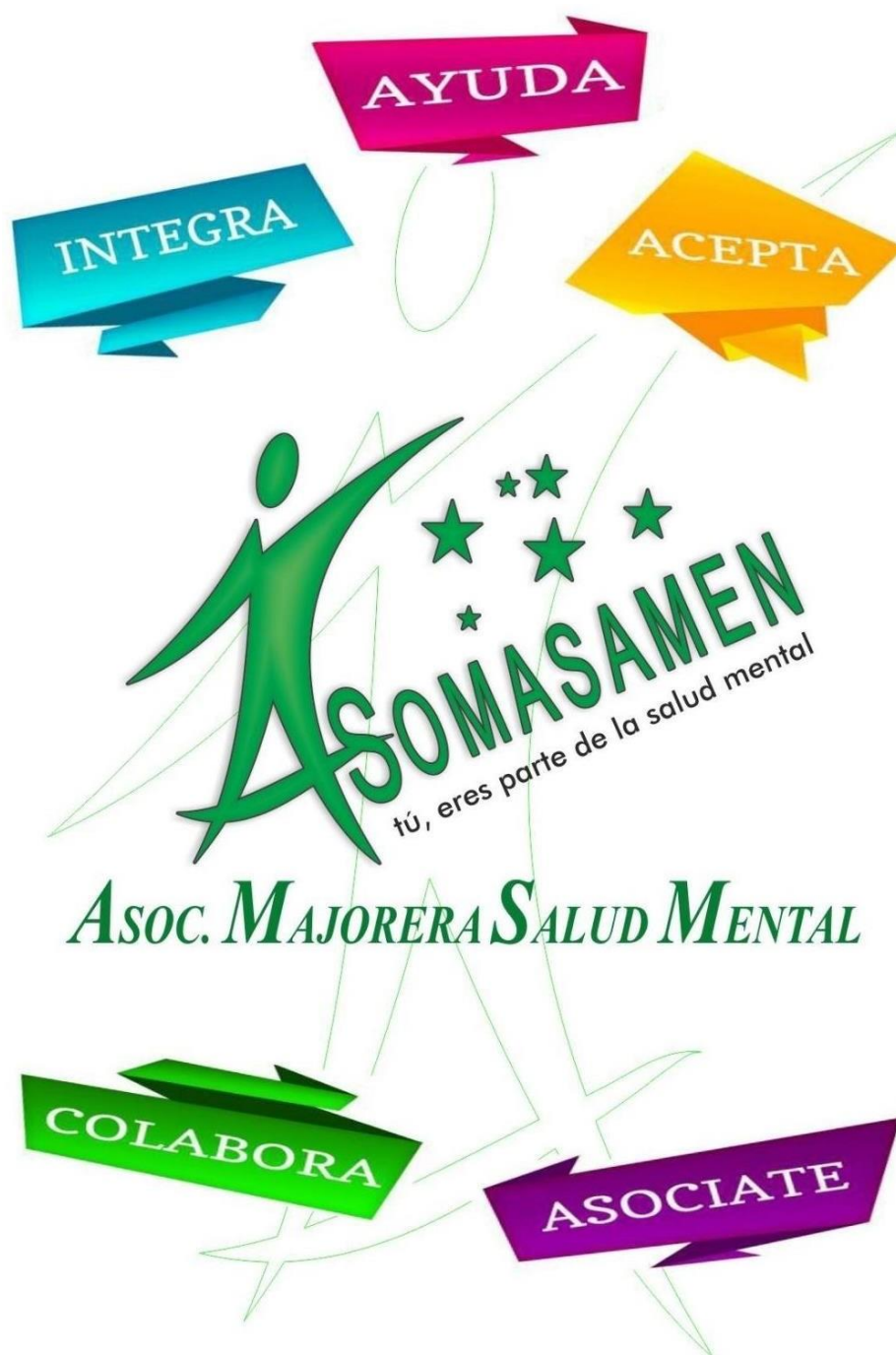


GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS EN TRANSPARENCIA



INDICE

- 1. Introducción**
- 2. Identidad**
 - 2.1. Misión y visión
 - 2.2. Actividades de la organización
 - 2.3. Valores de la organización
- 3. Estructura**
 - 3.1. Junta Directiva
 - 3.2. Grupos de interés
 - 3.3. Recursos humanos
 - 3.4. Voluntariado
- 4. Rendición de cuentas**
- 5. Comunicación**
 - 5.1. Vías de comunicación interna
 - 5.2. Vías de comunicación externa
 - 5.3. Datos de atención
 - 5.4. Relación con medios de comunicación
- 6. Colaboraciones**
- 7. Conclusiones**

