



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.

APOYAMOS AL PACTO MUNDIAL

INFORME DE PROGRESO 2018

Confederación SALUD
MENTAL ESPAÑA

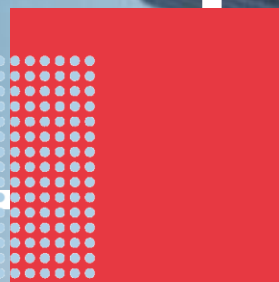


Tabla de Contenidos

01 | Carta de Renovación del Compromiso

02 | Perfil de la Entidad

03 | Metodología

04 | COE

05 | Análisis

- Clientes
- Empleados
- Socios/Accionistas
- Administración
- Comunidad/Sociedad Civil



CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO



Madrid, noviembre de 2019

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA firmó en 2007 el Pacto Mundial, bajo el compromiso con la defensa de los derechos de las personas con problemas de salud mental y desde este mismo año es además firmante asociada de la Red Española del Pacto Mundial. Este nuevo paso implica un reforzamiento de la posición de influencia de la Confederación en escenarios internacionales, para lograr los objetivos planteados en materia de salud mental para el 2030.

De esta forma, encontramos en el Pacto Mundial por los Objetivos de Desarrollo Sostenible una forma de estructurar y orientar nuestros esfuerzos a la consecución de objetivos compartidos por toda la ciudadanía a nivel global.

En SALUD MENTAL ESPAÑA acabamos de aprobar un nuevo plan estratégico en el que asumimos el compromiso de encauzar todas nuestras acciones según los indicadores de los ODS porque asumimos que es un deber de la sociedad civil organizada hacer aportaciones a la agenda 2030.

Nuestro compromiso con el Pacto Mundial se ha materializado en 2019 especialmente en el ámbito de la salud mental redoblando esfuerzos sobre el indicador de la meta 3.4 de los ODS, en relación con la disminución de las tasas de suicidio. Una de las principales reivindicaciones que actualmente consideramos más urgente, es la prevención del suicidio.

Esta es la temática que el movimiento asociativo ha elegido para conmemorar el Día Mundial de la Salud Mental 2019, bajo el lema "Conect@ con la vida" y en línea con la que marca la Federación Mundial para la Salud Mental (WFMH).

Por otra parte, SALUD MENTAL ESPAÑA ha participado en la celebración del 4º aniversario de la aprobación de los ODS de la Agenda 2030, impulsada por la Red Española del Pacto Mundial, que ha seleccionado y visibilizado, junto a otras 80 iniciativas, el Informe del Estado de Derechos Humanos 2018, para que sirva de inspiración a otras organizaciones.

El Informe recoge las demandas atendidas por el Servicio de Asesoría Jurídica de la Confederación en 2018, relacionadas con el abuso y la vulneración de derechos fundamentales de las personas con problemas de salud mental, que están, además, bajo el amparo de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El objetivo de este documento es visibilizar y denunciar públicamente estas vulneraciones. Violencia machista, esterilizaciones forzadas, abortos coercitivos, contenciones forzadas, ingresos involuntarios o fallecimientos tras dichos ingresos, son algunas de las denuncias recogidas en el informe, que también aporta algunas soluciones y propuestas para mejorar la atención y trato de las personas con problemas de salud mental.

Así, la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA reitera el compromiso de continuar siendo una entidad socialmente responsable. Deseamos continuar adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas, ya que los principios que recoge, especialmente los relativos a derechos humanos, laborales, medioambiente y anticorrupción, son valores que nuestra organización impulsa en su gestión global y trata de transmitir a sus grupos de interés.



Nel Anxelu González Zapico
Presidente



PERFIL DE LA ENTIDAD

DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Confederación Salud Mental España

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

C/ Hernández Más, 20-24

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<https://consaludmental.org/>

Número total de empleados

20

Facturación / Ingresos en €

2017: 3.808.959,56€ **2018:** 2.148.973,06€

Beneficios obtenidos detallados por país

2017: 1.245,61€ **2018:** 36.991,22€

Impuestos sobre beneficios pagados

Al tratarse de una entidad sin ánimo de lucro declarada de utilidad pública, está eximida de este compromiso.

Subvenciones públicas

2017: 2.893.241,55€ **2018:** 1.045.870,96€

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Servicios de sanidad

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

El trabajo de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA es muy amplio y se extiende a diferentes campos, materias y públicos. Pero en esencia, son tres los pilares básicos sobre los que se sustenta nuestro quehacer diario:

Qué hacemos por las personas con problemas de salud mental y sus familiares

Las personas con problemas de salud mental y sus familiares y personas allegadas son los protagonistas de nuestra misión y su bienestar nuestro principal motor.

A partir de nuestros conocimientos y de la experiencia directa de las personas con problemas de salud mental y sus familiares, canalizadas a través del movimiento asociativo SALUD MENTAL ESPAÑA, procuramos dar respuesta a las necesidades de atención social de las personas con trastorno mental.

La Confederación gestiona a nivel estatal un amplio catálogo de programas de intervención social que ofrece a sus entidades miembro para que, desde el nivel local, realicen atención directa con personas con trastorno mental y familiares.

Programas que pretenden fomentar el acompañamiento integral o la inserción laboral, iniciativas que cubren necesidades específicas como las que tienen las personas con problemas de salud mental que se encuentran en centros penitenciarios o que fomentan el ejercicio de derechos de estas personas.

Además, se llevan a cabo otra serie de programas que tienen como objetivos facilitar el disfrute del ocio y tiempo libre del colectivo, que ofrecen apoyo a sus familias y personas allegadas o que fomentan su autonomía ofreciéndoles facilidades de acceso a una vivienda.

INFORME DE PROGRESO 2018

Qué hacemos por el movimiento asociativo SALUD MENTAL ESPAÑA

Como Confederación estatal, una buena parte de nuestra misión es representar a más de 300 entidades que forman el movimiento asociativo de personas con problemas de salud mental y familiares de España.

Para canalizar sus necesidades, reivindicaciones y posicionamientos, utilizamos diferentes herramientas y estrategias, procurando fomentar siempre el trabajo en red y el apoyo mutuo.

Como consecuencia de este compromiso, desde la Confederación ponemos en marcha planes de acción que tienen como objetivo la promoción de la salud mental con iniciativas como 'La Salud Mental También va Contigo' o 'Expresión Artística por la Integración', la representación del movimiento asociativo en jornadas, congresos o espacios de interés público o el impulso y afianzamiento de redes de intercambio de información y experiencias, como el Boletín Electrónico, la Revista Encuentro o la Biblioteca Virtual.

Además, emprendemos diversas acciones formativas que tienen por objetivo ampliar los conocimientos y las herramientas de las personas con trastorno 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").

Y por supuesto, este es el espacio en que SALUD MENTAL ESPAÑA potencia la participación de los integrantes del movimiento asociativo, porque de esta PARTICIPACIÓN surgen las mejores ideas y los mejores proyectos.

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, es un claro ejemplo de este compromiso.

Cómo nos relacionamos con la sociedad

Somos conscientes del enorme desconocimiento social en torno a los problemas de salud mental y a las necesidades de las personas con trastorno mental.

Por ello desde la Confederación ofrecemos un servicio de orientación sobre salud mental a los que puede acceder cualquier persona que lo necesite, además de un servicio de asesoría jurídica destinado a aquellas personas que necesiten información y recomendaciones en este aspecto.

Nuestro objetivo de cara a la sociedad es aumentar el conocimiento y lo hacemos también a través del Servicio de Documentación, así como mostrar la realidad, visibilizar y dar voz a las personas afectadas por los trastornos mentales y sus familiares, lo cual llevamos a cabo desde el Servicio de Comunicación y de los diferentes productos informativos que editamos.

Para nosotros, el entorno digital (la web de consaludmental.org, Twitter, Facebook, e Instagram) es un gran aliado, al igual que las acciones de visibilización y las campañas de sensibilización que hemos desarrollado, como 'Queremos ser Felices' o el hito anual por excelencia en esta materia, el Día Mundial de la Salud Mental.

Países en los que está presente el negocio

España

Descripción del entorno empresarial, su organización y estructura, detallando el organigrama

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA es una entidad sin ánimo de lucro y de interés social que surgió en 1983.

En la actualidad, integramos a 18 federaciones autonómicas y asociaciones uniprovinciales, las cuales agrupan a más de 300 asociaciones y suman más de 47.000 socios y socias en todo el territorio estatal. Desde junio del año 2015 FEAFES pasa a denominarse Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, ofreciendo a la sociedad una visión positiva, que se acerca más al concepto de "salud mental" y se aleja del de "enfermedad mental".

INFORME DE PROGRESO 2018

De esta 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.

La **Asamblea** está formada por las entidades socias numerarias, representadas por las personas que las presiden o por las personas nombradas por sus respectivas Asambleas Generales.

La **Junta Directiva** es el órgano de gobierno integrado por todas las entidades socias numerarias. Tiene como finalidad cumplir y hacer cumplir los acuerdos adoptados por la Asamblea General. Está compuesto por una persona que representa a cada una de las entidades socias numerarias que forman el movimiento asociativo SALUD MENTAL ESPAÑA.

Comités y Comisiones:

Comité Pro Salud Mental En Primera Persona: está compuesto por personas con un trastorno mental representantes de cada una de las federaciones autonómicas y asociaciones uniprovinciales miembros de la Confederación. Se trata de un órgano asesor de la Junta Directiva que desarrolla propuestas, establece posicionamientos y da voz propia a las personas con problemas de salud mental tanto de cara a la organización como a la sociedad en general.

Comisión de gerentes y coordinadores/as técnicos federativos: está compuesto por los técnicos representantes de las federaciones autonómicas y asociaciones uniprovinciales miembros de la Confederación. Su función es coordinar los programas y actividades que desarrollan conjuntamente la organización y sus entidades miembro, así como cohesionar a todos los niveles la labor del movimiento asociativo SALUD MENTAL ESPAÑA.

Comité Jurídico: está formado por expertos de las diferentes federaciones autonómicas y asociaciones uniprovinciales así como de la asesora jurídica de la Confederación. Sus funciones son analizar documentos legislativos, proponer medidas y asesorar a la Junta Directiva para establecer el posicionamiento de la entidad en temas de ámbito jurídico.

Comité de Calidad: vela por el correcto funcionamiento del Sistema de Gestión de la Calidad implantado en la organización y su mejora constante. Está compuesto por técnicos de la Confederación así como por un representante de la Junta Directiva.

Consejo Consultivo: está formado por personas voluntarias expertas en diferentes ámbitos y su función es mantener una reflexión estratégica permanente mediante el análisis, el debate y el diseño de propuestas en temas puntuales y necesidades detectadas en el movimiento asociativo de personas con enfermedad mental y familiares en general y la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, en particular. El Consejo puede reflexionar y debatir sobre los temas propuestos por los Órganos de Gobierno y elevarles sus recomendaciones, proponer la elaboración de guías y acciones o estudiar y debatir documentos producidos por entidades internacionales o nacionales en el campo de la salud mental y la discapacidad.

