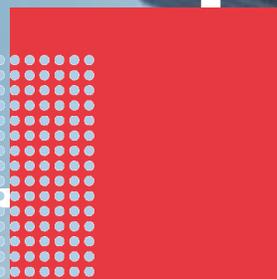
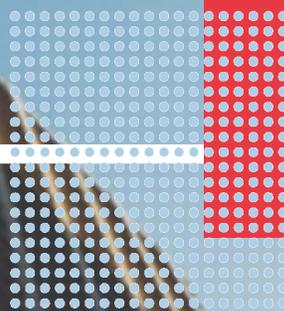


# INFORME DE COMPROMISO 2024

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
- Proveedores
- Medioambiente



# CARTA DE RENOVACIÓN DEL COMPROMISO

## CARTA DEL PRESIDENTE DE LA CONFEDERACIÓN SALUD MENTAL ESPAÑA

Madrid, mayo de 2024

Estimados/as señores/as:

Desde SALUD MENTAL ESPAÑA, y como presidente de un movimiento asociativo que aglutina a más de 340 entidades en toda España y 60.000 personas socias, me gustaría reiterar el compromiso de la Confederación con lo establecido en el Pacto Mundial, en el marco de la defensa de los derechos de las personas con problemas de salud mental que esta organización lleva a cabo. SALUD MENTAL ESPAÑA es además firmante asociada de la Red Española del Pacto Mundial (REPM) desde el año 2019.

SALUD MENTAL ESPAÑA ha celebrado en 2023 su 40º aniversario. Aprovechando este hito tan significativo, hemos querido reforzar nuestro compromiso de reivindicación de la necesidad de defender los derechos humanos de las personas con problemas de salud mental y aumentar los recursos en este ámbito para que el sistema público de salud pueda ofrecer una atención adecuada.

En estos últimos años, se han producido importantes avances en salud mental. La llegada de la pandemia del COVID-19 tuvo un gran impacto en la salud mental de la población y contribuyó, junto con el trabajo del movimiento asociativo, a que la salud mental comenzase a entrar en la agenda política. Desde SALUD MENTAL ESPAÑA se ha colaborado en hitos tan importantes como la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud para el período 2022-2026, [en cuya redacción participó la Confederación](#). También se han logrado reivindicaciones que el movimiento asociativo llevaba años realizando, como la puesta en marcha del [teléfono público, gratuito y accesible de atención a la conducta suicida](#), el 024.

Es importante destacar, además, logros como la puesta en marcha del [Observatorio de Salud Mental, Derechos e Igualdad](#) por parte de la Confederación, así como el trabajo de recopilación y análisis de vulneraciones de derechos en España que de forma anual publica en su [Informe sobre el Estado de los Derechos Humanos en Salud Mental](#).

No obstante, queda todavía mucho por hacer para que las personas con problemas de salud mental disfruten de los mismos derechos que el resto de la población.

La Confederación ve fundamental garantizar y velar por que la atención a la salud mental se realice con un enfoque de derechos humanos, evitando la institucionalización y profundizando en el desarrollo del modelo comunitario. Además, sostiene que la inversión en salud mental debe garantizar un tratamiento continuado adaptado a las necesidades particulares de cada persona, lo que permitirá una mejor recuperación, mayor autonomía, y un ahorro en el gasto público.

Además, es fundamental la inclusión laboral ya que, según el INE (Instituto Nacional de Estadística), [la discapacidad psicosocial fue la segunda con menor tasa de empleo](#) en 2021. La prevención del suicidio es otra de las asignaturas pendientes ya que, según las últimas cifras del Instituto Nacional de Estadística, [más de 4.000 personas fallecieron por esta causa](#) en 2021 y el número de suicidios en niños y niñas de 10 a 14 años ha aumentado un 41% en 2021, respecto a 2020. Respecto a la atención infanto-juvenil, la Confederación reclama la implantación de una asignatura de educación emocional en las aulas.

Por otro lado, es fundamental la participación del movimiento asociativo en el diseño y evaluación de políticas públicas, articulando una verdadera participación de las personas con trastorno mental, familiares y organizaciones.

Por último, a nivel interno, la Confederación apuesta por seguir avanzando en la participación de las personas con trastornos mentales en todas las acciones y estamentos de la Confederación, en su empoderamiento, y en la atención a las familias.

Por todo ello, la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA reitera su compromiso de continuar siendo una entidad socialmente responsable y de continuar adherida 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 ellos está la base para, ahora más que nunca, conseguir no dejar a nadie atrás.

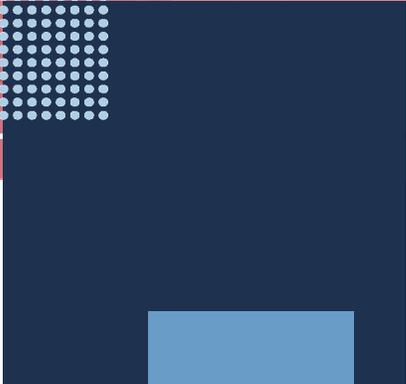
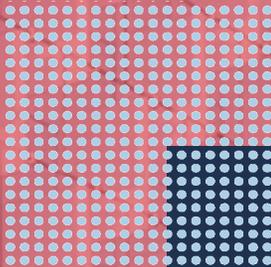


Nel Anxelu González Zapico

Presidente de SALUD MENTAL ESPAÑA

---

# PERFIL DE LA ENTIDAD



## DATOS GENERALES

Nombre Completo (Razón Social)

Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA

Tipo de empresa

Tercer sector

Dirección

C/ Hernandez Mas 20-24 28053 Madrid

Localidad

Madrid

Provincia

Madrid

Comunidad Autónoma

Comunidad de Madrid

Dirección Web

<https://consaludmental.org/>

Número total de empleados

20

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

Hasta 960.000

Beneficios obtenidos detallados por país

2017: 1.245,61 € 2018: 36.991,22 € 2019: 51.501,19 €  
2020: 89.519,64 € 2021: 13.417,91€ 2022: 2.824,48€  
2023: -16.826,18

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 € 2019:  
1.326.556,92 € 2020: 858.923,57 € 2022: 1.949.407,95€  
2023: 2.246.873,81€

## MODELO DE NEGOCIO Y ENTORNO EMPRESARIAL

Sector

Otros

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 Compromiso 2024

**Qué hacemos por el movimiento asociativo SALUD MENTAL ESPAÑA.** Como Confederación estatal, una buena parte de nuestra misión es representar a más de 340 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 la entidad o tiene producción**  
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 340 asociaciones y suman más de 60.000 personas socias en todo el territorio estatal.