1. INTRODUCCIÓN

La **Guía de buenas prácticas en Transparencia** recoge los principios generales de transparencia que rigen el funcionamiento general de la asociación. Incluye pautas y recomendaciones para las acciones, el funcionamiento y la administración de la organización.

Con esta guía damos un paso más en la transparencia, recogiendo los principios éticos que rigen las actuaciones de la organización a nivel interno, así como en el desempeño de las actividades relacionadas con el alcance de la misión.

Desde ASOMASAMEN definimos la transparencia como la promoción de la sinceridad, de la comunicación clara, de las rendiciones de cuentas y de las actitudes honradas, fomentando así el desarrollo de sistemas de gestión de calidad que mejoren la atención en salud mental.

La estructura de esta guía aglutina aquellos principios que la organización tiene en cuenta para el desarrollo de su práctica, así como recomendaciones de cumplimiento para cada una de las áreas.

Esta guía, aprobada por Junta Directiva el día 22 de Noviembre de 2022, será revisada cada cuatro años, haciendo coincidir esta revisión con el año de elección de nueva junta directiva. Con este seguimiento se valorará la necesidad de la entidad y se modificará el contenido de la guía, siempre que fuese necesario; de tal manera que pase a ser más coherente con la realidad de la asociación en ese momento.

2. IDENTIDAD

2.1 MISIÓN Y VISIÓN.

La **misión y visión** de ASOMASAMEN vienen recogidas en los Estatutos de la entidad como su objetivo fundamental. Es la razón de ser, por lo que se creó y por lo que se espera conseguir:

Misión. *La misión de ASOMASAMEN es apoyar y acompañar a las personas con problemas de salud mental y familiares en el proceso de recuperación y en la mejora de su calidad de vida, así como promover acciones para la prevención y sensibilización en salud mental.*

Visión. *Nuestra visión es promover el cambio estructural en la sociedad mayorera, apostando por la coordinación y mejor comunicación con las instituciones públicas, para dar a conocer las necesidades sentidas del colectivo y plantear fundamentadas alternativas de mejora; con objetivo de alcanzar la autonomía personal en los ámbitos social y laboral, así como una mejor salud mental y emocional.*

Aspiramos a una inclusión social eficaz, teniendo como visión la activa participación de la voz en primera persona mediante acciones de sensibilización y prevención en salud mental.

Ofrecer un espacio de escucha activa, apoyo e información.

Creemos en el trabajo en red, contando con el apoyo del tejido asociativo de salud mental en todo el territorio nacional, y trabajando en estrecha línea con la Federación Salud Mental Canarias.

Esta misión y visión sirven de marco de referencia para toda la actividad de la organización y se concreta en objetivos específicos que determinan las líneas básicas de actuación.

Recomendaciones.

- ✓ La misión y la visión deben estar bien definidas, delimitar claramente los campos de actividad y las personas beneficiarias, así como recoger quiénes somos, quiénes queremos ser y cómo lo haremos.

2.2 ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN.

Las actividades y proyectos que se desarrollan desde ASOMASAMEN están alineados con la misión y visión de la organización, así como con el ámbito geográfico en el que se desarrollan sus acciones, la isla de Fuerteventura.

Recomendaciones

- ✓ Valorar que los proyectos seleccionados sean viables y sostenibles en el tiempo y que estén alineados con los principios y la finalidad de la organización.
- ✓ Elaborar una planificación anual detallada con objetivos cuantificables que abarque todas las áreas de la organización en un documento aprobado por la Junta Directiva.
- ✓ Desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación de la planificación para determinar la eficacia y la continuidad de los programas en marcha.
- ✓ Diseñar planes de igualdad o, en su defecto, políticas que incluyan la perspectiva de género en la práctica de la organización.