[Organigrama de su entidad](#)
[Descargar elemento adjunto](#)



Foto con personas que forman la Junta Directiva

INFORME DE PROGRESO 2018

Principales riesgos vinculados a la actividad

- Conflictos de interés en la toma de decisiones de los Órganos de Gobierno.
- Aceptación de donativos / colaboraciones que puedan poner en peligro la reputación de la Confederación. - Incumplimiento de la voluntad del donante respecto al destino de sus donaciones.
- Insuficiente transparencia respecto a los resultados y el impacto de nuestra labor.
- Incumplimiento de los derechos de las personas usuarias y trabajadoras (Protección de datos personales, situaciones de acoso laboral...)

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar al negocio

Información extraída de Esteve, J. (dir.), Radiografía del TSS en España: retos y oportunidades en un entorno cambiante. Madrid, Fundación PwC, 2018, 116 p.

En los próximos años el mundo sufrirá una transformación sin precedentes motivada por cinco tendencias globales ('Megatrends') que ya hoy en día están teniendo un profundo impacto. Estas tendencias globales son de carácter macroeconómico y geoestratégico y serán la fuente de los principales retos y oportunidades en el futuro.

Estas megatrends van a tener un impacto muy relevante sobre el TS Social, que debe realizar un profundo ejercicio de reflexión estratégica para entender cómo pueden afectarle estos cambios globales.

Cambios demográficos: En Europa y Norteamérica la población estará envejecida, y habrá escasez de mano de obra. La sostenibilidad del sistema de pensiones se complicará y se tendrán que hacer ajustes fiscales o retrasar la edad de jubilación.

Proceso acelerado de urbanización: Este fenómeno implicará que en países desarrollados se aprovechará hasta el extremo las infraestructuras actuales, mientras que las nuevas urbes necesitarán grandes inversiones en infraestructuras inteligentes.

Cambio climático y escasez de recursos: La escasez de recursos y el cambio climático provocarán tensiones y conflictos por los recursos.

Grandes avances tecnológicos: Los grandes avances tecnológicos continuarán transformando el mundo en los próximos años. En este contexto la necesidad de talento adecuado será indispensable.

Cambios en los poderes económicos mundiales: Se está produciendo un nuevo reparto del poder. Este nuevo equilibrio global traerá consigo inversiones y flujos de capital, y talento hacia estos nuevos mercados.

De esta forma se identifican los principales retos:

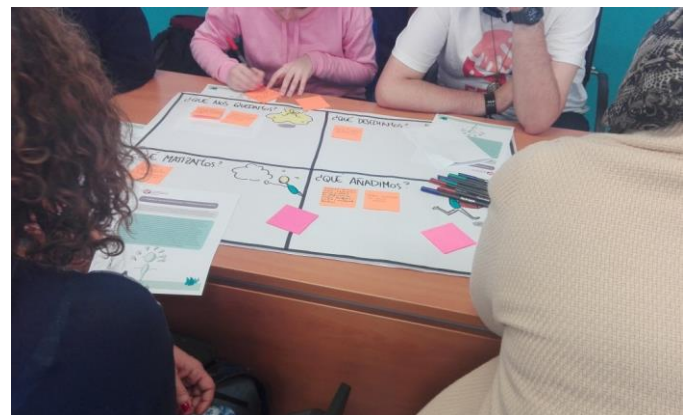
Retos que impactan en el futuro de los financiadores y los beneficiarios: Anticipación cambios en demanda social y revolución demográfica en la sociedad (2D).

Retos sobre la estructura económica que sustente la organización a futuro: Sostenibilidad y estabilidad del modelo financiero.

Retos sobre la manera de colaborar y ser percibidos por el resto del sector y la sociedad: Colaboración con otras entidades del sector, Buen gobierno y transparencia, colaboración con otras entidades públicas y privadas y reputación propia y del sector en general.

Retos sobre la forma en que funcionan y se organizan las entidades del sector: Atracción y retención del talento, cumplimiento normativo y controles internos, medición y comunicación de resultados y penetración de nuevas tecnologías.

Taller de trabajo Plan Estratégico 2019 - 2022



INFORME DE PROGRESO 2018

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Nuestra misión es mejorar la adopción de todas las medidas que contribuyan a la mejora de la calidad de vida de las personas con trastorno mental y la de sus familias, defender sus derechos y representar al movimiento asociativo de la salud mental.

La Confederación tiene como visión consolidarse como organización líder en salud mental y movimiento asociativo que une a todas las personas con trastorno mental y a sus familias, así como las asociaciones en que se organizan, estimulando un modelo de atención de base comunitaria y generando mecanismos de inclusión social y aceptación de la diversidad.

La Confederación y sus entidades miembro se reconocen como un movimiento de acogida, de apoyo, de autoayuda, de atención y de representación de las personas con trastorno mental y sus familias, que proyecta interna y externamente un discurso normalizador del trastorno mental.

El pasado 12 de julio, la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA presentó públicamente su nuevo Plan Estratégico 2019-2022, para dar a conocer las que serán sus líneas de trabajo durante los próximos cuatro años.

Las seis líneas de trabajo del nuevo plan se centran en: 1. Incidencia política, reivindicación y Defensa de Derechos Humanos, mediante el desarrollo de acciones coordinadas para reclamar un modelo de intervención, así como realizar seguimiento y aportaciones a la actividad normativa y política.

2. Aumento de la proyección de la marca SALUD MENTAL ESPAÑA, refuerzo del trabajo de sensibilización social y visibilidad de las personas con experiencia propia en salud mental en la Confederación, el movimiento asociativo y la sociedad, y la planificación estratégica de sus alianzas que amplíen la capacidad de incidencia social.

3. Desarrollo de un modelo equilibrado de gobierno para el conjunto del movimiento asociativo, donde personas con experiencia propia, familiares y profesionales puedan aportar su talento y su valor, a través de una estrategia de capacitación con una regulación básica y común de funcionamiento.

4. Sostenibilidad económica, a través de una diversificación de las fuentes de financiación, pública y privada, mediante el aumento de personas asociadas, la creación de nuevos modelos de colaboración con empresas, el diseño de nuevas fórmulas de financiación y el acceso a nuevas convocatorias públicas, dada la transversalidad de los problemas de salud mental.

5. Articulación dentro del movimiento asociativo de una red de trabajo liderada desde la Confederación para el intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas en el diseño, desarrollo, evaluación y mejora permanente de los productos, servicios, actividades y proyectos de las entidades.

6. Generación de ideas que permitan desarrollar nuevos productos, procesos y servicios o mejorar los ya existentes, y transferir ese conocimiento a todo el movimiento asociativo, generando un modelo de gestión propio reconocido y valorado por la sociedad.

Quién o quiénes a nivel directivo llevan a cabo los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial y si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa también un cargo ejecutivo Es la Junta Directiva en su conjunto quien marca los objetivos y supervisa los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial, siendo el Presidente el principal y dinamizador de esta actividad a nivel institucional.



INFORME DE PROGRESO 2018

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)
Clientes, Empleados, Socios/accionistas, Administración, Comunidad/Sociedad Civil

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés
Consideramos fundamental que el conjunto de la sociedad y de nuestros grupos de interés se sientan interpelados directamente por nuestro mensaje en favor de la salud mental para todas las personas.

En el caso de proveedores y medio ambiente, las temáticas que se podrían abordar en estos ámbitos las hemos incorporado ya en la información de otros grupos de interés, de ahí que no los hayamos reflejado específicamente en el informe.

Cómo se está difundiendo el Informe de Progreso a los grupos de interés

A través de los medios de difusión propios de la Confederación, especialmente su página Web y RRSS.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso

Nuestro ámbito de actuación es exclusivamente nacional en este momento, aunque mantenemos contacto y colaboraciones con entidades a nivel internacional del ámbito de la salud mental en

representación del movimiento asociativo.

Cómo se ha establecido la materialidad o definido los asuntos más significativos a incluir en el Informe de Progreso

A través de la reflexión conjunta dentro de la organización y de la revisión de los documentos que recogen datos e informaciones sobre nuestra actividad (memorias, estudios, informes, evaluaciones...).

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

Año fiscal

Ciclo de presentación del Informe de Progreso
Bianal

REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

No

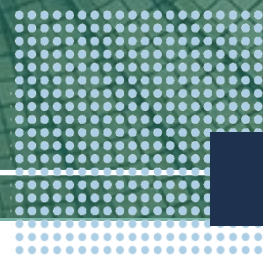
Otra información relevante

Memoria 2018 SALUD MENTAL ESPAÑA

[Descargar elemento adjunto](#)



METODOLOGÍA



El presente Informe de Progreso está basado en la metodología de reporting por grupos de interés. El concepto de grupo de interés es clave a la hora de entender la RSE. La complejidad y el dinamismo del contexto empresarial actual ha hecho necesario adquirir un compromiso sólido con los distintos grupos de interés, afectados directa o indirectamente por la misión empresarial.

Identificar los grupos de interés, y cuáles son sus expectativas, son aspectos que facilitan la implantación integral de la RSE en el seno de cualquier organización. Esto permitirá a las entidades anticipar posibles riesgos u oportunidades y establecer políticas, acciones, herramientas e indicadores de seguimiento como los que se recogen en el presente informe.

INFORME DE PROGRESO 2018

La entidad que ha elaborado el siguiente Informe de Progreso ha desarrollado los siguientes pasos:

1. Seleccionar los grupos de interés más relevantes de su entidad.
2. Identificar las temáticas de sostenibilidad más significativas para los grupos de interés seleccionados.
3. Describir de forma detallada el trabajo de la entidad en la materia a través de:

Políticas: documentos formales plasmados por escrito que definen los valores y comunicaciones de la entidad detectados en la identificación de las temáticas.

Acciones/Proyectos: las acciones ayudan a la entidad a dar forma a las políticas desarrolladas y minimizar los riesgos detectados. Las acciones deben estar planificadas en el tiempo y diseñadas en base al grupo de interés al que van dirigidas.

Herramientas de seguimiento: evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

Indicadores de seguimiento: datos cuantitativos para medir el grado de implantación de las ideas (políticas, acciones/proyectos y herramientas de seguimiento).

El Informe de Progreso está planteado en términos de medición del progreso: no se trata de que se cumpla al 100% el primer año, el objetivo es ir progresando. El Informe de Progreso, es por tanto una demostración importante por parte de los firmantes del compromiso adquirido con el Pacto Mundial y sus Principios.

COE

En los últimos años, el Informe de Progreso se ha requerido de forma obligatoria únicamente a las organizaciones empresariales firmantes de Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact). Con el objetivo de aumentar el compromiso de las organizaciones no empresariales, la Junta Directiva del Pacto Mundial decidió que dichas organizaciones deberán

comunicar cada dos años la forma en la que apoyan a la iniciativa mediante una Comunicación de Compromiso (COE).

Con el objetivo de facilitar la elaboración del COE, Global Compact sugiere unas acciones específicas para cada tipo de organización no empresarial. Así mismo se recomienda que la entidad establezca herramientas para la medición de los resultados.