**Misión:** 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 creado en torno a la salud mental.

**Visión:** "Consolidarse como organización líder en salud mental y como el 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".

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

## Informe de Compromiso 2024

concepto de “salud mental” y se aleja del de “enfermedad mental”.

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.

El organigrama de SALUD MENTAL ESPAÑA apuesta por una estructura horizontal, basada en la transversalidad del conocimiento, en la confluencia y en la suma de aportaciones de todas las personas que forman parte de la Confederación, en especial de las personas con problemas de salud mental.

Responde al compromiso de la organización de promover el empoderamiento y 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.

Para alcanzar sus objetivos, la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA cuenta con un equipo técnico interdisciplinar de las ramas del Trabajo social, Ciencias Económicas y Empresariales, el Periodismo, la Documentación, el Derecho, las Ciencias del Trabajo, la Sociología, la Gestión y la Administración.

La estructura organizativa de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA se ha visto enriquecida además en los últimos años con el establecimiento de varios comités asesores: Consejo Consultivo, Red Estatal de Mujeres, Comité Pro Salud Mental en Primera Persona, Comité de Defensa de Derechos Humanos, Comité de Calidad, Comité Técnico Asesor y Comisión de Gerencias y Coordinaciones Técnicas Federativas, Comité de Igualdad.

Estos Comités trabajan periódicamente y asesoran a la Confederación sobre la mejor manera de adecuarse a la realidad del movimiento asociativo y poder replicar buenas prácticas dentro del mismo.

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 Asamblea General es el máximo órgano de gobierno de la Confederación, encarna la voluntad soberana de la entidad, aprueba las cuentas y obliga con sus acuerdos,

válidamente adoptados, a la totalidad de sus socios y socias.

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.

El 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.

La Red Estatal de Mujeres SALUD MENTAL ESPAÑA surge como plataforma de actuación de las mujeres con experiencia propia en dificultades en salud mental, para expresar sus reivindicaciones y trabajar por ellas.

Integrada por 25 mujeres, representantes de las entidades de todos los territorios pertenecientes al movimiento asociativo de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, la Red nació a mediados de 2018 después de varios talleres y un intenso trabajo de recopilación, puesta en común y consenso en torno a la información, las experiencias y las necesidades compartidas por todas las participantes.

La Comisión de defensa de derechos humanos está formada 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.

## Informe de Compromiso 2024

La Comisión de gerencias y coordinaciones federativas está compuesta 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.

### Organigrama de su entidad

#### [Descargar elemento adjunto](#)

#### Principales riesgos vinculados a la actividad de la entidad

- 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 a la entidad

Información extraída de Esteve, J. (dir.), Radiografía del Tercer Sector Social 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:** Los países del sureste asiático vivirán un crecimiento demográfico explosivo, lo que se traducirá en mano de obra joven y con una alta propensión al consumo. Por el contrario, 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: Naciones Unidas estima un incremento del 44% de la población en ciudades para el año 2050, y una parte importante del mismo se producirá en Asia y África.

Este fenómeno implicará que en países desarrollados, y ciudades históricas de países en desarrollo 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 están cada vez más presentes, con cambios en la temperatura o en el nivel del mar, y su implicación sobre los métodos tradicionales de agricultura, caza y pesca, que se convertirán en insostenibles en algunas zonas. Los incrementos en la demanda de energía y agua provocarán tensiones y conflictos por los recursos.

**Grandes avances tecnológicos:** Los grandes avances tecnológicos continuarán transformando el mundo en los próximos años. Se están produciendo grandes avances en la inteligencia artificial o la nanotecnología, que están fomentando la creación de nuevas empresas, y también ayudan a mejorar la eficiencia y productividad en las existentes.

En este contexto la necesidad de talento adecuado será indispensable. Cambios en los poderes económicos mundiales: Se está produciendo un nuevo reparto del poder económico y la actividad empresarial hacia países emergentes que están experimentando un alto crecimiento en producción, y que en el futuro próximo serán importantes centros de consumo.

Este nuevo equilibrio global traerá consigo inversiones y flujos de capital, y talento hacia estos nuevos mercados.

## Informe de Compromiso 2024

De esta forma se identifican los principales retos del TS Social:

- Retos que impactan en el futuro de los financiadores y los beneficiarios: Anticipación ante cambios en la 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.

### 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 creado en torno a la salud mental.

La Confederación tiene como visión consolidarse como organización líder en salud mental y como el 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.

La Confederación presentó en 2023 los resultados de su Plan Estratégico 2019-2022, el tercero de la

Confederación en el siglo XXI, para sus líneas de trabajo.

1. Incidencia política, reivindicación y Defensa de Derechos Humanos, mediante el desarrollo de acciones coordinadas para reclamar un modelo de intervención que permita la adaptación progresiva a las realidades territoriales a través de las políticas públicas, 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.

## Informe de Compromiso 2024

Resultados PE 19\_22:

• [https://www.consaludmental.org/wp-content/uploads/2023/02/Resultados PE 19 23.pdf](https://www.consaludmental.org/wp-content/uploads/2023/02/Resultados_PE_19_23.pdf)

• <https://www.youtube.com/watch?v=pLLBpQTGDms>

Está prevista la aprobación del nuevo ciclo estratégico 2024 - 2027, en elaboración desde marzo de 2023, en junio de 2024 por parte de la Asamblea General. <https://consaludmental.org/sala-prensa/salud-mental-espana-jornadas-estrategicas-2023/>.

