documentos públicos de control de resultados de la actividad en la organización.

El reflejo de la satisfacción del personal con la organización respecto a estos mecanismos es comprobable a través de las encuestas anuales de satisfacción respecto al clima laboral.

Objetivos:

Ofrecer dentro de la organización los datos anuales sobre la aplicación de las medidas de conciliación.

Principio 5: Las entidades deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.**DIAGNÓSTICO**

Indique si el trabajo infantil es un factor de riesgo en su entidad dado el tipo de actividad a la que se dedica. En caso afirmativo, indique los riesgos que afectan a los diferentes grupos de interés reflejados en la tabla. (P5C1I1).

Respuesta: No.

Implantación: Nuestro país no permite la contratación de menores, y esto se refleja en el estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo, los cuales tienen una regulación específica para menores de 18 años, en las que se regulan diversas materias como PRL y otras de contrato.

Los encargos realizados a proveedores (productos y servicios) en nuestra organización no son susceptibles de ser realizados por menores.

Objetivos: Ninguno.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política clara que comunica abiertamente donde se define la prohibición del trabajo infantil? (P5C2I1).

Respuesta: No.

Implantación: Ninguna, porque la normativa laboral de nuestro país no permite el trabajo infantil.

Objetivos: El código ético que se encuentra en fase de elaboración podría incluir una cláusula relativa al rechazo del trabajo infantil.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo en relación a este principio durante el ejercicio. (P5C3I1)

Respuesta: No.

Implantación: No.

Objetivos: No es necesario.

Principio 6: Las entidades deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

DIAGNÓSTICO

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico en el cual se evalúan los factores de riesgos en discriminación en la contratación, formación y promoción. En caso afirmativo, indique el riesgo y su impacto (P6C1I1).

Respuesta: No.

Implantación: No se han detectado indicios de riesgo de discriminación por lo que no se ha considerado realizar un diagnóstico más profundo.

Objetivos: Ninguno.

POLÍTICAS

¿La entidad ha formulado políticas, planes y/o programas de integración y no discriminación de colectivos desfavorecidos tales como personas con discapacidad, jóvenes demandantes de primer empleo, desempleados mayores de 45 años, personas inmigrantes o personas en riesgo de exclusión? Descríbalos. (P6C2I1).

Respuesta: Sí.

Implantación: La Confederación desarrolla proyectos de integración y no discriminación orientados a personas con discapacidad, pero que pueden pertenecer o sumarse también a otros riesgos de exclusión.

Objetivos: Aunque de forma efectiva no se aplican políticas discriminatorias en la contratación de personal dentro de la organización, vemos positivo el establecer ese compromiso de manera escrita en un documento.

ACCIONES

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

A través de un Proyecto de mejora ya iniciado y que continuará en 2018 se pretende la implantación de una política de Igualdad y no discriminación y la perspectiva de género. Algunas de las medidas contempladas son las siguientes:

- Elaboración Guía formativa en género
- Difusión interna Guía formativa en género
- Habilitación de correo específico para temas de Igualdad gestionado por RRHH
- Elaboración Guía formativa en género y salud mental
- Difusión interna guía formativa género y salud mental
- Difusión interna del Plan de Igualdad e invitación al personal a formar parte del Comité de Igualdad de la Confederación

- Establecimiento de la Política de Igualdad aprobada por OG y difundida entre nuestros grupos de interés.
- Primera reunión del Comité de Igualdad
- Diseño del Protocolo de Prevención de Acoso por parte del Comité de Igualdad.
- Difusión interna
- Evaluación impacto de la implantación de la política de Igualdad y conclusiones para la mejora y próximas acciones.
- Presentación de resultados a OG y aprobación de próximas acciones propuestas.
- Inicio implantación de nuevas acciones.

A través del desarrollo de este Proyecto se pretende establecer dicha metodología, documentar las medidas y poder difundirlas y comunicarlas a las personas que forman parte de la Confederación y a otros grupos de interés si fuera necesario.

Objetivos:

Documentar y difundir las medidas en materia de Igualdad y Conciliación de la Vida Personal y Laboral vigentes en la Confederación.

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

Respuesta: Sí.

Implantación: Ninguna medida concreta, aunque a tenor de la composición actual de la plantilla, se muestra un equilibrio en la composición y distribución de los puestos por género.