INFORME DE PROGRESO 2018

Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA firmó en 2007 el Pacto Mundial, bajo el compromiso con la defensa de los derechos de las personas con problemas de salud mental y desde este mismo año es además de firmante asociada de la Red Española del Pacto Mundial.

Este nuevo paso implica un reforzamiento de la posición de influencia de la Confederación en escenarios internacionales, para lograr los objetivos planteados en materia de salud mental para el 2030.

De esta forma, encontramos en el Pacto Mundial por los Objetivos de Desarrollo Sostenible una forma de estructurar y orientar los esfuerzos de las entidades a la consecución de objetivos compartidos por toda la ciudadanía a nivel global.

En SALUD MENTAL ESPAÑA acabamos de aprobar un nuevo plan estratégico en el que asumimos el compromiso de encauzar todas nuestras acciones según los indicadores de los ODS porque asumimos que es un deber de la sociedad civil organizada hacer aportaciones a la agenda 2030.

Unirse y / o proponer proyectos de asociación en materia de sostenibilidad corporativa

Como muestra de nuestra implicación en la mejora social y en la sostenibilidad de nuestra entidad, desarrollamos numerosas acciones de divulgación, sensibilización e incidencia, no solo relacionadas con la salud mental, sino también sumándonos a otras iniciativas de organizaciones que solicitan colaborar con nosotros, caso de la campaña de la 'X Solidaria' (POAS), la concentración 'Vota para que votemos' (CERMI) o la colaboración en el estudio "Impacto de la crisis en los servicios de salud" (Amnistía Internacional).

Todas estas acciones son principalmente fruto de nuestra relación con otras organizaciones de la discapacidad (vicepresidencia del CERMI y participación en sus comisiones de trabajo, incluida la específica sobre Sostenibilidad, Patrono de Fundación ONCE...), con entidades del ámbito del consumo de tóxicos, del empleo, Universidades...

Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Relacionado con el Principio 1 del Pacto Mundial, Derechos Humanos, una de las principales líneas estratégicas de SALUD MENTAL ESPAÑA es la promoción de la salud mental y la erradicación del estigma asociado a las personas con trastorno mental.

Para desarrollar esta línea utilizamos una doble vía: concienciar a la sociedad en su conjunto sobre la importancia de cuidar la salud mental como parte vital de su bienestar y por otro lado, acabar con el estigma que existe sobre las personas con enfermedad mental con el fin de favorecer su integración.

Por ello, para nosotros es indispensable sensibilizar a todos los actores sociales sobre la necesidad de poner en valor el cuidado de la salud mental, así como de abordarla de un modo riguroso, realista y positivo. De esta forma,

Durante 2018, se han desarrollado seis formaciones de sensibilización y formación en el ámbito de las organizaciones:

- Charla dirigida al alumnado del Grado de Antropología Social y Cultural de la Universidad Autónoma de Madrid, dentro de la asignatura "Teoría y práctica antropológica: ética, profesionalidad y compromiso".
- Formación en salud mental al personal laboral de la empresa BSI Group Iberia S.A.U.
- Formación en salud mental a las personas asistentes a la Jornada de "Psicología y Educación" organizada por UDIMA (Universidad a Distancia de Madrid). Intervención en Universidad Autónoma de Madrid "Salud Mental y Derechos".
- Participación en el Corner Café de la Fundación ONCE dedicado a la salud mental, que estuvo dirigido a profesionales de la Fundación ONCE.
- Formación en la Universidad Complutense Madrid: SALUD MENTAL ESPAÑA ha participado por cuarto año consecutivo en las dos ediciones del curso "Comunicación e interacción con personas con diversidad funcional" (febrero y octubre) que organiza la Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad. En cada curso han participado un centenar de personas de la comunidad UCM.

INFORME DE PROGRESO 2018

Participar o apoyar las iniciativas específicas o líneas de trabajo del Pacto Mundial

Nuestro compromiso con el Pacto Mundial se ha materializado en 2019 especialmente en el ámbito de la salud mental redoblando esfuerzos sobre el indicador de la meta 3.4 de los ODS, en relación con la disminución de las tasas de suicidio.

Una de las principales reivindicaciones que actualmente consideramos más urgente, es la prevención del suicidio.

Esta es la temática que el movimiento asociativo ha elegido para conmemorar el Día Mundial de la Salud Mental 2019, bajo el lema "Conect@ con la vida" y en línea con la que marca la Federación Mundial para la Salud Mental (WFMH).

Participar en las actividades de Pacto Mundial y de las Redes Locales

SALUD MENTAL ESPAÑA ha participado en la celebración del 4º aniversario de la aprobación de los ODS de la Agenda 2030, impulsada por la Red

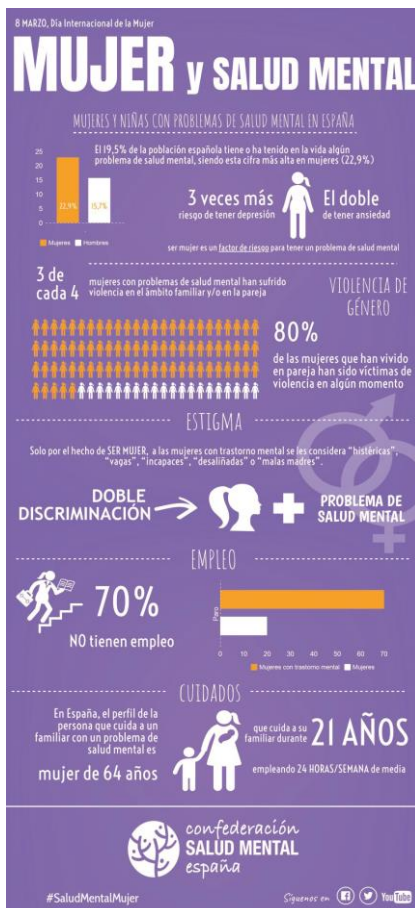
Española del Pacto Mundial, que ha seleccionado y visibilizado, junto a otras 80 iniciativas, el Informe del Estado de Derechos Humanos 2018', para que sirva de inspiración a otras organizaciones.

El Informe recoge las demandas atendidas por el Servicio de Asesoría Jurídica de la Confederación en 2018, relacionadas con el abuso y la vulneración de derechos fundamentales de las personas con problemas de salud mental, que están, además, bajo el amparo de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

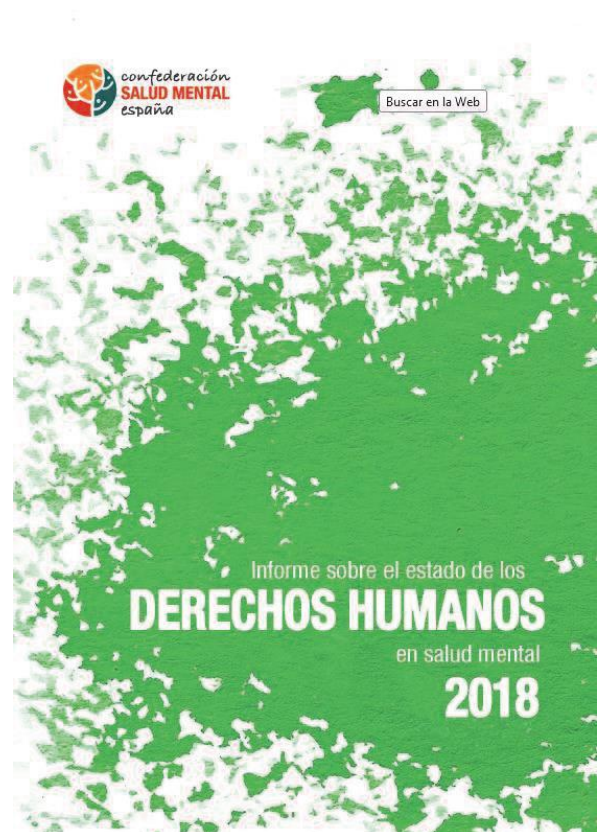
El objetivo de este documento es visibilizar y denunciar públicamente estas vulneraciones.

Violencia machista, esterilizaciones forzosas, abortos coercitivos, contenciones forzosas, ingresos involuntarios o fallecimientos tras dichos ingresos, son algunas de las denuncias recogidas en el informe, que también aporta algunas soluciones y propuestas para mejorar la atención y trato de las personas con problemas de salud mental.

Campaña SALUD MENTAL ESPAÑA. Mujer y salud mental



Informe sobre el estado DDHH en Salud Mental 2018



ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



9

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



5

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

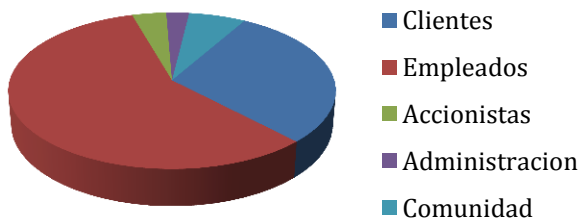
ANTICORRUPCIÓN



4

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Blanqueo o lavado de dinero

La Confederación es consciente de los numerosos retos que surgen de un entorno normativo del cual se desprenden constantes nuevas obligaciones legales a las que dar respuesta y que además incluyen la incorporación de la innovación como factor determinante para la sostenibilidad. La transparencia y el buen gobierno de las organizaciones es una demanda cada vez más creciente por parte de la sociedad y la Confederación apuesta por una mejora de su gestión interna como parte de su compromiso hacia las personas con y para las que trabaja.

Código Ético / Conducta - Política

En 2015 se planteó, de manera formal, en los Órganos de Gobierno la necesidad de avanzar en la definición del Marco Ético de la Confederación.

Así, en diciembre de 2015 la Junta Directiva de la Confederación acordó crear una Comisión de Valoración que impulsase el Plan de Adecuación Ética de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA.

Dicha Comisión asumió como primer trabajo la renovación de los Estatutos, que fueron aprobados por la Asamblea General de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA en diciembre de 2017.

En la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA entendemos imprescindible trasladar esta cultura de actuación de forma legal, ética y responsable a todas las entidades del movimiento asociativo, y que se incardina con el compromiso de desarrollo de un Proyecto denominado Plan de acción adecuación ética de las entidades, dentro del Plan Estratégico 2019-2022 del movimiento SALUD MENTAL ESPAÑA.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

En 2019 se ha seleccionado un proveedor externo para el diseño y ejecución de acciones relativas a compliance, tales como: Desarrollo de acciones formativas a personas dirigentes de las entidades, diseño y desarrollo de actividades de formación en Compliance para las entidades, organización de eventos y talleres de sensibilización para entidades sobre Compliance, estudio diagnóstico de la situación respecto al cumplimiento legal en las entidades y Plan de actuaciones para la puesta en marcha de Programas de Compliance en las entidades.