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 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.

## SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

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

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 redes sociales. <https://consaludmental.org/transparencia/>.

## 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.

Nuestra 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

bienal

## REPORTE EN ODS

¿Desea reportar con ODS?

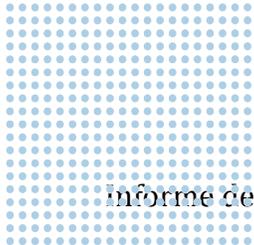
No

Otra información relevante

[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.

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.

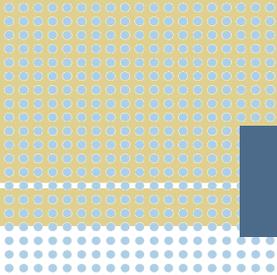
**Herramientas de seguimiento:** evaluación y control de los resultados obtenidos de las acciones implementadas. Proporcionan las herramientas para controlar el cumplimiento de las políticas y ayuda a detectar fallos en el sistema de gestión para su posterior mejora.

**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



## Informe de Compromiso 2024

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.

### 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 iniciamos en 2024 un nuevo ciclo estratégico 2024 - 2027, en el que asumimos el compromiso de encauzar todas nuestras acciones según los indicadores de los ODS porque creemos 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.

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 este periodo hemos continuado ofreciendo formaciones de sensibilización y formación en el ámbito de las organizaciones, incluidas las instituciones educativas.

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

Nuestro compromiso con el Pacto Mundial se ha materializado en este periodo especialmente en el ámbito de la salud, y la salud mental en particular, debido a los efectos aún persistentes de la pandemia. En estos últimos años, se han producido importantes avances en salud mental.

La llegada de la pandemia del COVID-19 tuvo un gran impacto en la salud mental de la población y contribuyó, junto con el trabajo del movimiento asociativo, a que la salud mental comenzase a entrar en la agenda política.

Desde SALUD MENTAL ESPAÑA se ha colaborado en hitos tan importantes como la Estrategia de Salud Mental del

## Informe de Compromiso 2024

Sistema Nacional de Salud para el período 2022-2026, en cuya redacción participó la Confederación.

También se han logrado reivindicaciones que el movimiento asociativo llevaba años realizando, como la puesta en marcha del teléfono público, gratuito y accesible de atención a la conducta suicida, el 024.

Es importante destacar, además, logros como la puesta en marcha del Observatorio de Salud Mental, Derechos e Igualdad por parte de la Confederación, así como el trabajo de recopilación y análisis de vulneraciones de derechos en España que de forma anual publica en su Informe sobre el Estado de los Derechos Humanos en Salud Mental.

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

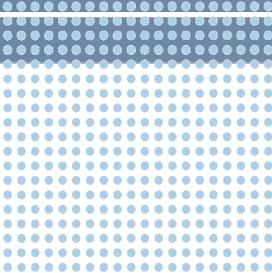
Para la promoción de los ODS en la Confederación y su movimiento asociativo, se puso en marcha en 2020 la página <https://saludmentalods.org>.

En la Memoria de Actividades se recoge la contribución de las actividades realizadas para el cumplimiento de los ODS y su relación con las líneas estratégicas de Confederación.

También se han presentado propuestas de proyectos a la Administración para fortalecer la difusión de los ODS. Por último, la Confederación participa en las actividades de difusión de BBPP de las organizaciones del Pacto Mundial, habiéndose publicado hasta la fecha 8 BBPP de la Confederación en la web del Pacto Mundial.

---

# ANÁLISIS



DERECHOS HUMANOS

NORMAS LABORALES

MEDIOAMBIENTE

ANTICORRUPCIÓN



11

6

1

7

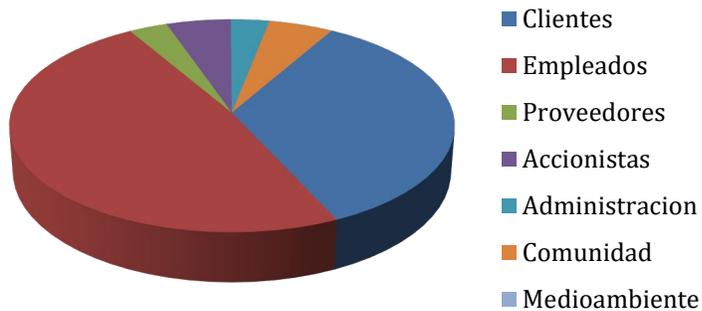
Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

Temáticas contempladas

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 incardinó con el compromiso de desarrollo del Proyecto denominado Plan de acción adecuación ética de las entidades, dentro del Plan Estratégico 2019-2022 del movimiento SALUD MENTAL ESPAÑA y del que resultó la aprobación del Código Ético (2022) y de Conducta (2023) de la Confederación.

<https://consaludmental.org/sala-prensa/salud-mental-espana-aprueba-codigo-etico-buen-gobierno/>  
<https://consaludmental.org/sala-prensa/salud-mental-espana-codigo-de-conducta/>

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

Desde 2019 colaboramos con 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.
- Plan de actuaciones para la puesta en marcha de Programas de Compliance en las entidades. Actualmente, más de 40 entidades de nuestro movimiento asociativo participan en este Plan de acción adecuación ética de 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**  
Aumentar el número de entidades participantes en el Plan de acción adecuación ética de las entidades

---

### 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.

#### Código Ético / Conducta - Política

Para la Confederación un “Plan de Adecuación Ética” (PAE) tiene como objetivo ayudar a construir, mantener o recuperar la legitimidad ética.

Es una herramienta útil para poner “las cosas en orden” y hacer que las organizaciones no sólo cumplamos la ley y actuemos de forma ética y responsable, sino que defendamos los intereses de todos nuestros grupos de interés, en nuestro caso especialmente los de las personas con problemas de salud mental y sus familias.

Además de contar con una comisión de valoración ética para asuntos internos de la Confederación, ésta cuenta con el Consejo consultivo.

