



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

2024

FEDERACIÓN SALUD MENTAL CASTILLA Y LEÓN

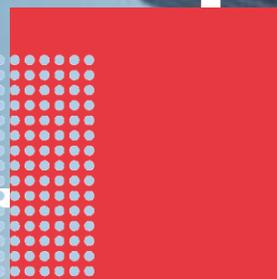
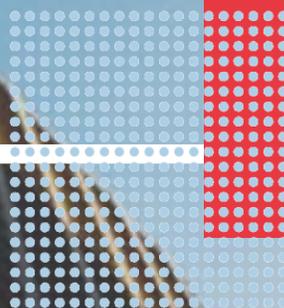


Tabla de Contenidos

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



Pso del Hospital Militar 36,
1ª planta, 47006 / Valladolid
983.301.509
info@saludmentalcytl.org
www.saludmentalcytl.org

Valladolid, abril de 2024

Estimados/as señores/as:

Como Presidenta del movimiento asociativo salud mental en Castilla y León, que agrupa a 11 asociaciones y a sus 21 delegaciones en el medio rural, me complace comunicarle que la Federación Salud Mental Castilla y León reitera su **compromiso** con la iniciativa del **Pacto Mundial** y los **Diez Principios** en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y la lucha contra la corrupción. Paralelamente hemos integrado en nuestra actividad el mandato de Naciones Unidas para avanzar en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En estos 2 últimos años la Federación ha desarrollado actuaciones que lo acreditan. En 2022 el proyecto de nuestro movimiento asociativo '**Asistencia Personal en Salud Mental**' fue reconocido a nivel nacional en los Premios Expansión '**Transformación hacia una Economía Sostenible**'. Unos galardones que reconocen la labor de aquellas entidades cuyos proyectos se enmarquen dentro de un Plan de Transición y bajo el marco de la **Agenda 2030** y los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, tanto en la dimensión de reducción de su **impacto climático** adverso, como en la dimensión de **mejora del bienestar social**.

Ese mismo año publicamos la '**Guía de Adaptaciones y Buenas Prácticas. Salud Mental y Bienestar en el Trabajo**', con el doble objetivo de dotar a las personas de los apoyos y ajustes necesarios para realizar su trabajo sin necesidad de hacer esfuerzos adicionales, al tiempo que sensibilizar a las empresas sobre la importancia de fomentar el bienestar psicosocial en los entornos laborales, mediante un **decálogo de recomendaciones**.

Otra muestra es nuestro proyecto '**JULIA: mujeres rurales y salud mental**', que nació con el objetivo de promover la máxima **participación** y empoderamiento de las mujeres con experiencia propia en **salud mental** residentes en el ámbito rural, y cuenta con numerosos premios y reconocimientos, entre los que destaca la Mención Especial de los **Premios Nacionales de Discapacidad Reina Letizia 2022**, otorgado por el **Real Patronato sobre Discapacidad**.

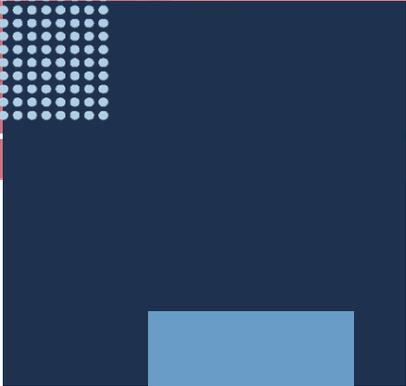
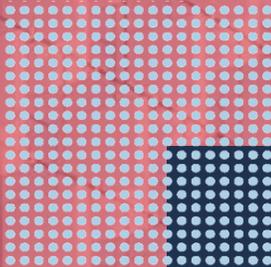
También hemos participado en diversas **actividades** a través de la **Red Española del Pacto Mundial**.

Queremos continuar siendo un movimiento asociativo referente en su trabajo para **mejorar la calidad de vida** de las **personas con problemas de salud mental** y reconocido socialmente por una gestión basada en la **transparencia, la sostenibilidad** y la **ética**.

Atentamente,

María Elena Briongos Rica
Presidenta de Federación Salud Mental Castilla y León

PERFIL DE LA ENTIDAD



DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

FEDERACIÓN SALUD MENTAL CASTILLA Y LEÓN (FEAFES Cyl)

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

Paseo del Hospital Militar 36, 1ª planta 47006 VA

Comunidad Autónoma

Castilla y León

Dirección Web

<https://saludmentalcyl.org/>

Número total de empleados

10

Facturación / Ingresos en € (Cantidades sujetas al tipo de cambio \$/€)

Hasta 960.000

Beneficios obtenidos detallados por país

2019: -21.620,15 €

2020: 60.975,53 €

2021: 37.745,26 €

2022: 124.056,20 €

Impuestos sobre beneficios pagados

Al tratarse de una entidad sin ánimo de lucro declarada

de utilidad pública, está exenta de este compromiso.

Subvenciones públicas

2019: 229.098,30 €

2020: 285.011,82 €

2021: 284.978,80 €

2022: 470.050,82 €

MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

INFORME DE PROGRESO 2024

Actividad, principales marcas, productos y/o servicios

Desde la Federación SALUD MENTAL Castilla y León trabajamos cada día para mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias, así como la defensa de sus derechos.

A partir de nuestros conocimientos y experiencia, procuramos dar respuesta a las necesidades y demandas de las asociaciones federadas, así como de las personas con experiencia en salud mental y de las familias que las integran.

La Federación gestiona, a nivel regional, un amplio catálogo de programas y servicios, algunos de ellos implementados directamente, y otros a través de las asociaciones federadas.

Las principales áreas de intervención son:

- Empleo y Formación.
- Promoción de la Salud Mental y Sensibilización.
- Mujer, Igualdad y Salud Mental.
- Asistencia Personal.
- Proyecto europeo “Viviendo en Red”.
- Gestión de programas federativos.
- Estudios.
- Programa de Vacaciones.
- Programas de ocio y tiempo libre.
- Programas deportivos.
- Comunicación, imagen e influencia social.
- Red de movimiento asociativo.
- Alianzas y colaboraciones.
- Representación y relaciones institucionales

¿Qué hacemos en la Federación Salud Mental Castilla y León? Parte de nuestra función es representar a las 11 entidades que forman nuestra Federación, para canalizar sus necesidades, reivindicaciones y posicionamientos, utilizando para ello diferentes herramientas y estrategias, procurando fomentar siempre el trabajo en red y el apoyo mutuo.