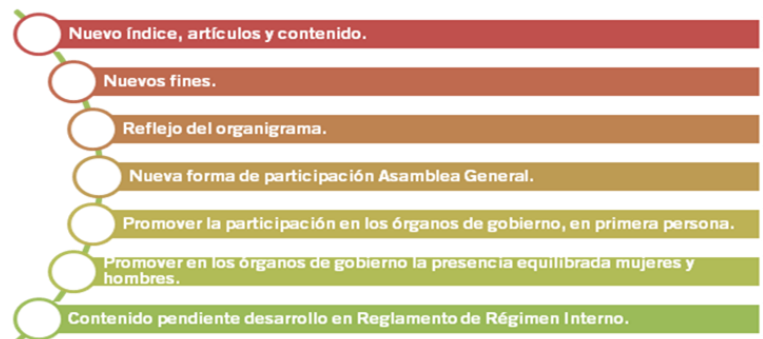
Auditorías - Herramienta de Seguimiento

La organización elabora sus cuentas anuales de acuerdo con el Plan General de contabilidad para Entidades sin Fines Lucrativos, las cuales se someten a auditoría externa. Los informes correspondientes a los ejercicios en los últimos años no presentan salvedades.

Objetivos marcados para la temática

Puesta en marcha del Plan de acción adecuación ética de las entidades

Novedades en los Estatutos de la Confederación 2017



Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

La Confederación presta especial atención dentro de su gestión a que se disponga en todo momento de los recursos tecnológicos adecuados dentro de la misma. Somos conscientes de la importancia de las TIC como herramientas que “operativizan” la Sociedad de la Información en la que actualmente vivimos, de cómo facilitan la participación y colaboración de organizaciones del Tercer Sector en los procesos de desarrollo humano y de su utilidad para el acceso, procesamiento, almacenamiento y difusión (o comunicación) de información.

Además, como argumento adicional a la importancia que para la Confederación tiene una gestión adecuada de los recursos tecnológicos y el uso integral de las TIC (incluido el tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes), consideramos que tenemos la responsabilidad de buscar la mayor eficacia en nuestras actuaciones por el impacto que éstas pueden tener sobre la vida de las personas para las que trabajamos y supone una obligación ética de compartir conocimiento y buenas prácticas, para lo cual las TIC son imprescindibles en la actualidad.

Políticas Internas de Gestión - Política

A tenor del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD), Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGD) y Real Decreto 1720/2007, la Confederación ha implantado una política de protección de datos adecuada en virtud de nuestra actividad y organización, a través de la implementación de medidas concretas exigidas por dicha normativa.

Sistemas de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) - Acción / Proyecto

En 2018 la Confederación ha contado con el apoyo de una consultora externa encargada de asegurar la correcta adaptación de Protección de datos en SALUD MENTAL ESPAÑA, así como asistencia en la implementación de las medidas y verificación del cumplimiento de las medidas por parte de la Confederación.

A nivel tecnológico, para la gestión de la relación con las personas y organizaciones que rodean a la Confederación, desde 2013 confiamos en la herramienta SinergiaCRM, una herramienta de gestión de contactos que nos permite el acceso a la información desde cualquier lugar con conexión a Internet, con gestión de usuarios, soporte para el cumplimiento de la LOPD y absoluta seguridad de la información.

Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

La Confederación dispone de un Documento de seguridad actualizado y revisado interna y externamente que incluye las medidas necesarias para garantizar entre otras cuestiones el tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes.

Porcentaje de personal formado en materia de protección de datos - Indicador de Seguimiento

El 100% de las personas trabajadoras de la Confederación conocen las medidas de seguridad en materia de protección de datos previstas en la Confederación y tienen firmado el compromiso de cumplimiento de las mismas.

Objetivos marcados para la temática

Establecer de forma específica y publicitar una política de RSE que recoja entre otros los aspectos relacionados con el tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes.

Accesibilidad de los productos y servicios

Conscientes de la importancia de la accesibilidad como una cuestión de derechos, la sede de SALUD MENTAL ESPAÑA en Madrid es accesible desde octubre de 2016, gracias a las obras de acondicionamiento emprendidas en su sede para que pueda ser accesible a todas las personas, independientemente de su tipo de discapacidad.

Conscientes de la importancia de la accesibilidad como una cuestión de derechos, aunque ya se habían adaptado las instalaciones para personas con movilidad reducida, desde la Confederación se ha impulsado una nueva reforma para eliminar todas sus barreras y abrir sus puertas para que cualquier persona pueda acudir en igualdad de condiciones.

Normativa Vigente - Política

La sede la Confederación cumple con la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, donde se define la accesibilidad universal como “la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos, instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible”.

Plan de Accesibilidad - Acción / Proyecto

Para lograr una plena accesibilidad en la sede, en 2016 se contó con el asesoramiento de la Fundación ONCE para guiar las actuaciones en materia de accesibilidad. Tras el informe redactado por la Fundación ONCE, se llevaron a cabo las mejoras en la accesibilidad de la sede de la confederación SALUD MENTAL ESPAÑA gracias al Programa de Inversiones de la Confederación, un programa subvencionado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad con cargo al IRPF 2015-2016 y con la colaboración de la Fundación ONCE.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se les solicita a las personas usuarias de servicios de la Confederación su nivel de satisfacción acerca de la accesibilidad de los servicios prestados.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Los resultados de satisfacción anual respecto a las condiciones de accesibilidad de los servicios se mantienen en los últimos años por encima de la meta establecida (75%).

Objetivos marcados para la temática

Obtención del sello Bequal, el cual distingue a las empresas socialmente responsables con la discapacidad, ofreciendo una herramienta a las organizaciones para integrar políticas sobre discapacidad en todas las áreas de la empresa.

Disponibilidad de bucle de inducción magnética para personas con discapacidad auditiva en la Confederación.



Fomento calidad en la entidad

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA tiene establecidos sistemas de evaluación y seguimiento en sus servicios y actividades, tal y como parece expresado en su Política de Calidad.

La Confederación estuvo certificada bajo la norma ISO 9001:2008 desde 2010 hasta 2016, y cuenta desde marzo de 2016 con el sello otorgado por el Club de Excelencia en Gestión, Compromiso hacia la Excelencia Europea +200 EFQM, que reconoce la gestión excelente de las organizaciones y proporciona una visión global para impulsar y estimular la mejora continua hacia la excelencia.

Además, el Sistema de Gestión de la Calidad cuenta con herramientas adicionales que complementan y refuerzan la mejora continua de su gestión.

Política de Calidad - Política

La actual Política de Calidad de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA fue aprobada por órganos de gobierno en 2016 y se apoya en la documentación de su Sistema de Gestión de Calidad para gestionar la calidad sobre el conjunto de características de los servicios y actividades que presta la Confederación y que contribuyen al cumplimiento de su misión.

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

SALUD MENTAL ESPAÑA dispone de un área específica de Desarrollo organizacional y Calidad con profesionales específicamente asignados al mismo y que coordinan todas las acciones relacionadas con la gestión de la calidad de la organización, junto al resto de miembros del Comité de Calidad de la organización.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA desarrolla desde 2018, con la financiación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, un programa de Promoción y mejora de la calidad en la gestión integral de las entidades para la atención a personas con problemas de salud mental.

De esta forma, cualquier entidad que forme parte del movimiento asociativo de SALUD MENTAL ESPAÑA puede recibir información o asesoramiento en materia de gestión de la calidad a través de la Confederación.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Bianualmente se realiza una autoevaluación EFQM que posteriormente es evaluada externamente para la obtención del Sello de Excelencia Europea.. Además, anualmente se lanza una actividad de evaluación de procesos por parte de los responsables con el apoyo del área de Desarrollo Organizacional y Calidad.

Número de alianzas sectoriales - Indicador de Seguimiento

La Confederación tiene establecido acuerdos desde 2014 con el Instituto para la Calidad de las ONG (ICONG) y la Fundación Grupo Develop, organizaciones que trabajan con modelos de gestión en organizaciones sin ánimo de lucro, para el desarrollo de actividades dirigidas a la mejora de la gestión de la calidad de las que pueden beneficiarse cualquier entidad del movimiento asociativo.

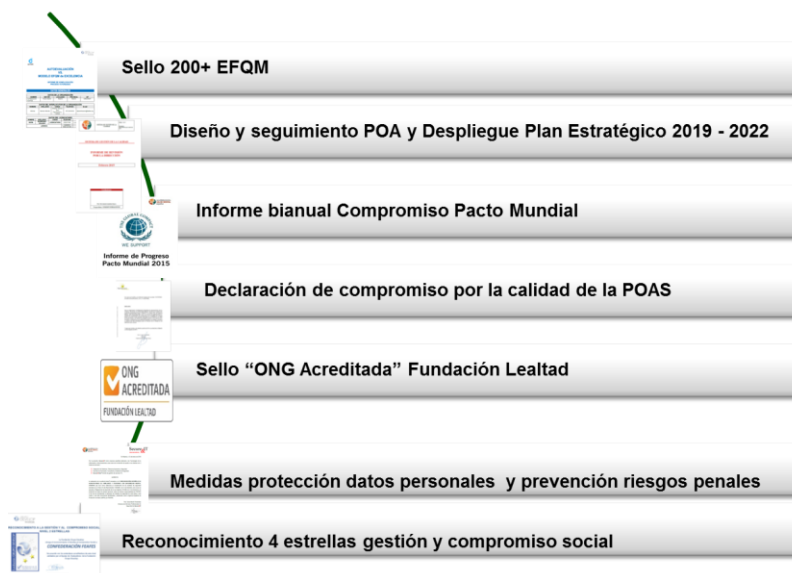
Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Los resultados de satisfacción anual de los grupos de interés respecto a la calidad de sus servicios se mantienen en los últimos años por encima de la meta establecida (75%).

Objetivos marcados para la temática

Puesta en marcha de un Buzón de sugerencias físico en la Confederación disponible para todos los grupos de interés.

SGC de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA



Información transparente al cliente

La transparencia es uno de los principios y valores recogidos en la Identidad de SALUD MENTAL ESPAÑA, descrito como “la Confederación asegura una completa información clara y veraz en todas sus actuaciones internas y externas”.

Código Ético / Conducta - Política

La Confederación cuenta con un Código de Convivencia, firmado por sus Órganos de Gobierno y las personas trabajadoras dentro de su Plan de Acogida inicial.

En el caso de los Órganos de Gobierno, es obligatoria la firma por su parte de la Política de Conflictos de Interés, que fue aprobada por la Comisión Permanente el 26 de abril de 2013 y la Junta Directiva el 21 de septiembre de 2013.

Formación sobre los riesgos que afectan a la entidad en materia de corrupción - Acción / Proyecto

La Confederación de SALUD MENTAL ESPAÑA organizó el 11 de julio de 2019 una jornada de formación dirigida a las personas que integran órganos de gobierno en las entidades del movimiento asociativo de la Confederación.

Dicha formación se centró en sensibilizar, informar y compartir un diagnóstico inicial del cumplimiento normativo de las organizaciones, de manera que los responsables de estas puedan valorar con mayor conocimiento los riesgos actuales, en materia legal y de calidad, de sus entidades y, con ello, la conveniencia de adherirse a un plan de actuaciones de prevención en riesgos penales.