2.3 VALORES DE LA ORGANIZACIÓN.

En ASOMASAMEN compartimos valores que nos identifican, nos diferencian y nos inspiran en nuestro trabajo diario. Estos valores son:

Transparencia: Promovemos la sinceridad, la comunicación clara, las rendiciones de cuentas y las actitudes honradas, fomentando así el desarrollo de sistemas de gestión de calidad que mejoren la atención en salud mental.

Compromiso: Estamos comprometidos/as con la calidad y la mejora continua de nuestra actividad, así como también lo estamos con mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental.

Cooperación – Participación: Fomentamos el aprendizaje y el trabajo entre las personas que componen la asociación mediante procesos de colaboración, toma de decisiones conjuntas y carga compartida de responsabilidades y deberes. Procurando garantizar la máxima horizontalidad posible a la vez que se respeta la autonomía. Además, también promovemos acciones y actitudes que garanticen la participación y colaboración de todos los grupos que forman parte de nuestra entidad (familiares, trabajadores/as, junta directiva, socios/as, usuarios/as, ...).

Innovación: Ideamos nuestros proyectos desde la novedad y la evolución en los modelos de atención en salud mental.

Tolerancia – Respeto: En un mundo cada vez más globalizado, consideramos fundamental la tolerancia y el respeto ya que con ellos contribuimos a crear una sociedad más justa, implicada e inclusiva.

Flexibilidad: Entendemos que el desempeño profesional en contextos sociales difícilmente podría llevarse a cabo atendiendo desde la rigidez o desde las posturas inflexibles.

Equidad – Democracia: Desde la horizontalidad se fomenta la participación igualitaria de todas las personas que integran la asociación, y de igual manera, hacemos uso del diálogo y el consenso en la toma de decisiones.

Justicia: Defendemos los derechos de las personas con problemas de salud mental, así como los de sus familias. Exigimos, desde el respeto y la defensa de la individualidad, las condiciones adecuadas para el ejercicio pleno de los derechos de estas personas.

Autodeterminación: Fomentamos la capacidad de las personas para decidir sobre su vida, promoviendo la máxima autonomía y capacidad propia individual.

Gratitud: Valoramos y agradecemos a todas las personas e instituciones con las que nos relacionamos, y a quienes contribuyen con sus acciones para alcanzar una sociedad mejor.

Recomendaciones

- ✓ Tener definidos entre 4 y 7 valores que se deben poner en marcha de forma práctica y demostrable en su día a día.

3. ESTRUCTURA

3.1 JUNTA DIRECTIVA.

La Junta Directiva de ASOMASAMEN es el órgano que gestiona y representa los intereses de la organización, de acuerdo con las disposiciones y directivas de la Asamblea General.

❖ Responsabilidades.

Además de las obligaciones y atribuciones descritas en los Estatutos Sociales, la Junta Directiva tiene entre sus responsabilidades:

- Participar activamente en la Planificación Estratégica, en el proceso de elaboración y diseño y en su ejecución, seguimiento y evaluación.
- Asegurar el cumplimiento de la Guía de buenas prácticas en transparencia.
- Representar públicamente a la entidad, difundiendo su misión, los logros y metas, así como buscando apoyos y prestigio para la asociación.
- Desarrollar posicionamientos y liderar las acciones de incidencia política que se impulsen desde la entidad.

❖ Conducta ética.

- Cada miembro de la Junta Directiva es responsable de su conducta y debe ajustarse a lo expresado en la presente Guía de buenas prácticas en transparencia y buen gobierno y en los Estatutos de la organización.
- Los miembros de la Junta Directiva deben abstenerse de utilizar su posición oficial en la entidad para conseguir privilegios, ganancias o beneficios para sí mismos, familiares o personas allegadas.
- La Junta Directiva se reúne periódicamente con la asistencia regular de todos sus miembros. Se realizarán, al menos, diez reuniones al año, de manera presencial o por videoconferencia.

Recomendaciones.

- ✓ La Junta Directiva de las entidades miembro deberá estar constituida por entre 5 y 9 personas.
- ✓ Debería contar con representación de personas con experiencia propia en salud mental y familiares, al menos, en un 50% de sus miembros.
- ✓ Se procurará cumplir con los criterios de igualdad de género de las personas que forman la Junta Directiva, siendo lo idóneo que esté formada por un 50% de mujeres y un 50% de hombres.