Como consecuencia de este compromiso ponemos en marcha planes de acción que tienen como objetivo la promoción de la salud mental, con iniciativas como la celebración de los Premios Salud Mental Castilla y León,

del Día Mundial de la Salud Mental, o de la Liga de Fútbol Sala MEnTEGOLES, entre otras.

También realizamos una representación del movimiento asociativo en jornadas, congresos, así como ante la administración pública. Una función muy importante es la visibilización del movimiento asociativo, utilizando para ello el boletín mensual “Contamos”, y la difusión diaria mediante redes sociales y medios de comunicación.

Otro área de interés es la formación: contamos con un Campus Virtual a través del cual ofrecemos cursos para profesionales, miembros de Juntas Directivas y personas con experiencia en Salud Mental, así como para profesionales externos.

Contamos también con un servicio de información y orientación sobre salud mental, tanto para particulares como para entidades.

Países en los que está presente la entidad o tiene producción

España

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

La Federación SALUD MENTAL Castilla y León es una entidad sin ánimo de lucro y de ámbito regional que agrupa desde 1993 a 11 asociaciones de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y a sus 21 delegaciones en el medio rural.

Asamblea General y Junta Directiva:

La **Asamblea General** está formada por las entidades socias, 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, que 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 que forman el movimiento asociativo SALUD MENTAL en Castilla y León.

INFORME DE PROGRESO 2024

Comités y comisiones

La **Comisión Permanente** está formada por la Presidencia, la Vicepresidencia, la Secretaría y la Tesorería de la Junta Directiva. Su función es el ejercicio cotidiano del gobierno y la administración de la Federación, por delegación de la Junta Directiva, cuando corresponda.

El **Comité Pro Salud Mental En Primera Persona** está compuesto por personas con experiencia propia en salud mental, representantes de cada una de las entidades federadas. Su función es asesorar con propuestas a la Junta Directiva, al tiempo que dar voz propia a las personas con problemas de salud mental. así como transmitir la información, inquietudes y propuestas de los Comités Pro Salud Mental en Primera Persona de cada asociación.

La **Comisión de Gerencias** está formada por las personas que ostentan el máximo cargo de responsabilidad a nivel técnico en las asociaciones federadas, y tiene por objetivo coordinar los programas y actividades desarrollados conjuntamente por la Federación y sus entidades miembro, así como cohesionar la labor del movimiento asociativo en Castilla y León.

Corresponde a la **Presidencia**, entre otras funciones, la representación general de la Federación, la convocatoria de reuniones de la Asamblea General y de la Junta Directiva y velar por el cumplimiento de todos los acuerdos adoptados.

La **Gerencia** tiene encomendada la coordinación y gestión integral de actividades y del equipo técnico, el apoyo a los Órganos de Gobierno y la ejecución de los acuerdos de Junta Directiva.

Organigrama de su entidad

[Descargar organigrama](#)

Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

A lo largo del segundo trimestre de 2024 vamos a iniciar la implantación de un programa de Cumplimiento Normativo (Compliance), cuyo objetivo principal es elaborar un mapa de riesgos y diseñar los procedimientos concretos de actuación a través de medidas preventivas o correctivas.

Hasta ahora los principales riesgos detectados corresponden a:

- Afectación en derechos y ruptura de compromisos con los Grupos de Interés (Protección de datos personales, prevención de riesgos laborales, programas no igualitarios, situaciones de acoso...).
- Sanciones económicas y daño reputacional derivados de una gestión fraudulenta o inadecuada.
- Falta de transparencia en la gestión de fondos.
- Conflictos de interés en la toma de decisiones de los Órganos de Gobierno.

Principales factores y tendencias futuras que pueden afectar a la entidad

La mejora de la sostenibilidad económica es uno de los principales retos que debemos enfrentar las entidades, como requisito fundamental para llevar a cabo nuestras actividades en el largo plazo y lograr nuestros objetivos.

Se identifican diversos ámbitos interrelacionados que pueden ayudar a generar más impacto y estabilidad:

- Una mejor interlocución y mayor cooperación con otros agentes sociales y sectores: "Crear alianzas con actores de la economía social y solidaria y con las personas usuarias y otros actores de la sociedad civil (ciudadanía, comunidades, movimientos sociales), pasando del modelo lineal actual hacia un modelo de economía circular".

INFORME DE PROGRESO 2024

- Mayor cooperación también entre las Entidades del Tercer Sector, para fortalecerlas y aumentar su capacidad de respuesta.
- Una mayor inversión en mejoras en la gestión y en la formación de personas. Las entidades deben mejorar sus sistemas internos de gestión y seguir avanzando en la creación de protocolos y planes que promuevan la eficiencia interna, sin olvidar la necesidad de invertir en la capacitación de las personas como camino claro para mejorar la eficacia y la eficiencia de las actividades.
- Transformarse para innovar. Existe un enorme potencial para desarrollar e implementar nuevas ideas o nuevas formas de dar respuesta a las necesidades sociales donde, por ejemplo, las nuevas tecnologías y herramientas digitales constituyen una oportunidad para ofrecer respuestas innovadoras al reto de la autonomía personal, y para captar financiación europea.
- Impulsar la transformación digital. En todos estos procesos – de innovación, de cooperación, de mejora de la gestión... - la tecnología puede jugar un papel fundamental. Sin embargo, las entidades aún necesitan mucho apoyo para afrontar su transformación digital, tanto para adquirir los medios y herramientas como para difundir y formar a las personas y transformar su cultura, tanto de cara a su propio funcionamiento interno como para trabajar en la reducción de la brecha digital con las personas usuarias. Y es que los principales obstáculos a los que se enfrenta la transformación digital de las entidades son la falta de medios (68,2%), la falta de personal capacitado para implementarla (48,6%) y la necesidad de centrarse en la atención a las personas usuarias (38,6%). Por eso, el doble reto es que las entidades necesitan apoyo para afrontar su transformación digital y se debe promover la investigación y el desarrollo de herramientas digitales adaptadas a las necesidades de las personas beneficiarias y a la actividad concreta de las entidades.