Transparencia y buen gobierno - Herramienta de Seguimiento

Fruto del compromiso con la transparencia y buen gobierno, desde 2013 hemos querido analizar nuestra transparencia y buenas prácticas a través de la Fundación Lealtad, quien con un exigente sistema de indicadores ha establecido que SALUD MENTAL ESPAÑA responde a todos los requisitos en la mayor parte de los principios y subprincipios relativos a funcionamiento interno de la entidad, como el cumplimiento de las actividades, las formas de financiación, control y la transparencia.

Asimismo, la Confederación se somete a una auditoría externa de sus cuentas de forma anual.

Además, tanto los trabajadores como los miembros de la Junta Directiva han firmado un Código de convivencia que marca pautas éticas y de respeto en la conducta de todos ellos.

En aras de cumplir con el principio de transparencia publicamos nuestra información económica en las memorias anuales, disponibles en la página web.

Además, en SALUD MENTAL ESPAÑA ofrecemos toda la información necesaria y pertinente tanto a nuestras entidades miembro, como a todos los aliados y colaboradores.

Objetivos marcados para la temática

Habilitar el canal de denuncias a través de la página web de la Confederación.

Firma en 2019 de acuerdo de colaboración con la World Compliance Association



Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

La satisfacción de las necesidades y expectativas de sus Grupos de Interés y en especial de las entidades del movimiento asociativo, es prioritario para la Confederación y a partir de este compromiso organiza toda su actividad.

Normativa Vigente - Política

La Confederación acredita periódicamente antes entidades externas el cumplimiento de las obligaciones legales ante la Administración Tributaria, Seguridad Social y Registros correspondientes.

Igualmente, se elaboraran las cuentas anuales de acuerdo con el Plan General de Contabilidad de Entidades sin Fines Lucrativos y son sometidas a auditoría externa y aprobadas por la Asamblea General.

Por último, está a disposición de todos sus grupos de interés el procedimiento oficial de quejas, sugerencias y propuestas de mejora.

Resultados satisfacción grupos interés 2018

Satisfacción Grupos de Interés

Grupos de Interés	
asesoría jurídica	98
portavoces	95
asesoramiento a entidades	93
servicio de formación	92
servicio de información	92
servicio de documentación	91
clima laboral	81

Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

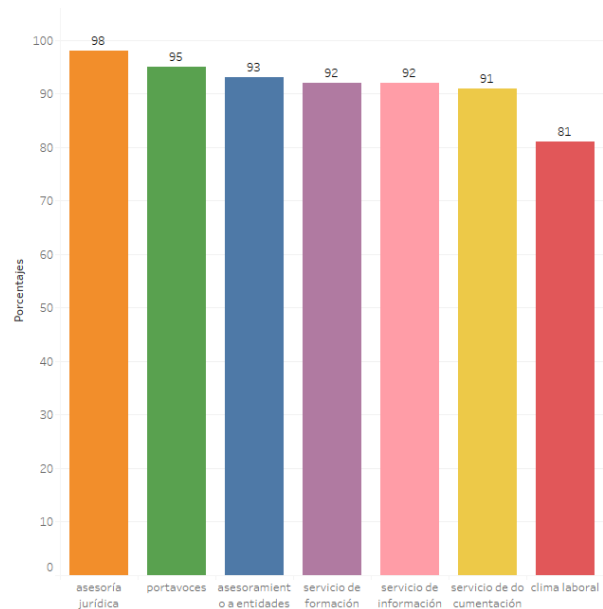
Está previsto el despliegue de un Proyecto denominado Transformación digital, dentro del Plan Estratégico 2019 - 2022 del movimiento SALUD MENTAL ESPAÑA.

Uno de los retos que planteará este Proyecto es poner el foco en la transformación de los programas de la Confederación utilizando la tecnología para mejorar la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

Medidas establecidas para fomentar la salud y seguridad de los clientes - Acción / Proyecto

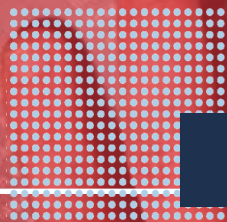
Una de las principales líneas estratégicas de SALUD MENTAL ESPAÑA es la promoción de la salud mental y la erradicación del estigma asociado a las personas con trastorno mental.

Para desarrollar esta línea utilizamos una doble vía: concienciar a la sociedad en su conjunto sobre la importancia de cuidar la salud mental como parte vital de su bienestar y por otro lado, acabar con el estigma que existe sobre las personas con problemas de salud mental con el fin de favorecer su integración.



GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos

En nuestro trabajo de concienciación sobre la importancia de cuidar la salud mental como parte vital de su bienestar y acabar con el estigma que existe sobre las personas con enfermedad mental con el fin de favorecer su integración, es un compromiso esencial para la Confederación asegurar que nuestras personas trabajadoras cuenten con formación específica en derechos humanos.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

La Confederación cuenta con un Plan de Formación diseñado, ejecutado y evaluado anualmente. Dicho Plan pretende fortalecer las capacidades de los equipos y su desarrollo personal y profesional, mediante la detección previa de necesidades formativas y el diseño de planes de formación individualizados.

Formación a empleados/as en aspectos de derechos humanos - Acción / Proyecto

En febrero y marzo de 2018 se ha desarrollado una Formación Interna en Salud Mental, con un enfoque de derechos, a través de 5 sesiones presenciales de una hora cada una para todo el equipo técnico de la Confederación, impartida por tres formadores internos de la Confederación.

Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

A la finalización de cada formación, la persona asistente recibe un cuestionario de satisfacción y sus respuestas son integradas en el informe global anual de la formación en la Confederación.

Número de empleados formados en derechos humanos y horas - Indicador de Seguimiento

El 100% de los empleados de la Confederación han recibido una formación durante cinco horas en salud mental, con un enfoque de derechos.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

El resultado de la satisfacción de personas asistentes a la Formación Interna en Salud Mental, con un enfoque de derechos, en 2018 ha sido de 3,3 sobre 4.

Objetivos marcados para la temática

Ofrecer de forma sistemática a los nuevos empleados el acceso a la información sobre dicha formación en Derechos Humanos.

Curso Derechos Humanos 2019



Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

La tasa de empleo de las personas con problemas de salud mental se encuentra al rededor del 15%. La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA reclama que se tomen medidas de manera urgente que permitan revertir esta situación.

Por ello, reivindica a la administración pública que impulse con mayor fuerza políticas que favorezcan la transición desde el empleo protegido al empleo ordinario.

Además, requiere que se aumente la inversión en planes de formación y capacitación para el empleo, que el sistema de compatibilidad entre el trabajo y las pensiones se adecue a las necesidades y particularidades del colectivo de personas con problemas de salud mental y que la administración pública ponga en marcha un plan de sensibilización al tejido empresarial ambicioso y efectivo en materia de integración laboral de personas con problemas de salud mental y de creación de entornos de trabajo saludables y positivos.

Fomento del empleo de personas con discapacidad - Acción / Proyecto

La Confederación promueve el empleo de personas con discapacidad participando en estos programas:

PROGRAMA Formación para el empleo. El empleo es una vía fundamental para lograr la integración y por ello llevamos años fomentando la mejora de la empleabilidad de las personas con enfermedad mental. Y lo hacemos a través de la formación para el empleo por las oportunidades que ofrece para ampliar conocimientos y enfatizar en diferentes habilidades y conocimientos prácticos.

Desde el año 2004, FEAFES (ahora SALUD MENTAL ESPAÑA) participa en los concursos públicos realizados por Inserta Empleo, empresa perteneciente a Fundación ONCE y especializada en la inserción laboral de personas con discapacidad.

Inserta Empleo tiene como principal objetivo el desarrollo de estrategias en materia de integración social como, entre otras, la formación para el empleo.

PARTICIPACIÓN en Convocatorias de subvenciones de Fundación ONCE en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020 y del Programa Operativo de Empleo Juvenil (POEJ) 2014-2020; ambos cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

Nuevas líneas de financiación de Fundación ONCE para proyectos de formación y empleo para entidades de la discapacidad. Una denominada “convocatoria general” y otra denominada “convocatoria específica”, dirigidas a actuaciones a favor del empleo de colectivos de personas con discapacidad con mayores dificultades para el acceso al empleo.

Nuevas líneas de financiación de Fundación ONCE dirigidas a la creación de empleo y la mejora de empleabilidad e inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, mediante la fórmula del autoempleo o la constitución de empresas del ámbito de la economía social.

Una línea denominada “Emprendimiento con personas con discapacidad” y la convocatoria de ayudas económicas a proyectos de “Emprendimiento de jóvenes con discapacidad”.

Nuevas líneas de financiación de Fundación ONCE para proyectos de refuerzo de la empleabilidad para entidades que trabajen con personas jóvenes inscritas en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Una, denominada “Uno a uno”, y otra denominada “refuerzo de la empleabilidad para personas jóvenes con trastorno mental”.

Número de empleados con discapacidad sobre el total de la plantilla - Indicador de Seguimiento

La Confederación cumple y excede los requisitos de la legislación vigente relativa a la contratación de personas con discapacidad.

Objetivos marcados para la temática

Documentar y comunicar externamente las medidas de discriminación positiva de la Confederación respecto a la contratación de personas con discapacidad. En contrato, el 10% de la plantilla actual (2) son personas con discapacidad.

Evaluación de desempeño a empleados/as

La Confederación tiene sistematizada desde hace años un sistema propio de evaluación del desempeño, con las siguientes características: Es un sistema para evaluar y estimular el desempeño y desarrollo profesional de las personas.

Da oportunidades de crecimiento y fomenta la implicación y participación en materia de evaluación del desempeño de todos los perfiles profesionales de la organización.

Permite un sistema que evalúe mejor y más objetivamente el desempeño y actuación de la persona. Permite un sistema de política retributiva interna coherente, objetiva y fundamentada.

Permite un espacio de entrevista personal donde tener la oportunidad de compartir y tratar los diferentes aspectos que componen la evaluación del desempeño de la persona.

Política de Remuneraciones - Política

La Confederación, además de lo establecido por el Convenio Colectivo que le afecta, a través de su política de personas y desarrollo profesional incluye las siguientes medidas de mejora:

- Aplicación y seguimiento de un sistema de Evaluación del Desempeño y valoración del trabajo y contribución de toda la plantilla.
- Estudio y aplicación de un sistema de Política Retributiva Interna a toda la plantilla, realizando un estudio personalizado a cada persona trabajadora.

Estandarización de procesos de evaluación de desempeño - Acción / Proyecto

El proceso de evaluación de desempeño se encuentra estandarizado en la Confederación y es mejorado en cuanto a su procedimiento de aplicación anualmente.

Así, de manera personalizada y confidencial, cada persona trabajadora realiza su autoevaluación del desempeño a través de un cuestionario de evaluación ubicado en un espacio web y se mantiene posteriormente una entrevista presencial con la persona responsable inmediata para realizar feedback y tratar los diferentes aspectos que componen Evaluación del Desempeño.