En 2015 se planteó, 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.

En 2022 y 2023, se elaboran y socializan los Códigos ético y de Conducta de la Confederación, siendo aprobados por los órganos de Gobierno.

<https://consaludmental.org/sala-prensa/salud-mental-espana-aprueba-codigo-etico-buen-gobierno/>

<https://consaludmental.org/sala-prensa/salud-mental-espana-codigo-de-conducta/>

#### Política de Calidad - Política

Los Órganos de Gobierno son los responsables de definir, supervisar y aprobar las políticas organizacionales, que definen las directrices generales que orientan el trabajo de la Confederación en distintos ámbitos.

Las Políticas de la Confederación se encuentran publicadas en la sección de transparencia de su Web (política de calidad, política medioambiental y compromiso de igualdad), junto al resto de documentos de regulación interna e informes y acreditación externa:

- <https://consaludmental.org/transparencia>

## Informe de Compromiso 2024

En la declaración de cada una de estas políticas se establece cómo se implementan y quien es la figura responsable de asegurar dicha implantación.

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

Desde 2018 la Confederación cuenta 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.

### **Formación en seguridad de la información - Acción / Proyecto**

Desde el área de DO y Calidad se asegura la actualización y mejora de los procesos de protección de datos en la Confederación, ofreciendo formación y apoyo al conjunto del equipo técnico.

Una de las novedades incorporadas en los últimos años ha sido todo lo relacionado con la incorporación de medidas de ciberseguridad, sensibilizando en este ámbito tanto al equipo técnico como a los órganos de gobierno y a las entidades.

Certificado Entidad adherida al Pacto Digital:  
<https://www.consaludmental.org/wp-content/uploads/2023/02/AcuerdoPacto-Digital-AEPD.pdf>

Certificación externa medidas PD:

<https://www.consaludmental.org/wp-content/uploads/2023/02/Certificado-cumplimiento-LOPDGDD.pdf>

### **Comunicación interna y externa - Acción / Proyecto**

La comunicación interna y la gestión de los canales de comunicación con nuestros principales clientes (entidades miembro, personas con experiencia propia en salud mental y sus familias) es un factor

clave para la Confederación, ya que somos conscientes de su influencia que tiene en la notificación de todas las personas, independientemente de su rol organizativo.

Además, una buena comunicación interna aumenta el grado de compromiso y el sentimiento de pertenencia dentro del movimiento asociativo.

Así, en el Plan Estratégico de la Confederación, los OG aprobaron la inclusión de un proyecto específico dedicado a la Estrategia de Comunicación, que fue finalmente aprobada en 2023.

<https://consaludmental.org/sala-prensa/salud-mental-espana-estrategia-comunicacion-2022-2026/>.

La sociedad en general para la Confederación un destinatario de sus actividades (sensibilización) pero con una derivada que impacta (en la medida del éxito de esa sensibilización) sobre las personas con problema de salud mental y las entidades que les apoyan y los representan. Desde esta perspectiva, la comunicación externa es clave. Por supuesto, la Confederación rinde cuentas de manera activa ante la sociedad y se asegura de que dispone de todos los reconocimientos externos necesarios respecto a su ética y su gestión (incluyendo la gestión medioambiental) para asegurar su confianza. Por último en este ámbito de compromiso social, la Confederación promueve el voluntariado.

### **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.

### **Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento**

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.

## Informe de Compromiso 2024

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 y en años posteriores el Código Ético y el de Conducta, entre otros.

### Auditorías - Herramienta de Seguimiento

La Confederación ha estado certificada bajo la norma ISO 9001:2008 desde 2010 hasta 2016 y en marzo de 2018 obtuvo el Sello 200+ de Excelencia Europea EFQM hasta 2021. En 2024 ha obtenido el sello 300+.

Los proyectos de la Confederación, en sus diferentes fases de diseño, desarrollo y evaluación, están imbricados en el SGC.

Además, la Confederación utiliza otros referentes: el Pacto Mundial, los principios de la Fundación Lealtad, la normativa sobre protección de datos personales y prevención de riesgos penales, el Reconocimiento 4 Estrellas gestión y compromiso social del F. Grupo Develop y el Sello Bequal.

La Confederación dispone de herramientas para la mejora continua, como evaluaciones internas y externas, procesos de revisión internos, comunicación directa con las entidades, sistema de gestión de quejas y sugerencias, mejoras implantadas a partir de los resultados de las auditorías, encuestas de clima laboral o análisis de indicadores entre otras técnicas de medición y valoración

### Buzón de sugerencias - Herramienta de Seguimiento

Como parte de la implementación del Plan de Compliance Penal de Confederación SALUD MENTAL España se estableció un medio a través del que se reciben y gestionan las comunicaciones o informaciones formuladas por sus empleados/as y profesionales de la asociación, voluntarios/as, socios/as, donantes, proveedores, etc. sobre posibles conductas irregulares de las que hayan tenido conocimiento, contrarias a las normas, tanto externas como internas de la Confederación, las cuales están recogidas en sus protocolos y códigos de conducta. <https://consaludmental.org/canal-de-denuncias/>

### 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.

### Número de auditorías llevadas a cabo - Indicador de Seguimiento

la Confederación se somete periódicamente a auditoría para la renovación de los siguientes sellos de calidad:

- Sello 300+ EFQM.
- Sello “ONG Acreditada” Fundación Lealtad. • Reconocimiento 4 Estrellas gestión y compromiso social F. Grupo Develop.
- Sello Bequal de atención a personas con discapacidad.

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

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, se somete cada año a un proceso de control externo (a través de una auditoría independiente) e interno (a través de censores/as de cuentas) que revisan las partidas contables tras el cierre del ejercicio.

**Documentos adjuntos:** [SGC 2024.jpg](#)

### 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

---

### Consumo responsable

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 de ningún tipo.