- Otros retos a los que dar respuesta son:
 - Avanzar en el buen gobierno y la transparencia en la gestión.
 - Mejorar la atracción y retención del talento.
 - Profundizar en la medición y comunicación de resultados.

Fuentes: Elaboración propia, “Barómetro del Tercer Sector de Acción Social en España 2022: Innovación y transformación para una sociedad más justa” y Compass, Comunidad de aprendizaje para la sostenibilidad del sector social.

Principales objetivos y estrategias de la entidad

Nuestra Misión es garantizar la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y sus familias, impulsando su plena participación, la defensa de sus derechos, además de apoyar, cohesionar y liderar a nuestro movimiento asociativo en Castilla y León.

La Visión se plasma en que como movimiento asociativo referente de salud mental en Castilla y León, queremos:

- Impulsar, coliderar y seguir transformando la sociedad y las políticas públicas, a través de una participación activa y plena.
- Conseguir la dignidad, el respeto a los derechos humanos y al proyecto de vida de las personas, fomentando su participación, la voz en primera persona y promoviendo los apoyos y recursos necesarios en la comunidad.
- Planteamos el reto de conseguir la igualdad real y una óptima calidad de vida de las personas, no sólo de las que representamos, sino primando el interés general del colectivo.

En cuanto a nuestros objetivos actualmente estamos inmersos en el Plan de Acción 2023-2025, que persigue 3 estrategias clave:

1. Mostrar transparencia y buenas prácticas en la gestión. Las acciones se encaminan a mejorar la visibilidad, el impacto social y a generar confianza con nuestros Grupos de Interés.

INFORME DE PROGRESO 2024

2. Mejorar la sostenibilidad, el impacto positivo y la mejora continua. Pretendemos lograr la viabilidad económica y financiera, desde una gestión responsable e innovadora, basada en compromisos éticos que den respuesta a los problemas y necesidades de nuestro entorno.
3. Avanzar en el proceso de transformación digital. Para mejorar los distintos procesos y actividades aprovechando las oportunidades de las nuevas tecnologías.

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

La Junta Directiva, responsable del gobierno y la administración de la Federación, supervisa y aprueba los procesos de decisión y buen gobierno para la implantación de la RSE en línea con los Principios del Pacto Mundial, correspondiendo a la Presidencia la función de impulsar y dinamizar esta actividad a nivel institucional y técnico.

SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Grupos de interés más significativos: (Los grupos de interés configuran su Informe de Progreso)

Cientes, Empleados, Socios/accionistas, Administración, Comunidad/Sociedad Civil

Criterios seguidos para seleccionar los grupos de interés

Hemos seleccionado aquellos en quienes nuestra actividad tiene una incidencia significativa, y hacia los que debemos orientar nuestras actuaciones. En el caso de los proveedores y el medioambiente, el tipo de

actividad que desarrollamos no les afecta directamente, pero sí les contemplamos entre las distintas acciones de nuestro Sistema de Gestión de Calidad, y en las Medidas de Ahorro Energético aprobadas.

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

La difusión se realiza a través de los canales habituales de comunicación de la Federación: boletines informativos, página web y Redes Sociales.

ALCANCE Y MATERIALIDAD

Alcance del Informe de Progreso (Países sobre los cuales la empresa reporta información en el Informe de Progreso) y sus posibles limitaciones, si existen

Nuestro ámbito de actuación es principalmente regional (Castilla y León), manteniendo contactos y colaboraciones con otras entidades del ámbito de la salud mental a nivel nacional (España).

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

Mediante reuniones periódicas entre las principales áreas implicadas: Coordinación Técnica; Comunicación, Calidad y Gerencia.

Periodo cubierto por la información contenida en la memoria

2022-2024.

Ciclo de presentación del Informe de Progreso

Bienal.

REPORTE EN ODS

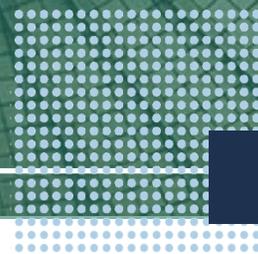
¿Desea reportar con ODS?

Sí

Otra información relevante

[Memoria de actividad 2022](#)

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 2024

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 2024

Comprometerse con las Redes Locales de Pacto Mundial

Partiendo de nuestro compromiso previo con la mejora de la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y con el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Federación Salud Mental Castilla y León formalizó su adhesión a la Red Española del Pacto Mundial en mayo de 2022.

Refrendamos de este modo y a través de nuestra actividad la voluntad del movimiento asociativo Salud Mental en Castilla y León de alcanzar los 10 Principios del Pacto Mundial, comprometiéndonos a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en nuestras actividades y operaciones.

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

Perseguimos establecer colaboraciones y alianzas estratégicas con otras organizaciones, instituciones o entidades afines, con quienes compartamos valores y objetivos de sostenibilidad, logrando mayor visibilidad, divulgación e incidencia social. La Federación ha colaborado recientemente con las siguientes organizaciones y entidades aliadas:

Cruz Roja Castilla y León. Equipo Innoveas; FEDACE (Federación Española de Daño Cerebral); ILUNION; Fundación INTRAS; Inserta Empleo; Federación Salud Mental Galicia; Confederación Salud Mental España; Colegio de Educación Social de Castilla y León; Fundación MAPFRE; Fundación Esplai; Fundación Manantial; Asociación Experiencia Bipolar; Fundación Santa María la Real; Universidad de Valladolid; Universidad Europea Miguel de Cervantes; Consejo Provincial de la Juventud de Valladolid; Consejo Regional de la Juventud de Castilla y León; Colegio de Psicología de Castilla y León; Fundación Adecco; ASAENES Salud Mental Sevilla; Samon Psiquiatría; YMCA; Federación Salud Mental Andalucía; Clúster SIVI; Fundación Lealtad y Fundación Diversidad

Comprometer a las empresas en temas relacionados con el Pacto Mundial

Una de las principales líneas de actuación de nuestro movimiento asociativo es favorecer el acceso al empleo

y fomentar la inclusión sociolaboral de las personas con problemas de salud mental. Si el trabajo es esencial para cualquier persona, en el caso de las personas con discapacidad se convierte en un elemento esencial en torno al cual armar su proyecto de vida, mejorar su autonomía y reforzar su autoestima.