Es importante destacar el hecho de que todas las personas del equipo técnico evalúan cada año a diferentes personas compañeras de Confederación. De esta forma se fomenta la implicación y participación de todas las personas profesionales de la organización en materia de Evaluación del Desempeño.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

En el cuestionario anual de clima laboral entregado a las personas trabajadoras se recogen preguntas relacionadas con el grado de satisfacción con el proceso de evaluación del desempeño.

Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño por sexo y categoría profesional - Indicador de Seguimiento

El 100% de las personas trabajadoras reciben al menos anualmente (desde 2019 semestralmente) evaluaciones regulares del desempeño.

Objetivos marcados para la temática

Incorporar como salida del proceso de evaluación del desempeño la toma de decisiones sistemática y documentada respecto a la necesidad de modificación de alguna ficha de trabajo.

Formación al empleado/a

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA entiende la formación continua como una de las claves a la hora de fidelizar a sus personas trabajadoras, añadiendo valor al empleado y repercutiendo en sus cualidades.

Esto potencia su vínculo con la Confederación y a la vez, hace que la persona trabajadora se sienta valorada internamente.

Para ello, nos esforzamos por mantener un catálogo formativo eficaz y personalizado en la Confederación, asegurando conseguir un capital humano con capacidades y aptitudes para el desempeño de su rol actual y futuro, consiguiendo así generar productividad, mejorar la organización y así agregar valor añadido a la misma.

Normativa Vigente - Política

La Confederación establece condiciones relativas a la formación del empleado que mejoran lo estipulado en el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que afecta a las personas trabajadoras de SALUD MENTAL ESPAÑA.

Formación - Acción / Proyecto

En la Confederación está establecidos los pasos para la gestión del Plan Formativo Anual: Diagnóstico y análisis de la situación: Se determina en qué situación se encuentra la Confederación en relación a las necesidades formativas a nivel individual y de organización.

Para ello, se utiliza principalmente los resultados obtenidos de las evaluaciones anuales de desempeño.

- Diseño de plan de formación: a raíz del análisis de la situación se plantea la estrategia de formación, teniendo en cuenta además la disponibilidad de presupuesto anual.

- Implementación de la formación: Se realiza seguimiento de la ejecución de la formación.
- Evaluación de resultados: Se recoge la información individualizada relativa a la satisfacción con la formación recibida por parte de la persona trabajadora.
- Resultado final: Se evalúan los resultados de la formación, basándose en la eficacia de la formación y el aprendizaje y de cara a plantear mejoras para futuros planes de formación.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

La media total de valoración general de la formación en 2018 ha sido de 3,3 sobre 4.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

El 100% de los empleados de la Confederación han recibido formación general y específica de su puesto en 2018.

Objetivos marcados para la temática

Satisfacción Plan de Acogida Mejorar los sistemas de medición de eficacia y aplicabilidad de la formación en el puesto de trabajo.

Formación interna en DDHH 2018



Diversidad de la plantilla en la entidad

SALUD MENTAL ESPAÑA ha querido que los nuevos Estatutos reflejen la intención de promover la participación de personas con problemas de salud mental en los órganos de gobierno así como la promoción de una presencia más equilibrada entre mujeres y hombres en los mismos.

Objetivos marcados para la temática

Establecer y comunicar una política específica de diversidad para la Confederación y uso de indicadores específicos de diversidad como número total y distribución de empleados por sexo, edad, país y clasificación profesional y Porcentaje de la composición de los órganos directivos de gobierno corporativo (incluyendo el Consejo de Administración) y del resto de empleados por categoría, género, edad y otros indicadores de diversidad

PLANTILLA CONFEDERACIÓN SALUD MENTAL ESPAÑA 2018	
Nº TOTAL PERSONAS TRABAJADORAS	20
Nº HOMBRES	7
Nº MUJERES	13
CONTRATOS INDEFINIDOS	15
CONTRATOS TEMPORALES	5
Nº JORNADAS COMPLETAS	11
Nº JORNADAS PARCIALES	9
Nº PERSONAS CON DISCAPACIDAD	3
PROMEDIO EDAD TOTALIDAD DE PLANTILLA	44
PROMEDIO EDAD HOMBRES	43
PROMEDIO EDAD MUJERES	45
PAÍS	LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA TIENE NACIONALIDAD ESPAÑOLA
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA (SEGÚN CLASIFICACIÓN GRUPOS PROFESIONALES DE NUESTRO CONVENIO COLECTIVO)	13 TITULADOS NIVEL 3
	3 TÉCNICOS SUPERIOR NIVEL 1
	3 TÉCNICOS
	1 TÉCNICO AUXILIAR

Conciliación familiar y laboral

Más allá del cumplimiento de la legislación vigente y de los principios y valores éticos de SALUD MENTAL ESPAÑA, el hecho de que las personas ya no solo valoremos el salario, el proyecto o el rol desempeñado a la hora de elegir un empleo, sino que, además buscamos organizaciones que nos permitan equilibrar su vida personal y profesional, hace que para la Confederación la conciliación se torne clave a la hora de atraer y retener el talento.

Política de Conciliación - Política

La Confederación dispone actualmente de once medidas de conciliación que mejoran lo estipulado en el XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que afecta a las personas trabajadoras de SALUD MENTAL ESPAÑA.

Medidas de conciliación (Horario flexible, teletrabajo, etc.) - Acción / Proyecto

Están documentadas y comunicadas las once medidas de conciliación actuales disponibles en la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, que exceden las condiciones marcadas por el Convenio, en materia de:

- Complemento de desarrollo y capacitación profesional
- Ausencias justificadas y Permisos no retribuidos
- Incapacidad Temporal
- Jornada de trabajo

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La Confederación tiene establecidos múltiples de comunicación con el equipo técnico, tales como: Reuniones de Equipo Técnico, 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.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutaron de las medidas de conciliación (Flexibilidad horaria %, Jornada reducida %, Teletrabajo %, Flexibilidad en los días de vacaciones o días de permiso %, Otros (especificar) %) - Indicador de Seguimiento

En 2018, el 100% de las personas trabajadoras han disfrutado al menos de alguna de las medidas de conciliación.

Objetivos marcados para la temática

Facilitar el acceso a la información del kit de bienvenida (incluida la información relativa a las medidas de conciliación disponibles) a través de la nube en un repositorio específico, para facilitar su localización en cualquier momento por parte de la persona interesada y poder monitorizar su lectura por parte del responsable de la actividad.

Generando Cambios

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

CONFEDERACIÓN SALUD MENTAL ESPAÑA



Igualdad de género

La Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye, para la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, la principal herramienta en la lucha contra las desigualdades estructurales basadas en el género y, por tanto, un aspecto fundamental en la atención y cuidado de la salud mental.

Entre los valores que forman parte de los valores de esta Confederación, se contempla la equidad como un principio inspirador que guía su misión. De manera formal, en los Estatutos de la Confederación se recogen entre sus fines el de “promover la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Confederación”.

Plan de Igualdad - Política

Aunque SALUD MENTAL ESPAÑA no tiene la obligación legal de elaborar un Plan de igualdad al no contar con el número mínimo de personas en plantilla fijado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Confederación ha puesto de manifiesto su claro compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración de uno.

Así y consolidando la apuesta por la Igualdad, la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA cuenta desde 2018 con su primer Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

Políticas de Conciliación - Política

La Confederación cuenta con un Catálogo de Medidas / Beneficios de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral aplicables al conjunto de personas trabajadoras a la misma, y de las cuales son informadas durante su proceso inicial de acogida.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

Además de la realización de diferentes acciones formativas a los equipos técnicos, nuestra organización ha puesto a disposición diferentes herramientas formativas y de sensibilización en cuestiones de género como son: una Guía de lenguaje y comunicación no sexista, la Guía de formación en género y la Guía de formación básica en salud mental desde una perspectiva de género.

Diagnóstico de Igualdad - Acción / Proyecto

El actual Plan de Igualdad tiene una vigencia de 5 años y para su elaboración se contó con el apoyo del Programa ‘Generando Cambios’, una iniciativa de la Dirección General de la Mujer, Consejería de Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, mediante el cual se efectuó un exhaustivo análisis de la situación real de SALUD MENTAL ESPAÑA en materia de género que ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora.

Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Se puede contactar con la Comisión de Igualdad de SALUD MENTAL ESPAÑA a través del correo electrónico igualdad@consaludmental.org, abierto para el equipo técnico de la Confederación como para el conjunto de sus más de 300 entidades miembro.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Una de las primeras acciones insertas en el Plan y que está destinada a su impulso y dinamización, ha sido la constitución de una Comisión de Igualdad en la Confederación, que articulará sus acciones con el resto de Comités y Comisiones que realizan funciones consultivas a órganos de gobierno. Dicha Comisión tiene el objetivo principal de analizar, dinamizar, y realizar el seguimiento del Plan de Igualdad, así como la revisión, análisis, actualización y seguimiento de documentación relacionada como el Catálogo de Medidas y Beneficios de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral y el Protocolo de Prevención y Actuación contra el Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo y Acoso Moral.

Horas formación x empleado - Indicador Seguimiento

En 2018, Un dato significativo es que de los 21 tipos diferentes de acciones formativas realizadas en Confederación, un 25% de esta formación global ha estado relacionada con el ámbito de la igualdad de oportunidades, siendo este un síntoma positivo del interés y sensibilidad que vive nuestra organización en materia de igualdad y perspectiva de género.

Objetivos marcados para la temática

Divulgar de manera interna y a nuestras entidades la nueva documentación en materia de Igualdad elaborada desde la Confederación, como el Protocolo de prevención acoso sexual y moral.

Salud y seguridad en el lugar de trabajo

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA está comprometida a mejorar la seguridad y la salud de sus personas trabajadoras mediante la prevención de riesgos laborales, evitando de esta manera que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales que puedan afectar a la calidad de vida de las personas y generar además, costes económicos.

Además, sabemos que nuestra actividad profesional y humana dentro del sector de atención a la discapacidad, implica que en materia de riesgos laborales estemos más presentes y expuestos en relación a factores y riesgos psicosociales, y las exigencias profesionales y emocionales que imprime al tercer sector el contexto socio-político-laboral actual hace más complicado todavía la gestión y manejo de los factores de riesgos psicosociales, por eso más que nunca hay que fortalecer y promocionar la salud mental en el trabajo.

Para conseguir este objetivo la Confederación pone en práctica todas las medidas de seguridad y salud laboral necesarias basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación pertinente.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

La Confederación mantiene vigente y actualizado su PLAN DE PREVENCIÓN. Para ello SALUD MENTAL ESPAÑA mantiene suscrito un concierto en materia de prevención de riesgos laborales en las Especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina del Trabajo con un servicio externo de prevención.

Mejora de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo - Acción / Proyecto

Durante todo el año está activa la posibilidad de realizar el Reconocimiento Médico que desde Confederación se ofrece a todo su personal dentro del marco de actividad de vigilancia de la salud.