Los Órganos de Gobierno establecen que la Confederación, debe cubrir las expectativas puestas en ella de comportamiento ético universales, los requisitos de cumplimiento de leyes y reglamentos, los estándares de gestión, gobierno, transparencia o información con los que se ha comprometido, los compromisos concretos con cada una de las partes interesadas y las responsabilidades asociadas a su labor de representación de movimiento asociativo.

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA elabora anualmente su "Informe del Estado de los Derechos Humanos en Salud Mental" Igualmente, lleva 5 años consecutivos diseñando una campaña específica con motivo del Día Mundial de los DDHH.

---

#### Difusión de buenas prácticas - Acción / Proyecto

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA organiza desde 2018 los Premios Buenas Prácticas para reconocer proyectos que tienen un impacto directo en la transformación social utilizando un proceso sistemático y que garantiza la igualdad y la transparencia.

Desde 2018 se han celebrado 5 ediciones anuales de Premios de BBPP del movimiento asociativo con una media de 50 BBPP recibidas por año y creada una web específica como una herramienta de transmisión del conocimiento y generación de ideas que puedan ser replicadas.

<https://buenaspracticassaludmental.org/>

---

### 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.

Desde 2021, la Confederación mantiene el 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.

---

#### 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.

## Informe de Compromiso 2024

Tras el informe redactado por la Fundación ONCE, se llevaron a cabo las siguientes mejoras en la accesibilidad de la sede de la confederación SALUD MENTAL ESPAÑA:

- Rampa y escaleras de SALUD MENTAL ESPAÑA - Acceso
- Instalación de bucle de inducción magnética para personas con discapacidad auditiva usuarios de prótesis auditivas (audífonos y/o implantes), señalizado con el pictograma correspondiente mencionando la posición T de la prótesis.
- Aseo adaptado
- Sala de usos múltiples señalética accesible en la sede de SALUD MENTAL ESPAÑA
- Señalética en las puertas
- Rampa y escaleras
- Sustitución de las filas de butacas ancladas al suelo del salón de actos (ahora convertido en sala polivalente), por sillas, que permiten que el espacio se pueda adaptar según las necesidades y que puedan acceder varias personas con su silla de ruedas y situarse donde deseen, no necesariamente en la primera fila.
- Además de buscar la plena accesibilidad, estos cambios se orientaron a la mejora continua en la atención de las personas con problemas de salud mental y sus familiares: se ha buscado el poder contar con los espacios más adecuados para las diferentes actividades y acciones realizadas en la sede de la Confederación y que faciliten el trabajo de sus profesionales, los órganos de gobierno y los comités y comisiones participantes.

Estas obras se realizaron 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.

### **Alianzas sectoriales - Acción / Proyecto**

La gestión de alianzas es clave para la Confederación, porque le permite llegar más lejos, con mayor impacto, y alcanzar objetivos más ambiciosos a la hora de realizar su misión.

Por ello ha establecido una sistemática de

identificación, relación y evaluación de alianzas donde no solo se vinculan entidades y fi guradas del ecosistema de lo económico y lo social sino que, más allá de los proveedores puntuales de productos o servicios, ha identificado partners de servicios clave donde se establecen vínculos más fuertes y estables que facilitan la cocreación y la innovación.

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA forma parte de las principales redes internacionales en atención a la salud mental.

A nivel nacional está representado en el Comité CERMI dentro del sector de la discapacidad y es Patrono de Pleno Derecho de la Fundación ONCE. En el ámbito internacional es miembro fundador de la red europea EUFAMI, y miembro de Mental Health Europe y de la World Federation for Mental Health.

De este modo, el movimiento asociativo SALUD MENTAL ESPAÑA colabora con las distintas Administraciones Públicas para alcanzar una atención adecuada a las personas con trastorno mental, y mantiene ese mismo espíritu de colaboración con todos los agentes implicados en la mejora de la salud mental y de la calidad de vida de las personas con discapacidad por trastorno psicosocial.

### **Formación a clientes en el uso de los productos o servicios - Acción / Proyecto**

La Confederación se enfoca a todo el ecosistema del movimiento asociativo (entidades, personas y profesionales), segmentación que forma parte de su identidad y su misión, si bien dentro de estos grandes grupos, se adapta, enfoca y evoluciona en base a la evolución del propio ecosistema (como por ejemplo con el foco reciente en el ámbito de género). Fruto de esto, establece y adapta su cartera de servicios y proyectos en base a las necesidades de cada componente del movimiento asociativo.

La participación (y más allá de eso, el empoderamiento) forma parte de la filosofía de trabajo de la entidad, y por ello establece mecanismos de participación de los/as destinatarios/as tanto en el diseño, como en el desarrollo y evaluación de sus proyectos y servicios, y establece multitud de canales de comunicación antes, durante y después de las actividades.

## Informe de Compromiso 2024

### 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%).

**Documentos adjuntos:** [Certificado Bequal 004-2021 Salud Mental.pdf](#)

Objetivos marcados para la temática Apoyar a las entidades del movimiento asociativo para la 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.

---

## 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.

### Innovación tecnológica y de procesos - Acción / Proyecto

La Confederación ha desplegado en 2023 el Proyecto IMPULSO o “Impulso a la modernización del movimiento asociativo SALUD MENTAL ESPAÑA para la transformación social”, que tuvo por objetivo principal cohesionar al movimiento asociativo.

Mediante el Proyecto IMPULSO, la Confederación lideró la modernización y transformación digital de los servicios de atención a la salud mental, apoyándose en diversas iniciativas a través de 5 líneas de acción.

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA desarrolla el Proyecto IMPULSO en el marco de la convocatoria para el apoyo a la modernización de las entidades del Tercer Sector publicada por el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 con financiación de la Unión Europea – NextGenerationEU, a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España. un Proyecto denominado Transformación digital, dentro del Plan Estratégico 2019 - 2022 del movimiento SALUD MENTAL ESPAÑA.

Entre las principales actividades desarrolladas en este Proyecto destacan las acciones de formación y sensibilización, el despliegue de una herramienta propia de autoevaluación de la madurez digital y la digitalización de la actividad de recogida de datos anuales de las entidades del movimiento asociativo.