Los trastornos mentales son una de las discapacidades más estigmatizadas por la sociedad, lo que unido a la persistente falta de información sobre la salud mental provoca normalmente un rechazo de las empresas.

Por ello en 2022 hemos publicado la [‘Guía de adaptaciones. Salud Mental y bienestar en el trabajo’](#) y un [decálogo de recomendaciones](#) que perseguían un doble objetivo:

- Dotar a las personas con discapacidad de apoyos y ajustes para poder realizar su trabajo sin necesidad de hacer un esfuerzo extra o superior al de cualquier otra persona.
- Sensibilizar a las empresas sobre las capacidades y potencialidades de las personas con problemas de salud mental y la importancia de cuidar el bienestar psicosocial en los entornos laborales.

Estas actuaciones están directamente relacionadas con el Principio 6 del Pacto Mundial, ‘Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación’.

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

En 2022 a través de nuestra Confederación Salud Mental España nuestro movimiento asociativo ha participado en una acción de sensibilización que persigue proporcionar un marco teórico básico en relación con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como profundizar con mayor énfasis en los ODS 3 y 8 (Salud y bienestar, y trabajo decente y crecimiento económico) y mostrar el impacto de las organizaciones en los mismos.

Los objetivos específicos eran:

1. Sensibilizar en el marco de Naciones Unidas en torno a la Agenda 2030.
2. Formar en relación con el alineamiento de la misión y valores de las organizaciones con los de la Agenda 2030.

INFORME DE PROGRESO 2024

3. Potenciar la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el modelo de gestión y actividad diaria de las organizaciones.

También en 2022 hemos impartido 2 Talleres dirigidos a las personas integrantes de nuestro Comité Pro Salud Mental, en los que se repasaron todos los ODS de manera general, y específicamente en el ODS 3, que promueve garantizar una vida sana y promover el bienestar de todas las personas, fomentando la salud física y mental, para evitar adicciones, desde una alimentación y actividades saludables.

Proporcionar comentarios a las empresas en relación a su Informe de Progreso

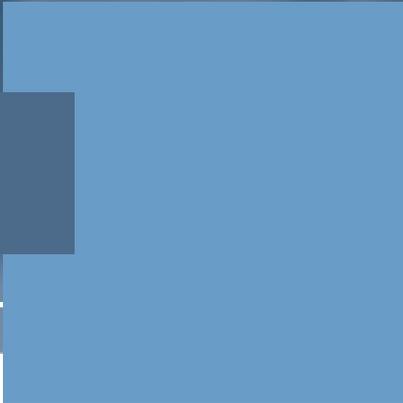
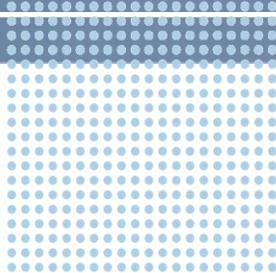
No se ha realizado ninguna acción con empresas respecto a su Informe de Progreso.

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

En estos 2 años hemos participado en diversas actividades a través de la Red Española del Pacto Mundial:

- En junio de 2022 asistimos a la presentación de Resultados de la Consulta sobre Desarrollo Sostenible, donde se dio a conocer el análisis de la implantación de los ODS en las empresas de nuestro país y su evolución en los últimos años. También pudimos conocer así cómo se pueden potenciar y materializar los compromisos que contiene la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030.
- En febrero de 2023 asistimos a la presentación del Plan de Acción 2023 para conocer las principales actividades previstas así como las oportunidades de participación en torno a nuestros tres ejes de actuación: aprendizaje, visibilidad y networking.
- En Abril de 2023 se presentó el White Paper (Nuevo Informe de Progreso del Pacto), para conocer el nuevo Informe de Progreso y vincular su contenido con sus marcos de reporte, con la Directiva de información sobre sostenibilidad y sus normas de presentación de informes sobre sostenibilidad (ESRS) y con la actual Ley 11/2018 de 28 de diciembre de Información no Financiera y Diversidad.
- En Febrero de 2024 la presentación del Plan de Acción 2024 se centró en profundizar, por una parte, en la formación como elemento clave para avanzar en sostenibilidad y, por otra, en las opciones de visibilidad para posicionarnos entre nuestros stakeholders y liderar el cambio.

ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS



8

Temáticas contempladas

NORMAS LABORALES



4

Temáticas contempladas

MEDIOAMBIENTE



1

Temáticas contempladas

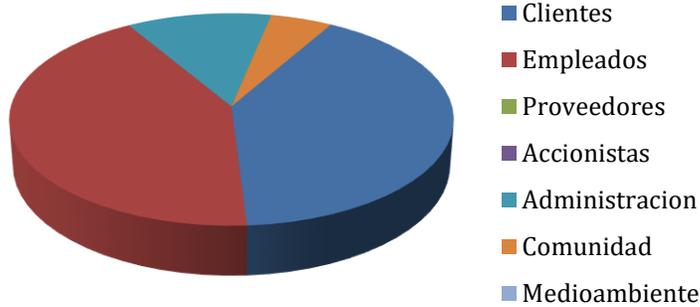
ANTICORRUPCIÓN



5

Temáticas contempladas

Elementos aplicados por grupos de interés



GRUPO DE INTERÉS Clientes



Información transparente al clientes

Una de nuestras líneas estratégicas de actuación para el periodo 2023-25 es 'Mostrar transparencia y buenas prácticas en la Gestión', divulgando de manera clara y accesible la información financiera, operativa y de impacto social, y garantizando la apertura y claridad en la gestión de fondos y actividades, con el objetivo de construir confianza con los financiadores y personas beneficiarias

Política de Integridad y Transparencia - Política

Publicamos anualmente una Memoria de Actividades, rendimos cuentas como entidad declarada de Utilidad Pública y cumplimos con lo establecido por la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, informando en nuestra [web](#) de las subvenciones percibidas.

Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

Nuestras cuentas son Auditadas anualmente por una empresa auditora externa. Estamos acreditados por Fundación Lealtad por haber superado el proceso de evaluación y cumplir íntegramente los 9 Principios de Transparencia y Buenas Prácticas.

Transparencia y buen gobierno - Herramienta de Seguimiento

La acreditación de Fundación Lealtad se muestra en: <https://www.fundacionlealtad.org/ong/federacion-salud-mental-castilla-y-leon/>

https://saludmentalcyll.org/wp-content/uploads/2024/04/FL_Nuevodocumentodeacreditacion_FederacionSaludMentalCastillayLeon-2024.pdf

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

Anualmente se recoge la satisfacción de nuestros clientes, a través de un cuestionario anónimo. En 2022 y 2023 los resultados han sido de 4,51 y 4,52 sobre 5, respectivamente.

Objetivos marcados para la temática

Auditoría de cuentas favorable.

Mantener el elevado Grado de Satisfacción de las Encuestas anuales.

Fomento de la calidad en la entidad

Nuestro Sistema de Gestión es auditado anualmente conforme a los requisitos de la Norma ISO 9001:2015

Política de Calidad - Política

La Dirección de la Federación promueve un Sistema de Gestión de la [Calidad](#) que debe contar con la implicación de todas las personas trabajadoras para conseguir los siguientes objetivos / compromisos:

- Ofrecer unos servicios especializados y personalizados.
- Ser flexibles y adaptarse a las necesidades y expectativas de las asociaciones que la integran y de las personas usuarias en general.
- Conseguir una cultura de mejora continua.
- Facilitar a las asociaciones que integran la Federación los recursos y el apoyo necesario para alcanzar unos fines comunes.
- Desarrollar con transparencia su gestión y actividades.
- Atender las necesidades de formación de las personas directivas, personal técnico y personal en general.
- Establecer cauces de información y comunicación que faciliten la participación y el compromiso del personal técnico y la relación con grupos de interés.

INFORME DE PROGRESO 2024

Nombrar un responsable de calidad - Acción / Proyecto

Contamos con un Área específica de Calidad y Desarrollo Organizativo, que coordina las acciones relacionadas con la Calidad en la Gestión.

Auditorías - Herramienta de Seguimiento

Anualmente realizamos dos Auditorías, interna y externa, que evalúan los procesos y actuaciones que desarrollamos, garantizando la eficacia del Sistema de Gestión.

Objetivos marcados para la temática

Nuestros Objetivos de Calidad para el periodo 2023-2025 son:

1. Mostrar transparencia y buenas prácticas en la Gestión.
2. Lograr la sostenibilidad, el impacto positivo y la mejora continua.
3. Avanzar en el proceso de transformación digital.

Resolución de incidencias y satisfacción del cliente

La satisfacción de las necesidades y expectativas de nuestras Entidades asociadas y de las personas con problemas de salud mental es el eje central en torno al cual se articula toda nuestra actividad.

Política de Calidad - Política

Según se ha expuesto con anterioridad nuestro Sistema de Gestión se orienta a dar respuesta a las necesidades y expectativas de nuestras asociaciones, identificando áreas críticas que requieran mejoras.

Ampliación de la cartera de servicios - Acción / Proyecto

Analizamos nuevas líneas de actividad, que favorezcan la sostenibilidad de nuestro movimiento asociativo y

ayuden a mejorar la calidad de vida de nuestro colectivo de atención.

Servicios de atención al cliente - Acción / Proyecto

Perseguimos implementar soluciones tecnológicas que mejoren la eficiencia y reduzcan costos a largo plazo, permitiendo una gestión más efectiva de los recursos.

Encuentro con clientes para conocer su opinión - Herramienta de Seguimiento

Desarrollamos numerosas visitas y encuentros con nuestras Entidades, para identificar necesidades, intercambiar experiencias y generar sinergias entre profesionales.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Las Encuestas anuales de satisfacción nos aportan mucha información y permiten recoger sugerencias de mejora.

Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

En los últimos 5 años la nota media asciende a 9,02 puntos sobre 10.

Objetivos marcados para la temática

Mantener el elevado Grado de Satisfacción de las Encuestas anuales.

Accesibilidad de los productos y servicios

Nuestra sede en Valladolid es accesible a todas las personas, independientemente de su tipo de discapacidad.

Normativa Vigente - Política

La sede la Federación 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

INFORME DE PROGRESO 2024

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”.

Accesibilidad universal de las personas con discapacidad - Acción / Proyecto

Para lograr una plena accesibilidad, nuestra nueva sede desde septiembre de 2023 dispone de: - Rampa de acceso. - Aseo completamente adaptado. - Sala de usos múltiples y zonas comunes accesibles y libres de barreras / obstáculos, pudiendo adaptarse cada espacio según las necesidades.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Anualmente se realizan encuestas de satisfacción a clientes, como ya se ha indicado.

Inversión en accesibilidad - Indicador de Seguimiento

Para lograr esta accesibilidad hemos realizado importantes inversiones en la nueva sede.

Objetivos marcados para la temática

Contar con una Sede accesible para cualquier persona.

Tratamiento óptimo de las bases de datos de clientes

Dentro de la línea estratégica 'Diseñar e implementar una estrategia de Transformación Digital' una de las acciones que llevamos a cabo es implementar medidas de seguridad de la información para proteger los datos de la Organización, especialmente en lo referente a información de datos personales.

Normativa Vigente - Política

En base a lo establecido por el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 (RGPD), la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGD) y normativa de desarrollo hemos realizado una correcta adaptación de Protección de datos, así como la implementación de las siguientes medidas y verificación de su cumplimiento:

- Elaboración del análisis de riesgos.
- Elaboración de textos jurídicos (Warning/Alerta empleados, Normativa de uso de herramientas del personal, información y consentimiento, contratos de tratamiento de datos por cuenta de tercero).
- Documento de Seguridad: Medidas técnicas y organizativas.
- Elaboración de Protocolos y del registro de actividades.
- Mantenimiento y actualización.
- Controles periódicos de verificación presenciales.