3.2 GRUPOS DE INTERÉS.

ASOMASAMEN cuenta con tres grupos de interés a tener en cuenta, a parte del grupo de Junta Directiva.

La comunicación entre los diferentes grupos de interés, con Junta Directiva, se realizará a través de la figura de coordinación de la entidad; siendo ésta la responsable de convocar las reuniones, tomar acta de las mismas y desarrollar los acuerdos tomados y/o el seguimiento de los mismos.

Se definen a continuación los grupos de interés de la entidad:

❖ Comité Pro Salud Mental.

El Comité Pro Salud Mental está compuesto por personas con un trastorno mental que hablan desde la primera persona. 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.

❖ Equipo Técnico.

Está compuesto por el personal técnico de ASOMASAMEN, y su función es desarrollar las acciones propias de cada uno de los proyectos y servicios de la entidad; así como coordinar todas aquellas acciones que guarden relación con la organización interna de la entidad. En definitiva, este equipo, es el soporte técnico que supone el hilo conductor de la entidad y da coherencia al trabajo que se realiza.

❖ **Voluntariado.**

El voluntariado de ASOMASAMEN está compuesto por un grupo de personas que colaboran con la entidad de manera altruista y solidaria.

Actualmente, la entidad cuenta con personal de voluntariado para el proyecto de “Tapones Solidarios: una ventana abierta a la salud mental”, para el proyecto de Acompañamiento en salud mental “Metamorfosis” (en apoyo al huerto urbano) y para el apoyo en el desarrollo de acciones ocasionales; pero el objetivo de la entidad es poder ir abriendo el campo de actuación de las personas voluntarias dentro de la entidad.

✚ **Recomendaciones**

- ✓ La organización deberá tener definidos sus grupos de interés y su relación con ellos.
- ✓ Cada uno de los grupos de interés se reunirá de manera mensual tratando de llevar a cabo, al menos, diez reuniones de coordinación anuales.
- ✓ Se procurará mantener dos encuentros anuales al que asistan los tres grupos de interés interno: Junta Directiva, Comité Pro Salud Mental y Equipo Técnico.

3.3 RECURSOS HUMANOS.

ASOMASAMEN seleccionará a sus profesionales teniendo en cuenta su grado de compromiso con la organización y su coherencia con los valores de la misma, partiendo de la ficha de descripción del puesto como base para dicha selección.

Cada persona que forma parte del equipo técnico deberá comprometerse a respetar la presente Guía de buenas prácticas en Transparencia.

✚ **Recomendaciones**

- ✓ La entidad deberá tener definidos sus puestos de trabajo y sus procesos de selección.

3.4 VOLUNTARIADO.

La entidad promueve el voluntariado y tiene definidas las actividades que realiza.

La entidad cuenta con un plan de voluntariado que incluye, como mínimo, la formación de acogida y acompañamiento.

Recomendaciones.

- ✓ El plan de voluntariado debe incluir, como mínimo, la formación de acogida y acompañamiento.
- ✓ Las personas voluntarias deben estar registradas y aseguradas según la actividad que realizan.

4. RENDICIÓN DE CUENTAS

La rendición de cuentas fomenta la transparencia, la confianza y la participación de quienes componen la entidad. Es un motor de cambio que permite mostrar qué acciones se desarrollan para el cumplimiento de los fines y cómo se financian.

Esta entidad trabaja en base a los criterios del Comisionado de Transparencia del Gobierno de Canarias, para dar cumplimiento a la Ley 12/2014, de 26 de diciembre, de transparencia y de acceso a la información pública.

ASOMASAMEN presenta tanto, en asamblea general como en su página web; el estado de las cuentas, quiénes han sido las entidades financiadoras (públicas o privadas), cuáles han sido las cantidades aportadas y cuáles las acciones a las que ha sido destinada dicha financiación.

Se cuidan las fuentes de financiación, tratando que sean justas, éticas y de que estén acordes con los valores de la organización.

Recomendaciones.