Objetivos: Ninguno.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Órganos de Gobierno

- Directivos frente a empleados: 20 / 21.
- Directivos mujeres: 8
- Directivos hombres: 12

Personal

- Mujeres: 13
- Hombres: 8
- Mayores de 45 años: 4 (4 Mujeres)
- Menores de 30 años: 0
- Empleados no nacionales: 0
- Empleados con contrato fijo: 18
- Empleados con contrato temporal: 3

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

Respuesta: Sí, además de comunicar regularmente los cambios en la composición de los órganos de gobierno a la administración competente, la composición de los órganos directivos y del equipo técnico están disponibles en la página Web de la Confederación (www.consaludmental.org).

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

Respuesta: Ninguno.

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

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio (P7C1I1)

Respuesta: Sí.

Implantación:

La Confederación cuenta en su sistema de gestión de la calidad con una instrucción de trabajo dirigida a favorecer el cuidado del medio ambiente y el ahorro energético, con medidas concretas como la clasificación de desechos.

En 2017 se ha iniciado un proyecto de mejora para la implantación de una cultura de mejora y participación en la Confederación con la aplicación práctica en la sensibilización medioambiental.

Con ello, se trata de definir, documentar e implantar una metodología para la creación de grupos de mejora en la Confederación, dedicados a la mejora constante de la calidad en la misma. Como experiencia piloto, se creará un grupo formado por el Comité de Calidad que seguirá esta metodología en la mejora de la gestión ambiental de la Confederación.

Objetivos:

Fomentar medidas de ahorro energético, que permitan por una parte el desarrollo de medidas favorables al medio ambiente y por otra parte aumentar la eficiencia de la organización.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

Indique el número de horas en formación medioambiental y/o inversión total en acciones de sensibilización en temas medioambientales. (P7C2I1)

Respuesta: Sí.

Implantación: No se han desarrollado acciones específicas de sensibilización medioambiental, salvo para la persona responsable de la limpieza de las instalaciones, de manera anual.

Objetivos: Desarrollar acciones específicas de sensibilización medioambiental.

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

DIAGNÓSTICO

Indique si la entidad tiene riesgos y responsabilidades en materia medioambiental teniendo en cuenta el sector de su actividad. (P8C1I1).

Respuesta: No.

Implantación: Por el tipo de trabajo que desarrollamos (de oficina), el impacto medioambiental de nuestra actividad es muy bajo.

Objetivos: Ninguno.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política integrada o sigue algún método basado en un sistema de gestión medioambiental para el cumplimiento legal sobre MMAA, considerar la variable medioambiental en los procesos de la organización y prevenir y gestionar los riesgos ambientales? (P8C2I1).

Respuesta: Sí.

Implantación: Ya comentado anteriormente, existe una política medioambiental descrita en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.

Objetivos: Seguir formando y concienciando al personal sobre la política medioambiental descrita en nuestro Sistema de Gestión de la Calidad.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P8C311).

Respuesta: Sí.

Implantación:

Reciclaje de materiales, según su composición, uso responsable de la climatización... Además, en el pie de firma en nuestros correos advertimos de la necesidad de valorar previamente la impresión o no de estos correos.

Objetivos:

Desarrollar nuevas acciones concretas de respeto al medio ambiente, que se añadan a las ya implantadas, tales como:

- Cooperación departamental:
 - Integrar el medio ambiente en todos los ámbitos de la organización, como parte fundamental de la gestión de la misma.
 - Estudiar la compra de materias primas y auxiliares alternativas de menor peligrosidad.
 - Tener en cuenta la minimización de residuos y emisiones en el diseño de nuevos productos, equipos y procesos.
 - Evita duplicar trabajo y esfuerzo.
- Gestión de los residuos:
 - Los puntos de recogida de residuos se deben mantener en condiciones adecuadas de higiene y seguridad.
 - Los residuos se deben depositar y segregar en los puntos indicados.
 - No se deben utilizar puntos no identificados de recogida de residuos.
 - En el momento que se genere un residuo no habitual se debe comunicar al responsable.
 - No se deben abandonar nunca los residuos.
- Consumo de agua:
 - El mantenimiento de la red de abastecimiento, la revisión de circuitos y la comunicación inmediata de cualquier avería para su reparación, evita las pérdidas por goteo y fugas.
 - La dosificación adecuada de los productos de mantenimiento, auxiliares o de limpieza que se emplean, y su elección en base a la menor toxicidad, facilita el tratamiento de las aguas residuales y posibilita su reutilización.
- Consumo eficiente de energía:
 - Impulsar el establecimiento de objetivos de reducción de consumo energético dentro de los programas periódicos de la organización.
 - Sugerir medidas de eficiencia energética y uso de combustibles más limpios o energías renovables.
 - Apagar el ordenador cuando no se vaya a usar en períodos superiores a una hora.
 - Utilizar luz natural siempre que sea posible y apagar las luces al final de la jornada laboral.
 - Utilizar la calefacción y el aire acondicionado de forma responsable (Es suficiente 20° C en invierno y 24° C en verano).