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

Contamos con el apoyo de una consultora externa encargada de asegurar la correcta adaptación de Protección de datos.

Documento de Seguridad - Herramienta de Seguimiento

Disponemos 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.

Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

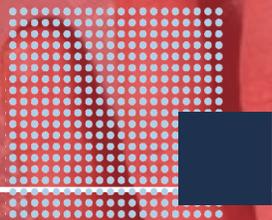
Periódicamente se realizan Auditorías de seguimiento

Objetivos marcados para la temática

El 100% de las personas trabajadoras de la Federación Salud Mental Castilla y León han recibido formación en materia de Protección de Datos

GRUPO DE INTERÉS

Empleados



Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Por nuestra actividad somos conscientes y estamos comprometidos con la importancia de la seguridad y salud en el entorno laboral en general, y en la prevención de los riesgos psicosociales en particular.

Política de Prevención de Riesgos Laborales - Política

Se basa en el Plan de Prevención que anualmente revisa nuestro Servicio de Prevención (Cualtis), y que pretende establecer las pautas para integrar de forma efectiva la prevención de riesgos laborales en nuestra gestión y en el conjunto de actividades.

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

La plantilla recibe formación anual en materia de prevención de riesgos por parte de nuestro servicio de prevención.

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

La Federación ofrece a las personas trabajadoras la posibilidad de realizar el Reconocimiento Médico anual, en el marco de actividad de la Vigilancia de la Salud. Además, el Plan de Conciliación contempla medidas como la flexibilidad horaria, los permisos especiales o la posibilidad de teletrabajar. Todas ellas favorecen el bienestar psicosocial del equipo técnico.

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

El 100 % recibe formación sobre las medidas de prevención específicas de su puesto de trabajo.

Conciliación familiar y laboral

Proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables es clave para favorecer el bienestar psicosocial en los entornos laborales, al tiempo que favorece la captación y retención del talento en las organizaciones.

Política de Conciliación - Política

La Federación aplica desde 2018 8 medidas que mejoran lo estipulado en el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

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

Estas medidas comprenden diversos acuerdos en materia de: - Flexibilidad horaria en la Jornada (horario de entrada y de salida), así como Jornada de trabajo continua e intensiva. - Compensación de horas y/o días o implantación de permisos especiales por circunstancias personales o familiares. - Teletrabajo - Periodos de vacaciones y permisos no retribuidos.

Porcentaje de empleados sobre el total que disfrutan 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 los últimos 2 años el 100% de las personas han disfrutado de alguna de las medidas de conciliación señaladas.

Impulsar la sensibilización en materia medioambiental

Creemos que la sostenibilidad medioambiental es responsabilidad de todas las personas, y por ello implantamos unas sencillas prácticas en nuestro Centro de Trabajo.

Políticas Internas de Gestión - Política

El objetivo es cambiar hábitos y derroches innecesarios a través de medidas de ahorro energético compartidas y entregadas a todas las personas que se incorporan a la Entidad.

Información/ sensibilización medioambiental - Acción / Proyecto

Las medidas comprenden recomendaciones en el uso de: la iluminación; los equipos informáticos; el equipamiento de impresión y el papel.

Al mismo tiempo disponemos de contenedores de reciclaje.

Objetivos marcados para la temática

Reducción de consumo eléctrico y de papel.

Diversidad de la plantilla en la entidad

Nuestros fines incluyen divulgar y crear conciencia colectiva para que la sociedad respete la participación de las personas con problemas de salud mental en todos los ámbitos de la vida social.

Política de Diversidad - Política

En septiembre de 2023 la Federación se ha sumado a la iniciativa de Fundación Diversidad, mediante la firma de la 'Carta de la Diversidad'.

Con ello se asume el compromiso de fomentar los principios de la igualdad, diversidad e inclusión en el ámbito laboral. Esta iniciativa promueve que las empresas e instituciones se sumen a la causa de la diversidad e inclusión, y formen parte de una comunidad de organizaciones privadas y públicas que comparta los mismos principios de diversidad e inclusión laboral en Europa.

La Comisión Europea apoya la misión y la labor de las Cartas de la Diversidad que existen en la Unión Europea a través de la Plataforma Europea de Cartas de la Diversidad y del Mes Europeo de la Diversidad, entre otras iniciativas.

Documentos adjuntos:

[diploma carta diversidad SALUD-MENTAL-CYL.pdf](#)

Formación al empleado/a

La formación continua es esencial para mejorar las competencias de las personas trabajadoras, contribuyendo a su desarrollo profesional y al fortalecimiento de sus capacidades, lo que repercute directamente en un mayor valor para la Organización y favorece la retención de talento.

Plan de Formación y Desarrollo - Política

Anualmente se estudian las necesidades de formación de cada puesto de trabajo, y se recogen las propuestas de cada persona, estableciéndose un Plan de Formación, que contempla formaciones transversales y otras específicas de cada Área, prestando especial atención a las Nuevas Tecnologías.

Evaluación de la Formación - Indicador de Seguimiento

Cada acción formativa es evaluada por la persona formada y por la Gerencia, para medir su eficacia, utilidad y aplicabilidad de la misma en relación al puesto de trabajo.

INFORME DE PROGRESO 2024

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

El 100% de las personas han recibido formación general y específica de su puesto durante 2022 y 2023.

Objetivos marcados para la temática

Entre los objetivos a corto plazo se encuentra el proporcionar formación en materia de compliance y ODS a todo el equipo técnico.

Inserción y accesibilidad de personas con discapacidad

Las tasas de empleo de las personas con problemas de salud mental se encuentran claramente entre las más bajas de las personas con discapacidad. La falta de información en torno a la salud mental, el estigma y en ocasiones la falta de formación, provocan el rechazo de muchas empresas a la hora de incorporar a estas personas.

Adaptación de los puestos de trabajo - Acción / Proyecto

En diciembre de 2022 hemos publicado la 'Guía de adaptaciones. Salud Mental y Bienestar en el Trabajo', con los objetivos anteriormente señalados.