<https://portalimpulso.org/>

### 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.

---

### Fomento de la calidad en la entidad

Con el fin de velar por el cumplimiento de su misión - “Mejorar la calidad de vida de las personas con enfermedad mental y sus familias, la defensa de sus derechos y la representación del movimiento asociativo” -, la Confederación tiene un especial interés en asegurar la calidad y el buen funcionamiento de sus servicios y actividades.

Por este motivo, 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 (300+ desde 2024), 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.

---

### Información transparente al clientes

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”.

---

#### **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. Estas formaciones en compliance se han seguido desarrollando en años posteriores en las entidades del movimiento asociativo en colaboración con diferentes proveedores de formación externos.

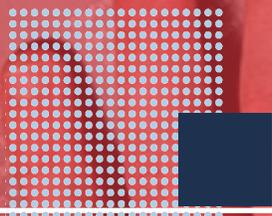
#### **Transparencia y buen gobierno - Herramienta de Seguimiento**

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. En este periodo, hemos conseguido habilitar el canal de denuncias a través de la página web de la Confederación.

#### **Documentos adjuntos: [Certificado Lealtad.pdf](#) Objetivos marcados para la temática**

Ofrecer asistencia a nuestras entidades para habilitar el canal de denuncias en sus páginas web.

# 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

Además, en julio de 2020 la Confederación lanzó una formación en ODS y Agenda 2030 para el movimiento asociativo, especialmente las personas trabajadoras de la Confederación y de sus entidades.

El objetivo fue dotarlas de herramientas básicas para que se involucrasen en el cumplimiento de estos objetivos globales, planteados por la ONU como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible de cara al año 2030.

La Confederación ha lanzado un nuevo proyecto de formación en materia de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), dirigida a todas las personas que forman parte del movimiento asociativo SALUD MENTAL ESPAÑA, y cuyo objetivo es dotarles de unas herramientas básicas para que puedan involucrar a sus organizaciones en el cumplimiento de estos objetivos globales, planteados por las Naciones Unidas, para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible de cara al año 2030.

Adicionalmente, los Órganos de Gobierno de SALUD MENTAL ESPAÑA, asistieron a una charla informativa de acercamiento a los ODS y la Agenda 2030, así como a los avances que ya se han realizado y las oportunidades que ésta ofrece, entre otros aspectos.

Los contenidos de la formación se alojaron en una plataforma y corrieron a cargo de la Red Española del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, a la que podían acceder cualquier persona con problemas de salud mental, familiar, voluntaria y/o profesional vinculada a la Red SALUD MENTAL ESPAÑA.

#### Encuesta de satisfacción - Herramienta de Seguimiento

A la finalización de la formación, la persona asistente recibió un cuestionario de satisfacción y sus respuestas fueron 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 las personas trabajadoras de la Confederación participaron y completaron la formación a través de la plataforma virtual.

#### Resultados encuestas de satisfacción clientes - Indicador de Seguimiento

El resultado global de la satisfacción de las personas participantes de la Confederación en la formación a través de la plataforma virtual en 2020 y 2021 ha sido de 4,4 sobre 5.

#### Objetivos marcados para la temática

Ofrecer de forma sistemática a las nuevas personas trabajadoras de la Confederación el acceso a la información sobre dicha formación en ODS y Agenda 2030.

### **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.

La Confederación se presenta como licitador a los concursos públicos que publica Inserta Empleo para la impartición de acciones formativas específicas, y ofrece apoyo técnico a las entidades locales que finalmente desarrollarán la formación, asesorando durante el proceso de solicitud conjunta, así como realizando un seguimiento continuado de las acciones formativas realizadas.

Principalmente la formación que se ofrece se divide, por una parte, en talleres que fomentan habilidades sociolaborales para tener mayores herramientas a la hora de buscar empleo, presentar entrevistas, y propiciar las condiciones necesarias para mantener un trabajo.

Por otra parte, cada vez más se desarrollan cursos que fomentan conocimientos y destrezas dirigidas a oficios particulares, como jardinería, limpieza, manipulados, diseño, marroquinería, etc.

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”.

## Informe de Compromiso 2024

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”.

Como novedad más importante, actualmente la Confederación está desarrollando el programa HUB GENERA FAENANDO FUTURO, que cuenta con la colaboración de Fundación ONCE (Proyecto "Redes de empleabilidad: Desarrollo de competencias y sensibilización sobre la figura de asistencia personal") y tiene como objetivo incentivar el emprendimiento de forma proactiva en el sector de atención a las personas y a los cuidados, para generar riqueza y empleo mediante la captación y formación de mujeres con discapacidad psicosocial o problemas de salud mental para su incorporación al sector en el medio rural, entidades de la red y entidades aliadas.

### 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.

## Lucha contra la corrupción y soborno dentro de la entidad

La Confederación informa de las relaciones de parentesco o afinidad relevantes del órgano de gobierno con el equipo, proveedores, contrapartes, beneficiarios u otros grupos de interés. Los mecanismos para evitar conflictos de interés están aprobados por el órgano de gobierno. Si han existido situaciones de conflicto de interés, se han aplicado dichos mecanismos.

---

### Política Anticorrupción - Política

Existe un procedimiento que regula las situaciones de conflicto de interés en el órgano de gobierno.

---

## 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.

## Informe de Compromiso 2024

### **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 realizar 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 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 con 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 2023 ha sido de 3,6 sobre 4.

## Informe de Compromiso 2024

### 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 2022 y 2023.

### Objetivos marcados para la temática

Obtener información cuantitativa sobre el nivel de satisfacción sobre el Plan de Acogida Mejorar los sistemas de medición de eficacia y aplicabilidad de la formación en el puesto de trabajo.

## Diversidad de la plantilla en la entidad

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

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

## 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 Desde la pandemia, la Confederación ha establecido medidas especiales de teletrabajo, para favorecer la seguridad y la conciliación de las personas trabajadoras.

### 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 2022 y 2023, el 100% de las personas trabajadoras han disfrutado al menos de alguna de las medidas de conciliación.