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

- Electricidad: 9.092,91 €
- Agua: 2.490,92 €
- Material Oficina: 5.345,80 €

Objetivos: Reducir el gasto en electricidad, agua y papel

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

Respuesta: No.

Implantación: Ninguna

Objetivos: Aunque están establecidas en nuestro SGC las medidas a contemplar respecto al medio ambiente, no se han definido indicadores de cumplimiento de las mismas. Sería interesante por tanto incluirlos en nuestros planes operativos anuales.

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

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P9C111).

Respuesta: Ninguna.

Implantación:

Objetivos:

Establecer acciones concretas de desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta: Ninguna.

Implantación:

No se han realizado hasta la fecha actividades para el desarrollo y la divulgación de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Objetivos: Establecer acciones concretas de desarrollo y difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

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

DIAGNÓSTICO

Indique si la entidad ha realizado un diagnóstico para conocer las áreas de mayor riesgo de forma interna en su organización y en su sector de actividad e identifique cuáles son sus riesgos e impacto (P10C111).

Respuesta: Sí

Implantación:

La Confederación se somete desde 2013 a una evaluación sobre transparencia y buenas prácticas llevada a cabo por la Fundación Lealtad en base a un exigente sistema de indicadores. Los riesgos más habituales a los que se enfrentan las ONG en este ámbito son los de fraude económico y daño a la imagen de la organización por falta de transparencia.

Objetivos:

Mantener el sello de ONG acreditada por la Fundación Lealtad, como garantía y confianza externa de transparencia en la gestión.

POLÍTICAS

¿Dispone la entidad de una política definida por escrito o utiliza algún método de rechazo explícito y público contra la corrupción, la extorsión y/o procedimientos de prevención de blanqueo de capitales? (P10C211).

Respuesta: Sí.

Implantación:

Todos los miembros de OG y los trabajadores de la Confederación conocen y han formado el Código de Convivencia de la Confederación. Así mismo, todos los miembros de la Junta Directiva deben firmar la política de conflicto de interés de la Confederación, establecida en 2013.

Objetivos:

Asegurarse de que los nuevos miembros de OG conocen y asumen la política de conflicto de interés de la Confederación.

ACCIONES

¿Dispone la entidad de una acción concreta? Describa la acción o acciones concretas llevadas a cabo, en relación a este principio, durante el ejercicio. (P10C311).

Respuesta: Sí.

Implantación:

La Confederación se somete desde 2013 a una evaluación sobre transparencia y buenas prácticas llevada a cabo por la Fundación Lealtad en base a un exigente sistema de indicadores.

De estos análisis se desprende que la Confederación cumple con los Principios de Transparencia y Buenas Prácticas que la Fundación recomienda a las ONGs para dar respuesta a las demandas de información de los potenciales donantes.

Como se puede comprobar en los informes publicados en la página web de la Fundación, la Confederación cumple con todos los principios y subprincipios sometidos a análisis y que refieren al funcionamiento interno de la entidad. Esto es evidencia del compromiso de la Confederación con la transparencia, la rendición de cuentas y la gestión eficaz y eficiente.

La Confederación solicita voluntaria y periódicamente esta evaluación en concordancia con la idea de “donación responsable” que defiende la Fundación Lealtad y según la cual el ciudadano tiene derecho a informarse convenientemente antes de decidir a qué entidad apoyar.

Objetivos:

Mantener el sello de ONG acreditada por la Fundación Lealtad.

SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DE IMPACTOS

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

Todos los miembros de OG y los trabajadores de la Confederación conocen y han formado el Código de Convivencia de la Confederación. Así mismo, todos los miembros de la Junta Directiva deben firmar la política de conflicto de interés de la Confederación, establecida en 2013.

Objetivos:

Incorporar la política de conflicto de interés a la documentación del SGC de la Confederación y valorar la posibilidad de mostrarla en la página Web de la Confederación.

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

Respuesta: Sí.

Implantación:

Descrita en la política de conflicto de interés de la Confederación, establecida en 2013.

Objetivos:

Asegurarse de que los nuevos miembros de OG conocen y asumen la política de conflicto de interés de la Confederación.