Fomento del empleo de personas con discapacidad - Acción / Proyecto

El empleo es fundamental para todas las personas, pero en el caso de las personas con problemas de salud mental, supone un camino hacia la normalización y la recuperación. El hecho de tener un empleo proporciona a éstas personas la posibilidad de tener una vida autónoma e independiente y pasar del rol de enfermo al de trabajador.

La Federación apuesta por el empleo de las personas con discapacidad, por lo que cuenta con un área específica desde la que gestiona a nivel regional el programa de Itinerarios de Empleo, donde se promueven acciones orientación, acompañamiento, prospección de empresas, intermediación y formación para el empleo.

Documentos adjuntos: [Salud-Mental-Bienestar-Trabajo.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Que al menos un 40% de las personas participantes en los programas de Empleo logren acceder a un puesto de trabajo.

Igualdad de género

Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se manifiesta con la elaboración del Plan de Igualdad, aprobado en diciembre de 2019, y en nuestros Estatutos, que expresamente recogen la promoción de actuaciones dirigidas en favor de la igualdad de oportunidades.

Plan de Igualdad - Política

El [plan](#), que estamos renovando actualmente, refleja el compromiso, aún estando obligados por la normativa vigente, a potenciar una cultura organizacional basada en el principio de igualdad de oportunidades y en desarrollar medidas en torno a las siguientes áreas:

- Cultura y Gestión Organizativa.
- Condiciones laborales.
- Selección. Acceso a la Organización.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Formación.
- Retribución.
- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad.
- Comunicación 'no sexista'.
- Acceso a la Salud Laboral.
- Prevención y actuación ante el acoso por razón de sexo.

Política de Conciliación - Política

La Federación dispone de un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, desde febrero de 2018. Contempla medidas y beneficios aplicables a todas las personas trabajadoras, en relación a horarios de trabajo, sistemas de compensación de días/horas, permisos por situaciones especiales personales y/o familiares, implantación del teletrabajo, o periodos de disfrute de vacaciones.

Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto

El objetivo general del Plan en el Área de 'Cultura y Gestión organizativa' es difundir una cultura organizacional comprometida con la igualdad, que implique a la totalidad de la plantilla, reforzando el compromiso de responsabilidad social corporativa.

Para ello, a lo largo de la vigencia del Plan, se han desarrollado, entre otras, las siguientes acciones:

- Comunicar y difundir la realización y aprobación del Plan.
- Incorporar el "Compromiso por la Igualdad de Oportunidades" al Manual de Ingreso, para que las personas que se incorporan conozcan la implicación de la organización en esta materia.
- Crear una Comisión encargada de impulsar y hacer seguimiento del mismo.
- Solicitar el distintivo 'Óptima', que concede la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León, como reconocimiento a Entidades que promueven actuaciones en favor de la igualdad.

Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

Se encarga del seguimiento y evaluación del Plan, analizando:

- El grado de cumplimiento de objetivos.
- El grado de consecución de resultados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- Las adaptaciones realizadas.
- El grado de consolidación de la igualdad de oportunidades en la Entidad.

Documentos adjuntos: [Distintivo-Optima.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática

Incorporar la perspectiva de género en todas las actividades y proyectos diseñados por la Federación.

Ambiente laboral

Desde la Federación somos conscientes de la importancia de fomentar un buen ambiente laboral como elemento clave para mantener la satisfacción de las personas y el bienestar emocional.

Cultura Corporativa - Política

Nuestro trabajo se basa en valores:

- Éticos: desde la justicia y la equidad, como muestra de la defensa de los derechos de las personas con problemas de salud mental y sus familias; respetando su dignidad, libertad e igualdad, para promover su autonomía y vida independiente.
- Profesionales; transparencia, compromiso, implicación, innovación, creatividad y flexibilidad.
- Sociales: fomentando la solidaridad y el respeto a la diversidad de las personas.

Reuniones de equipo - Acción / Proyecto

Además de los canales de comunicación habituales, mantenemos reuniones mensuales de equipo, para favorecer el intercambio de información, la generación de propuestas y la aportación de sugerencias.

Encuestas de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

Anualmente medimos la satisfacción a través de encuestas anónimas que evalúan, entre otros aspectos, el clima laboral. Sus resultados son compartidos en las Reuniones de Equipo y se reflejan en el Informe de Revisión por la Dirección de nuestro Sistema de Gestión de Calidad.

Resultado de las encuestas - Indicador de Seguimiento

En los últimos 5 años la nota media es de 9,1 puntos sobre 10.

Objetivos marcados para la temática

Mantener el elevado Grado de Satisfacción en las Encuestas Anuales de Clima Laboral.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

Según hemos señalado mantenemos un firme compromiso con la gestión ética y responsable, desde la transparencia y buenas prácticas.

Medidas adoptadas para prevenir la corrupción - Acción / Proyecto

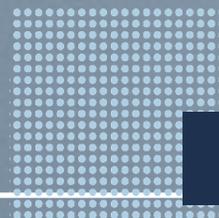
Según se ha indicado actualmente estamos inmersos en el Diseño e Implementación de un Programa de Cumplimiento Normativo (Compliance).

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

Entre las acciones a desarrollar se encuentra la formación continua al equipo técnico, sobre prácticas transparentes, éticas y conformes a las regulaciones.

GRUPO DE INTERÉS

Administración



Identificación de conductas no éticas o ilícitas

Como Entidad del Tercer Sector, gestora de fondos públicos, mantenemos un firme compromiso con la gestión ética y responsable, desde la transparencia y buenas prácticas.

Código Ético / Conducta - Política

Nuestro Código Ético fue aprobado el 1 de marzo de 2022 por la Asamblea General y se aplica al Equipo Técnico, a los Comités y Grupos de Trabajo, a los Órganos de Gobierno y a las personas colaboradoras.

Se centra en tres áreas de actuación:

1. Cumplimiento de la legalidad vigente.
2. Personas.
3. Sociedad.

En ellas aborda, entre otras, cuestiones relacionadas con la igualdad, el acoso, la seguridad y salud laboral, los conflictos de intereses, la protección de datos, la lucha contra el soborno y la corrupción o las relaciones con proveedores.