Formación en seguridad y salud en el trabajo - Acción / Proyecto

En 2018 el conjunto del equipo técnico recibió formación específica en Prevención de Riesgos Laborales – Ergonomía con la consultora externa EUROPREVEN durante dos horas en la sede de la Confederación.

Plan Empresa Saludable - Acción / Proyecto

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA siempre tiene entre sus prioridades para la sensibilización la importancia de atender y cuidar la salud en el ámbito de trabajo en 2017.

Con motivo de la conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental, cuyo lema estaba relacionado con el empleo y la salud mental en los lugares de trabajo, se hizo hincapié en la concienciación de organizaciones y personas trabajadoras de lo importante que es como personas tener una vida laboral saludable... y en la necesidad de que la Confederación, como debe ser por nuestra propia misión, se siga trabajando en la mejora de buenas prácticas preventivas y evaluación de los riesgos psicosociales.

Para ello, además de la habitual información y documentación sobre seguridad y salud en el trabajo entregada cada año a las personas trabajadoras y a las nuevas incorporaciones en su proceso de acogida, se hizo una redifusión específica de los vídeos creados por la Confederación relacionados con salud mental y empleo.

En 2018, además de la continuidad de estas acciones habituales, debemos destacar la realización de una evaluación de los riesgos psicosociales dentro de la Confederación mediante la utilización del método de factores psicosociales del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Porcentaje de empleados sobre el total que han recibido formación - Indicador de Seguimiento

El 100% de los empleados de la Confederación han recibido una formación en 2018 durante dos horas en Prevención de Riesgos Laborales – Ergonomía, con un enfoque de derechos.

Objetivos marcados para la temática

Difundir, compartir la experiencia de la Confederación y asesorar a las entidades miembro de SALUD MENTAL en temas de Salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Ambiente laboral

La Confederación establece entre sus prioridades el cuidado del medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano de sus personas trabajadoras.

Para ello, trata de mejorar continuamente el "saber hacer" de las personas con responsabilidades directivas directivo, los comportamientos de las personas, la manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la Confederación, con las herramientas técnicas que se utilizan y con la propia actividad de cada persona.

Cultura Corporativa - Política

Asume la Confederación que es ella misma quien, con su cultura y con sus sistemas de gestión, la que debe proporcionar el terreno adecuado para un buen clima laboral, y forma parte de las políticas de personal y de recursos humanos la mejora de ese ambiente con el uso de técnicas adecuadas.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Además de las herramientas habituales de comunicación establecidas para la coordinación del equipo técnico, durante el primer semestre de 2019 se han mantenido 5 sesiones específicas de resolución de conflictos y gestión del cambio, para la que se ha contado con la colaboración de una facilitadora externa.

También es reseñable la puesta en marcha en 2018 de los grupos de mejora, entendidos en la Confederación como grupos voluntarios de tres a diez personas quienes comparten una identidad común, y se reúnen periódicamente para: Identificar y analizar problemas relacionados con su área de trabajo, recomendar soluciones a la organización y colaborar en la implementación de soluciones propuestas.

Uno de estos grupos trabaja bajo la denominación de "Trabajo en equipo y clima laboral".

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Semestralmente realizamos el cuestionario de Clima Laboral y Análisis de Condiciones de Trabajo, cuyos resultados son reflejados en nuestro Informe de Revisión por la Dirección y que también compartimos en una reunión de equipo.

En este cuestionario corresponde recoger la opinión de las personas trabajadoras de Confederación sobre diferentes ámbitos de la Organización, para con esta participación y valoraciones de todo el equipo obtener una información que nos permita poder mejorar cada uno de ellos en el futuro.

La respuesta es voluntaria, no obstante se anima especialmente a la participación y se destaca que los datos recogidos se tratan de forma totalmente anónima y confidencial, y no serán utilizados para ningún propósito distinto al de ayudarnos a mejorar.

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

Los resultados de la encuesta de clima laboral realizada al equipo técnico se mantienen en los últimos años por encima de la meta establecida (75%).

Objetivos marcados para la temática

Documentar y comunicar interna y externamente una definición clara de la cultura corporativa de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA.

Evolución satisfacción Clima Laboral 2013 – 2018

Áreas	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ambiente de trabajo	78	82	76	80	72	78
comunicación	83	81	80	82	73	83
formación	72	79	80	80	71	74
general	90	90	89	87	79	88
infraestructura y recursos	84	76	80	79	73	78
motivación	83	85	83	83	77	84
órganos de gobierno	84	81	75	72	71	83
puesto de trabajo	88	82	78	80	72	80
recursos financieros		82	73	71	76	74
satisfacción media	84	83	80	80	74	81
trato con superiores	92	90	85	88	76	88

Porcentajes desglosado por Año vs. Áreas.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Desde 2018, la Confederación ha dado un nuevo impulso a su compromiso con el nuevo ambiente, actualizando su documentación técnica relacionada, ofreciendo formación específica a sus personas y obteniendo el reconocimiento como Centro de Trabajo Sostenible, implantando una implantado un sistema de recogida selectiva de sus envases para que a través de su reciclado puedan tener una nueva vida.

Política Ambiental - Política

La Confederación cuenta con una declaración pública de Política Ambiental, donde marca sus objetivos y la definición de las responsabilidades para el seguimiento de las acciones previstas anualmente. SALUD MENTAL ESPAÑA, a través del compromiso con Ecoembes, se ha comprometido a establecer un sistema de recogida de residuos en las instalaciones de su sede; promover entre su personal y visitantes el buen uso de sus contenedores; llevar a cabo campañas de sensibilización para su equipo técnico y facilitar a Ecoembes información sobre la gestión de los residuos para su optimización.

La sede de SALUD MENTAL ESPAÑA, comprometida como Centro de Trabajo Sostenible desde 2019



Manual de Calidad y Medioambiente - Política

La Confederación cuenta con un Manual de Calidad que incluye una Instrucción Técnica específica para la gestión medioambiental.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

A lo largo de toda la sede están distribuidos los elementos necesarios para el reciclado, que cuentan además con fichas informativas para facilitar su uso correcto. Por otra parte, en 2018 el conjunto del equipo técnico recibió formación específica en sostenibilidad y gestión ambiental con un consultor externo durante cinco horas en la sede de la Confederación.

Nombrar un responsable de medioambiente - Acción / Proyecto

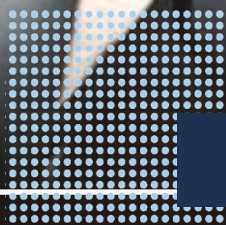
Tal y como figura en su política medioambiental, el Comité de Calidad de la Confederación asume la responsabilidad de impulsar el desarrollo e implantación de esta Política así como velar por el cumplimiento, divulgación y revisión periódica de la misma.

Objetivos marcados para la temática

Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo. Sistematizar la elaboración de un Informe o Memoria de Sostenibilidad como información de entrada para el Informe Anual de Revisión de la Dirección.

GRUPO DE INTERÉS

Socios / accionistas



Relación con los socios

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA cuenta en la actualidad con 18 socias numerarias y más de cerca de 300 entidades socias adheridas.

Los nuevos Estatutos, que constituyen la normativa básica fundamental que rige el funcionamiento de la Confederación, fueron aprobados por la Asamblea General de SALUD MENTAL ESPAÑA en diciembre de 2017.

Por otra parte, el nuevo Plan Estratégico 2019 - 2022 es la hoja de ruta que marque cómo será SALUD MENTAL ESPAÑA como movimiento asociativo en el futuro.

Este Plan fue aprobado en febrero de 2019 por la Asamblea General Extraordinaria, que es la herramienta que permite ejercitar la transparencia de la Confederación, dando voz y voto a sus socias para que puedan ejercer su derecho a decidir sobre las cuestiones más relevantes de esta organización.

Como entidad de tercer nivel, se vertebraba a partir de tres ejes: la representatividad, la coordinación y el intercambio y generación de conocimiento.

Este hecho otorga a la Confederación un valor trascendental en el ámbito de la proyección externa, la sensibilización y el trabajo de advocacy y lobby político.

Foto con algunas de las personas que forman parte del Consejo Consultivo



Asimismo, la Confederación es un espacio privilegiado para el intercambio y la generación de conocimiento y la coordinación efectiva entre nuestras entidades.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

La Confederación mantiene una comunicación constante con sus entidades miembro a través de sus medios de difusión propio (web, redes sociales, publicaciones...) y de sus herramientas específicas de coordinación con sus entidades miembro: Convocatoria y celebración de reuniones, circulares informativas, espacio en la nube con información común, multiconferencias...

Encuesta de satisfacción del socio o accionista - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se les solicita a las entidades miembro su opinión respecto a su nivel de satisfacción acerca de la labor de la Confederación de la Confederación.

Satisfacción del socio o accionista - Indicador de Seguimiento

Los resultados de satisfacción anual de las entidades respecto a la labor de la Confederación se mantienen en los últimos años por encima de la meta establecida (75%).

Objetivos marcados para la temática

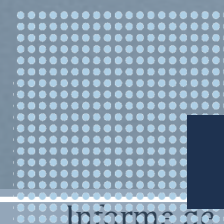
Establecer un registro y elaborar un informe anual del número de comunicaciones mantenidas con las entidades miembro.

Socialización del Plan Estratégico en 2019



GRUPO DE INTERÉS

Administración



Alianzas con administraciones públicas

La reivindicación política de la Confederación, con el respaldo de 35 años de labor incansable y de ilusión se basa en representar a un movimiento asociativo que se ha convertido en un agente clave para la transición del modelo institucional y biomédico al modelo social de atención comunitaria, además de garantizar y velar por que la atención a la salud mental se realice desde un enfoque de Derechos Humanos, según establece la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la lucha contra el estigma, la reivindicación de derechos o la visibilización del colectivo de personas con problemas de salud mental.

Iniciativa de trabajo colaborativo - Acción / Proyecto

En marzo de 2018 el presidente de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, Nel A. González Zapico, ha comparecido en el Congreso de los Diputados Comisión para las Políticas Integrales de la Discapacidad para exponer las principales reivindicaciones y propuestas de esta organización para mejorar la atención a las personas con problemas de salud mental.

En mayo de 2018, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OHCHR) celebró una consulta para debatir todas las cuestiones relevantes y los retos en torno al cumplimiento de la perspectiva de derechos humanos en la salud mental,

Acto DMSM 2019 con la presencia de Su Majestad la Reina y la Ministra de Sanidad, Consumo y Bienestar Social



permitir un intercambio de mejores prácticas, y facilitar la implementación de las directrices técnicas en esta materia. La Confederación fue una de las entidades participantes en la reunión.