## Informe de Compromiso 2024

### 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.

---

## 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 un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y actualmente se está procediendo a su actualización por parte de la Comisión de Igualdad interna.

### 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](mailto: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

## Informe de Compromiso 2024

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.

A través de esta Comisión, se hace visible el hecho de que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres constituye, para SALUD MENTAL ESPAÑA, la principal herramienta en la lucha contra las desigualdades estructurales basadas en el género y, por tanto, es un aspecto fundamental en la atención y cuidado de la salud mental.

Durante el año 2023, desde la Confederación se ha continuado trabajado y avanzado en materia de Igualdad, destacando la elaboración del nuevo Plan de igualdad, que será aprobado en 2024.

**Documentos adjuntos:** [Estatutos-Confederacion-SALUD-MENTAL.pdf](#)

### 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 que consta de: - Descripción de la empresa, recursos humanos y materiales. - Política en materia preventiva y objetivos. - Organización preventiva: modelo de organización, órganos de representación, estructura organizativa en prevención y presupuesto de Seguridad y Salud. - Procesos: Programación Anual, Evaluación de Riesgos Laborales, Planificación de la Actividad Preventiva, Información, Formación, Medidas de Emergencia, Vigilancia de la Salud y Memoria Anual. - Herramientas de Implantación del 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.

Las personas trabajadoras tienen a su disposición los modelos de Aceptación y Rechazo de realización de Reconocimientos Médicos y también toda la información con las clínicas médicas en las que se pueden realizar los reconocimientos.

De forma muy particular, desde el inicio de la pandemia, la Confederación se ha volcado en cuidar la salud física y mental de las personas trabajadoras, desarrollando todas estas actuaciones:

## Informe de Compromiso 2024

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

Anualmente, el conjunto del equipo técnico recibe formación específica en Prevención de Riesgos Laborales – Ergonomía con la consultora externa EUOPREVEN durante dos horas en la sede de la Confederación.

### Plan Empresa Saludable - Acción / Proyecto

Además de la habitual información 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 hace una redifusión específica de los vídeos creados por la Confederación relacionados con salud mental y empleo.

En estos años, además de la continuidad de estas acciones habituales, debemos destacar la realización de una evaluación y posterior seguimiento 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 recibe formación 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 ESPAÑA 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

Es reseñable el despliegue desde 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%).

## Informe de Compromiso 2024

**Objetivos marcados para la temática**  
Documentar y comunicar interna y externamente una definición clara de la cultura corporativa de la Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA.

---

### 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 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.

**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, desde 2018 el conjunto del equipo técnico recibe formación específica en sostenibilidad y gestión ambiental en 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.

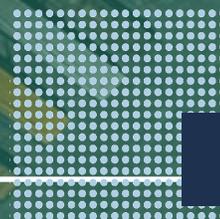
**Objetivos marcados para la temática**  
Uso de nuevas tecnologías para el ahorro de recursos: Bombillas bajo consumo, sistemas de reducción de agua, videoconferencia, impresoras y ordenadores de bajo consumo.

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

## Proovedores



---

# GRUPO DE INTERÉS

## Socios / accionistas

### Transparencia en la exposición de la información

La Confederación entiende la rendición de cuentas desde un enfoque mucho más amplio que el de publicar anualmente las cuentas, ingresos y gastos, así como los estados financieros con una periodicidad anual.

Por ello, además de lo que establece las leyes y normas que la Confederación debe cumplir en materia de transparencia, la rendición de cuentas tiene un espíritu más amplio, la Confederación se compromete a explicar de manera transparente a todas las partes interesadas con relación a la eficacia de su desempeño, su responsabilidad en la administración y la ética aplicada.

---

#### Política de Comunicación y Contacto con Socios o Accionistas - Política

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

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, se somete cada año a un proceso de control externo (a través de una auditoría independiente) e interno (a través de censores/as de cuentas) que revisan las partidas contables tras el cierre del ejercicio.

Además, está acreditada por la Fundación Lealtad, garantizando la transparencia y buenas prácticas. SALUD MENTAL ESPAÑA es una Entidad declarada de Utilidad Pública desde el 10 de enero de 1997.

---

#### Satisfacción de expectativas

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.

La Confederación confía en que sus sistemas de escucha permanente de sus grupos de interés le permiten obtener información valiosa para mejorar su actividad y evitar repetir errores.

Además, está convencida de que, al sentirse escuchados, nuestros grupos de interés aumentan su confianza y sentido de pertenencia a la Confederación.

---

#### Canales de comunicación - Acción / Proyecto

La “arquitectura de la escucha” en la Confederación atiende a los siguientes puntos: mantenemos una cultura abierta que presta atención a nuestros grupos de interés internos y externos, establecemos las directrices para abordar los recursos de escucha, sistemas abiertos e interactivos, nos aseguramos de la existencia de herramientas tecnológicas para ayudar a escuchar y de recursos humanos asignados a la operación de escucha, y articulamos cada una de sus fórmulas de escucha de forma sistemática.

Para los grupos externos, el responsable es el área de Comunicación. Para los grupos internos, se cuenta con un responsable específico dentro del equipo técnico.

La Confederación despliega un abanico importante de canales de comunicación para cada uno de sus grupos de interés, adaptado a sus necesidades.

Con sus entidades miembro a través de sus medios de difusión propio y de sus herramientas específicas de coordinación con sus entidades miembro. Con el equipo técnico se mantienen multitud de reuniones programadas, así como con los Órganos de Gobierno. Con las Entidades del movimiento asociativo y usuarios de los servicios, se mantienen abiertos como canales de comunicación, así como reuniones periódicas con los grupos internos.

Buzón de sugerencias en Sede y Canal de denuncias online desde 2020.

---

#### Relación con los socios o accionistas

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

## Informe de Compromiso 2024

Por otra parte, el actual Plan Estratégico 2019 - 2022 es la hoja de ruta que marca 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, la Confederación se vertebra 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.

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.