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

Actualmente estamos inmersos en el Diseño e Implementación de un Programa de Cumplimiento Normativo (Compliance), que incluye una fase de formación a todas las personas de la Organización, con los objetivos de conocer:

- Qué es un Programa de Prevención de Delitos y un sistema de gestión de riesgos penales.
- Los tipos penales que conllevan la responsabilidad penal de la persona jurídica.
- La metodología de identificación y evaluación de riesgos. Esta formación permitirá sensibilizar y dotar a los profesionales de una visión global en materia de riesgos, identificando las medidas de prevención, detección y reacción asociadas.

Canal de denuncias anónimo o confidencial - Herramienta de Seguimiento

Contamos con un [Canal de Denuncias](#) a través del cual se puede informar de cualquier conducta, comportamiento o infracción contraria al Código Ético.

Nº de denuncias recibidas y resueltas - Indicador de Seguimiento

Hasta ahora no se ha recibido ninguna denuncia.

Documentos adjuntos:

[Fed SM CyL CodigoEtico 010322.pdf](#)

Alianzas con administraciones públicas

Las Entidades del Tercer Sector estamos en una situación de partida óptima para impulsar alianzas con otros actores, públicos o privados, potenciando el desarrollo de nuevas ideas y fomentando la cocreación con las personas destinatarias finales, en nuestro caso las personas con problemas de salud mental.

Alianzas para el uso de nuevas tecnologías - Acción / Proyecto

A lo largo de 2023 hemos trabajado junto a la Consejería de Sanidad (Servicio de Atención Primaria y Continuidad Asistencial) de la Junta de Castilla y León una Guía para la 'Promoción del Buen Uso de las TIC en la Comunidad desde los Servicios Sanitarios', cuya publicación está prevista en el segundo semestre de 2024.

INFORME DE PROGRESO 2024

Iniciativa de trabajo colaborativo - Acción / Proyecto

En 2023 hemos editado la Guía '[Salud Mental y Violencia de Género. Protocolo de Actuación](#)', gracias al apoyo de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades de la Junta de Castilla y León.

También con la colaboración de esta Consejería en mayo de 2024 impartiremos un curso online sobre 'Gestión emocional y promoción de la salud mental: cuídate para poder cuidar'.

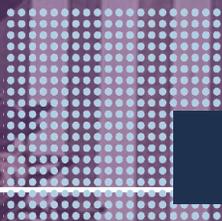
Y en el primer trimestre de 2024 hemos colaborado con la Gerencia de Atención Primaria de Burgos participando en la IV Semana de la Mujer que ha versado sobre "Mujeres resilientes: abordando la salud mental".

Contratos transparentes con la administración pública

Política de Integridad y Transparencia - Política

Todos los ingresos que provienen de Administraciones Públicas proceden de convocatorias de subvenciones o licitaciones públicas, a las que según hemos señalado anteriormente, damos [difusión](#) cumpliendo con la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

GRUPO DE INTERÉS Comunidad



Compromiso por los derechos humanos

Desde el movimiento asociativo salud mental trabajamos desde el principio fundamental de que los derechos humanos son universales y pertenecen a todas las personas, sin discriminación de ningún tipo.

Política de Derechos Humanos - Política

Nuestra actuación se basa en considerar que las personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial son sujetos de derechos y deberes, en plena igualdad con las demás.

Para ello entre nuestros fines se encuentra el representar, defender y apoyar a estas personas y sus familiar ante instituciones y organizaciones públicas y privadas con competencias e incidencia en materia de derechos civiles, socioculturales y económicos, siendo la Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad el marco de referencia de nuestras intervenciones.

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

Desarrollamos talleres formativos dirigidos a las personas que integran nuestro Comité Pro Salud Mental en Primera Persona.

A modo de ejemplo durante el segundo trimestre de 2024 celebraremos 3 formaciones centradas en:

1. El [Observatorio](#) Estatal de Salud Mental, Derechos e Igualdad, una iniciativa de la Confederación Salud Mental España.
2. La Convención Internacional de Derechos de las Personas con Discapacidad.
3. La Vulneración de derechos en el ámbito laboral.

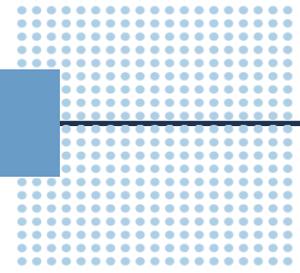
Otros ejemplos de talleres realizados en los últimos 2 años son:

- Taller '[Cuenta tu historia. Masterclass de empoderamiento a través de la oratoria](#)'
- Taller '[Creatividad con Valores](#)', en torno al ODS 3.

Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

Realizamos múltiples acciones de visibilización, entre las que destacamos:

- Apoyo del movimiento asociativo de la salud mental al [manifiesto del CERMI](#) con motivo del Día Internacional y Europeo de las Personas con Discapacidad.
- [Día Mundial](#) de la Salud Mental 2023, bajo el lema 'Salud Mental, salud mundial: un derecho universal'.
- El [Informe](#) sobre el estado de los Derechos Humanos, 2022, de SALUD MENTAL ESPAÑA.



ANEXO

CORRELACIÓN DE

TEMÁTICAS



Empleados

Salud y seguridad en el lugar de 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

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 sobre cuestiones sociales y relativas al personal: Organización del trabajo

Indicador GRI: 401-3, 401-2

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.

Diversidad de la plantilla en la entidad |

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

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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico.

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

Indicador GRI: 404

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: 08 | Trabajo decente y crecimiento económico, 10 | Reducción de las 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

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

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.

Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad |

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: 102-16, 102-17, 205-1, 205-2, 205-3

Clientes

Información transparente a 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

Fomento de la 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.

Vinculación Ley: V. Información sobre la sociedad: Consumidores

Indicador GRI: 416

Accesibilidad de los productos y 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: 10 | Reducción de las desigualdades

Tratamiento óptimo de las bases de datos 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 relacionado: 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

Indicador GRI: 418

Administración

Identificación de conductas no éticas o ilícitas |

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: 102-16, 102-17

Alianzas con administraciones públicas |

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 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.

Contratos transparentes con la administración pública |

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: 205

Comunidad

Compromiso por los derechos humanos |

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.

Vinculación Ley: III. Información sobre el respeto de los derechos humanos.



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

—
2024