Igualmente, en noviembre de 2018 la Confederación participó en el debate y votación en el Pleno del Senado sobre la reforma de la Ley Orgánica de Régimen Electoral (LOREG), que reconoce el derecho al voto de 100.000 personas con discapacidad intelectual, trastorno mental o deterioro cognitivo.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

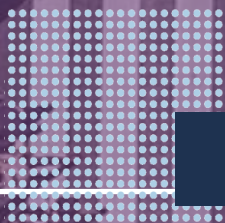
Además de contar con una comisión de valoración ética para asuntos internos de la Confederación, ésta cuenta con el Consejo consultivo, formado por personas voluntarias expertas en diferentes ámbitos y su función es mantener una reflexión estratégica permanente mediante el análisis, el debate y el diseño de propuestas en temas puntuales y necesidades detectadas en el movimiento asociativo de personas con enfermedad mental y familiares en general y la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, en particular.

El Consejo puede reflexionar y debatir sobre los temas propuestos por los Órganos de Gobierno y elevarles sus recomendaciones, proponer la elaboración de guías y acciones o estudiar y debatir documentos producidos por entidades internacionales o nacionales en el campo de la salud mental y la discapacidad.

Participación en 2018 en la consulta de la Oficina del Alto Comisionado para los DDHH (OHCHR)



GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Compromiso por los DDHH

Desde la Confederación trabajamos desde el principio fundamental de que los derechos humanos son universales, políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y pertenecen a todas las personas, sin discriminación alguna.

Política de Derechos Humanos - Política

La promoción de los derechos humanos de las personas con problemas de salud mental es la seña de identidad de la Confederación, de ahí que la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad sea el documento que guía nuestras intervenciones.

Formación a grupos de interés en derechos humanos - Acción / Proyecto

En septiembre de 2019, la Confederación ha impartido una formación en “Derechos humanos y Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, dirigida a 19 personas con problemas de salud mental que están vinculadas de una manera u otra con la red asociativa de SALUD MENTAL ESPAÑA.

Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA convoca desde 2018 sus Premios de Buenas Prácticas, cuyo objetivo es “identificar, compartir y reconocer las buenas prácticas desarrolladas desde las asociaciones miembro, con un impacto directo en la transformación social, y enfocadas a mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias”.

Identificación de los riesgos en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA elabora desde hace años su ‘Informe del Estado de los Derechos Humanos en Salud Mental’ y que en 2018 ha sido seleccionado por la REPM, junto a otras 80 iniciativas, como una buena práctica que refleja el compromiso de la Confederación con los ODS y que puede servir de inspiración y ejemplo a otras organizaciones.

Estos Informes recogen las demandas atendidas por el Servicio de Asesoría Jurídica de la Confederación anualmente, relacionadas con el abuso y la vulneración

de derechos fundamentales de las personas con problemas de salud mental, que están, además, bajo el amparo de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

El objetivo de este documento es visibilizar y denunciar públicamente estas vulneraciones. Violencia machista, esterilizaciones forzosas, abortos coercitivos, contenciones forzosas, ingresos involuntarios o fallecimientos tras dichos ingresos, son algunas de las denuncias recogidas en el informe, que también aporta algunas soluciones y propuestas para mejorar la atención y trato de las personas con problemas de salud mental.

Sensibilización en materia DDHH - Acción / Proyecto

Para cambiar conciencias, provocar virajes de rumbo, sensibilizar, movilizar o incidir políticamente, desde la Confederación desarrollamos campañas con mensajes claros y muy directos que tratan, a través de diferentes medios, llegar a diferentes públicos objetivo.

La reivindicación de derechos o la erradicación del estigma en torno a las personas con problemas de salud mental son algunos de los objetivos de estas campañas y acciones de sensibilización, entre las que destacan algunas como:

- [‘Nuestra salud, nuestros derechos’](#).

Con el objetivo de denunciar la vulneración de derechos sexuales y reproductivos que suponen prácticas como la esterilización forzosa o el aborto coercitivo en las mujeres con problemas de salud mental, la Confederación puso en marcha esta campaña, con motivo del Día Internacional de la Mujer de 2019.



INFORME DE PROGRESO 2018

- **‘Nosotras sí contamos’** En el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 2018 (25 de noviembre), varias mujeres del movimiento asociativo de SALUD MENTAL ESPAÑA exigieron a través de un vídeo que se cumplan sus derechos y no se dude de su relato por tener un trastorno mental cuando denuncian las violencias que sufren.



- **‘No te hagas el loco’** La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, en colaboración con Mediaset España, lanzó una campaña de sensibilización que fue difundida en todos los canales del grupo mediático para visibilizar la importancia de que la población cuide su salud mental. Este proyecto se enmarcó dentro del área de Comunicación Social 12 Meses de Mediaset.



- **‘Habla del suicidio’** Con motivo del Día Mundial para la Prevención del Suicidio 2018, SALUD MENTAL ESPAÑA lanzó esta campaña para alertar de que en España cada año cercar de 3.500 personas se quitan la vida, entonces 10 personas al día fallecen por esta causa en nuestro país.

Además, difundió una serie de infografías con datos, mitos y realidades acerca del suicidio, y consejos para que los medios de comunicación aborden este tema de forma adecuada.



INFORME DE PROGRESO 2018

- **'Mujer y salud mental'** En esta iniciativa, organizada con motivo del Día Internacional de la Mujer de 2018, SALUD MENTAL ESPAÑA concienció sobre la doble discriminación que sufren las mujeres con problemas de salud mental y defendió la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de la vida. Lo hizo a través de un vídeo de e infografías con datos concretos sobre las mujeres con problemas de salud mental en nuestro país.
- **'Queremos Ser Felices'** Es un proyecto que contó con la financiación del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad que engloba una web, tres vídeos, un manifiesto y materiales que busca comunicar que “las personas con problemas de salud mental son como cualquier otra”.
- **'La Primera Etiqueta'** Este producto audiovisual, un hito en materia de sensibilización en salud mental, se estrenó con motivo del Día Mundial de la Salud Mental del año 2012 y su intención fue hacer entender que las personas somos algo más que la primera impresión y que detrás de los problemas de salud mental y mucho más por descubrir. El vídeo se inspiró en la vida real del personaje del vídeo y consigue hacer llegar un mensaje que se conforma como la base para poder sensibilizar a la sociedad: Las personas con trastorno mental son más que una etiqueta, son “lo que hacen y lo que consiguen”.
- **'Cúidate, la Salud Mental También Va Contigo'** Dado que no sólo es importante sensibilizar en torno a las personas que tienen un trastorno mental, sino también concienciar a la gente de la importancia de cuidar su salud mental, esta campaña trasladó este mensaje a través de unas cuñas de radio que se lanzaron con el fin de llegar al mayor número de personas posibles para poner en valor que sin salud mental no hay salud.
- **Diversamente.** Es un proyecto creado por el Comité Pro Salud Mental en Primera Persona de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA. Se trata de una web que recoge información rigurosa sobre qué hacer ante un problema de salud mental, testimonios en primera persona y distintos espacios para la colaboración y el apoyo mutuo. El objetivo de esta plataforma humanizar el proceso de reequilibrio que llevan a cabo las personas con problemas de salud mental para continuar con una vida plena después de un diagnóstico.

Diversamente forma parte de las actividades del Programa de Promoción de la Salud Mental y Prevención de la Exclusión que ha ejecutado la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA y está subvencionado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad a través de la Convocatoria de Subvenciones con cargo al IRPF.

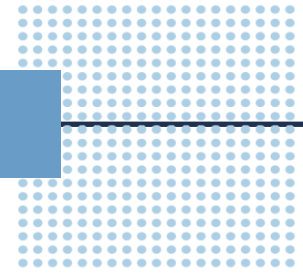
Materiales de Comunicación

Desde la Confederación promovemos la salud mental y procuramos que se haga un buen uso del lenguaje a la hora de informar, utilizando siempre datos contrastados a través de la edición de algunos documentos, tales como:

- **Manual de Comunicación para Entidades "Comunicar la salud mental"**, una herramienta para las entidades de SALUD MENTAL ESPAÑA, para que puedan tener una una fuente de información efectiva con la que dirigirse a los medios de comunicación que demandan información.
- Además, los profesionales de los medios de comunicación tienen a su disposición la **"Guía de estilo sobre salud mental para medios de comunicación"**, cuyo objetivo es concienciar, informar, orientar y proporcionar recursos a los profesionales de los medios para que puedan elaborar informaciones rigurosas sobre la salud mental. También puedes consultar esta guía en su formato web: <https://comunicalasaludmental.org>



- Por último, con la intención de ayudar a derribar las barreras visibles e invisibles que existen en torno a las personas con problemas de salud mental, ofrecemos el material didáctico desarrollado para la formación **"Con naturalidad"**, impartida en 2016 por personas con experiencia propia a periodistas de diferentes medios de comunicación.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Formación en aspectos de DDHH



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los DDHH.

Indicador GRI: 410, 412, 412-2

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad



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

ODS relacionado: 10 | Reducción de desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Accesibilidad universal de las personas con discapacidad

Indicador GRI: 406

Evaluación de desempeño



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

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Indicador GRI: 404-3

Formación al empleado/a



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 04 | Educación de Calidad, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación

Indicador GRI: 404

Diversidad de la plantilla



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género, 10 | Reducción de las desigualdades

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Formación, III. Información sobre el respeto de los derechos humanos

Indicador GRI: 102-8, 405, 401-1

Conciliación familiar y laboral



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información temas sociales y relativas al personal: Organización del trabajo.

Indicador GRI: 401-3, 401-2

Igualdad de género



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

ODS relacionado: 05 | Igualdad de género

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Igualdad, II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Empleo

Indicador GRI: 405, 406, 102-22, 401-1

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental



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

ODS relacionado: 06 | Agua Limpia y Saneamiento, 13 | Acción por el clima

Salud y seguridad en el trabajo



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Vinculación Ley: II. Información sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Salud y seguridad

Indicador GRI: 403

Ambiente laboral



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 03 | Salud y Bienestar, 08 | Trabajo decente y crecimiento económico

Cientes

Blanqueo o lavado de dinero



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.
ODS: 16|Paz, Justicia e instituciones sólidas
Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno
Indicador GRI: 205

Tratamiento de BBDD de clientes



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
ODS: 16|Paz, Justicia e instituciones sólidas
Indicador GRI: 418

Accesibilidad productos servicios



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
ODS relacionado: 09|Industria, Innovación e infraestructura, 10|Reducción de las desigualdades

Fomento de calidad en la entidad



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
ODS: 09|Industria, Innovación e infraestructura, 12|Producción y Consumo Responsable
Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores
Indicador GRI: 416

Información transparente al clientes



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.
ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas
Vinculación Ley: IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno
Indicador GRI: 417

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.
ODS relacionado: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 12|Producción y Consumo Responsable

Administración

Alianzas con AAPP



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas,

17 | Alianzas para lograr los objetivos

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Compromiso de la empresa con el desarrollo sostenible

Comunidad

Compromiso por los DDHH



Principio: Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente dentro de su ámbito de influencia.

ODS relacionado: 01 | Fin de la pobreza, 02 | Hambre cero

Vinculación Ley: III. Información respeto DDHH

Socios

Relación con los socios



Principio: Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas. Incluidas la extorsión y el soborno.

ODS relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas. 17 | Alianzas para lograr los objetivos.



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.

INFORME DE PROGRESO

—
2018