# GRUPO DE INTERÉS

## Administración

## Contratos transparentes con la administración pública

La Confederación se financia fundamentalmente a través de dos vías: la iniciativa pública y la privada. En el caso de los fondos públicos, se obtienen mediante subvenciones de las distintas administraciones.

En cuanto a la financiación privada, procede de empresas concienciadas con el cambio social y de personas individuales que desean apoyar la labor de la Confederación a través de donaciones puntuales, recurrentes o bien dejando su herencia o legado.

En todos los casos, la Confederación establece que la colaboración con los financiadores debe estar basada en la transparencia y el equilibrio en la relación

---

### Sistema de Gestión de Integridad y Transparencia - Acción / Proyecto

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

La Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA, se somete cada año a un proceso de control externo (a través de una auditoría independiente) e interno (a través de censores/as de cuentas) que revisan las partidas contables tras el cierre del ejercicio.

Además, está acreditada por la Fundación Lealtad, garantizando la transparencia y buenas prácticas. SALUD MENTAL ESPAÑA es una Entidad declarada de Utilidad Pública desde el 10 de enero de 1997.

---

## 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.

---

### Comisión interna de control o comité ético - Herramienta de Seguimiento

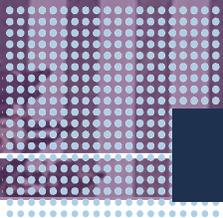
Además de contar con una comisión de valoración ética para asuntos internos de la Confederación, ésta cuenta con el Consejo consultivo, formado por personas voluntarias expertas en diferentes ámbitos y su función es mantener una reflexión estratégica permanente mediante el análisis, el debate y el diseño 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.

---

# 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 de ningún tipo.

---

#### 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.

#### 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 anualmente su "Informe del Estado de los Derechos Humanos en Salud Mental" y que en 2018 fue 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 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.

#### Sensibilización en materia de derechos humanos - Acción / Proyecto

En 2023, SALUD MENTAL ESPAÑA lanzó la campaña #DerechoANuestrosDerechos con una serie de vídeos en los que personas con problemas de salud mental explican las medidas coercitivas que han sufrido en el ámbito sanitario y sus consecuencias.

Dichos relatos fueron compartidos en el marco de la presentación del informe ‘Tratamientos e ingresos involuntarios en salud mental’, elaborado por la Confederación junto con el Instituto de Derechos Humanos Gregorio Peces-Barba de la Universidad Carlos III de Madrid. <https://consaludmental.org/sala-prensa/ayuda-atada-pies-manos-tortura/>

---

### Alianzas entre empresas y tercer sector

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.

Desde el área de Comunicación de la Confederación, se identifican de forma permanente las oportunidades de colaboración con altavoces y prescriptores de nuestra causa social.

---

#### Colaboración - Acción / Proyecto

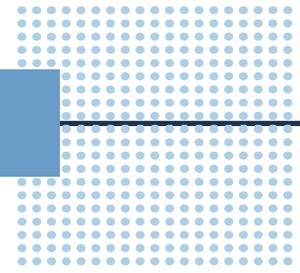
La Confederación se apoya en su Estrategia de Comunicación 2022-2026, un proyecto llamado “Marca, sensibilización e incidencia social” que supone una herramienta fundamental para mejorar, a través de la comunicación, el posicionamiento, la visibilidad y la influencia social y política de las entidades que la conforman.

Asimismo, la Confederación realiza actualización en las competencias de portavocía de los diferentes grupos de interés. Existe un grupo de personas para ejercer este rol de portavocía de acuerdo con los principios, valores de la Confederación.

## Informe de Compromiso 2024

En 2023, se realizó una formación dirigida a perfiles técnicos con la nueva Estrategia de Comunicación.

- <https://consaludmental.org/notas-de-prensa/reina-letizia-pide-respeto-salud-mental/>
- <https://consaludmental.org/sala-prensa/reina-recibe-salud-mental-espana-analizar-efecto-pandemia-salud-mental-poblacion/>
- <https://consaludmental.org/notas-de-prensa/salud-mental-espana-y-mediaset/>
- <https://consaludmental.org/sala-prensa/actualidad/salud-mental-espana-fundeu-convenio/>
- <https://consaludmental.org/sala-prensa/mtv-recomienda-campana-generationchange/>
- <https://consaludmental.org/sala-prensa/actualidad/acuerdo-colaboracion-atresmedia-confederacion-salud-mental/>



# ANEXO

# CORRELACIÓN DE

# TEMÁTICAS



## Empleados

---

### Formación a empleados/as en aspectos de 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:** 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 derechos humanos

**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 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

---

### 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

---

### Evaluación de desempeño a empleados/as |

**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 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

---

### Conciliación familiar y laboral |

**Principio:** Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o

## Informe de Compromiso 2024

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

---

### 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

---

### 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

---

### 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

---

### 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

---

## 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 relacionado:** 16 | Paz, Justicia e instituciones sólidas

**Vinculación Ley:** IV. Información relativa a la lucha contra la corrupción y soborno

**Indicador GRI:** 205

---

### 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

---

### Consumo responsable |

**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:** 12 | Producción y Consumo Responsable

**Vinculación Ley:** I. Información sobre cuestiones medioambientales: Economía Circular y prevención y gestión de residuos

**Indicador GRI:** 301-1

---

## 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:** 09 | Industria, Innovación e infraestructura,10 | Reducción de las desigualdades

## 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

## 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.

**ODS relacionado:** 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

## Administración

### 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

### 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,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 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,02 | Hambre cero

## Informe de Compromiso 2024

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

### Alianzas entre empresas y tercer sector |

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

**ODS relacionado:** 17 | Alianzas para lograr los objetivos

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

**Indicador GRI:** 102-13

## Socios

### Transparencia en la exposición de la información |

**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, 417

### Satisfacción de expectativas |

**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,17 | Alianzas para lograr los objetivos

### Relación con los socios o accionistas |

**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



# INFORME DE COMPROMISO 2024

Confederación SALUD  
MENTAL ESPAÑA