- ✓ Desglosar los ingresos por entidad financiadora y por campañas realizadas para la captación de fondos (organismos públicos, entidades privadas, personas físicas, eventos, venta de lotería, mercados solidarios, etc.), detallando cada una de las partidas y sus correspondientes importes.
- ✓ Desarrollar una política de identificación de la procedencia de todas las donaciones y los mecanismos a seguir en caso de donaciones anónimas y/o en efectivo.
- ✓ Definir una política de selección de entidades colaboradoras (económicamente o con otro tipo de aportaciones) que detalle aquellos criterios que pueden ser positivos o excluyentes en un documento aprobado por la Junta Directiva. Se valorará que los fondos aceptados guarden coherencia con la misión de la entidad, que no afecten a los principios y valores fundamentales de la misma y que no comprometan la capacidad de desarrollar los proyectos con libertad y objetividad.
- ✓ No se aceptarán patrocinios de entidades o empresas que realicen actividades perjudiciales a la salud pública o cuyos comportamientos éticos no se adecúen a la misión y objetivos de la organización.

- ✓ Las donaciones, patrocinios o ayudas económicas implicarán la firma de un acuerdo o convenio en el que especifiquen las condiciones y obligaciones de ambas partes, así como la responsabilidad ética del compromiso adquirido.
- ✓ Auditar anualmente las cuentas mediante la intervención de una auditoría externa cualificada e independiente.
- ✓ Las fuentes de financiación deben estar diversificadas, en la medida de lo posible, para garantizar la sostenibilidad y autonomía de la organización.
- ✓ Elaborar anualmente un presupuesto detallado por partidas de ingresos y gastos destinados a los programas y a la gestión y administración de la entidad.
- ✓ Los recursos acumulados por la entidad, incluyendo inversiones y tesorería, no deben representar más del 150% del presupuesto de gasto de la entidad.

5. COMUNICACIÓN

La comunicación es un objetivo básico tanto externa como internamente, siendo un medio fundamental para difundir objetivos y proyectos, así como para sensibilizar sobre salud mental y reivindicar el cumplimiento de los derechos de las personas con problemas de salud mental y de sus familias.

5.1 VÍAS DE COMUNICACIÓN INTERNA.

La comunicación interna se realizará, en todos los casos, a través de figura de la coordinación de la entidad.

La persona encargada de la coordinación, será responsable de convocar reuniones mensuales con cada uno de los grupos de interés para que, la estructura de la entidad, cuente con una buena fluidez en lo que a comunicación interna se refiere.

Además, mantendrá reuniones semanales de coordinación con el/la trabajador social de la entidad. A parte de cuantas reuniones sean necesarias, siempre con el fin de conseguir una buena comunicación interna.

5.2 VÍAS DE COMUNICACIÓN EXTERNA.

El lenguaje utilizado para transmitir la información debe ser claro y comprensible; la información que se quiera difundir debe ser transmitida con sencillez y objetividad.

Se empleará un lenguaje inclusivo en salud mental, teniendo de referencia la guía “*Las palabras sí importan*” de la Confederación Salud Mental España.

Las declaraciones y posicionamientos reflejarán la opinión consensuada de la Junta Directiva. Y la portavocía será compartida entre sus miembros, participando, de forma prioritaria, desde la presidencia, vicepresidencia, coordinación de la entidad y/o persona delegada por parte de ellos/as.

Recomendaciones.

- ✓ La página web de la entidad debe ser clara e intuitiva y estar completa y actualizada, incluirá, como mínimo, información institucional, organizativa, económica y sus memorias anuales, además de sus proyectos y datos de contacto.
- ✓ La información contenida en todos los materiales y canales de comunicación debe reflejar la imagen fiel de la organización.

5.3 DATOS DE ATENCIÓN.

Se registran los datos de atención desagregados por sexo, por servicios y proyectos. Además, se procura incluir la información sobre edades y municipios de residencia.

Se registran los datos del personal contratado y voluntario.

5.4 RELACIÓN CON MEDIOS DE COMUNICACIÓN E INCIDENCIA POLÍTICA.

Los miembros de la Junta Directiva, profesionales y/o representantes del comité Pro Salud Mental (o cualquier persona delegada por parte de ellos/as), cuando actúen de portavoces frente a los medios de comunicación y/o representantes políticos, transmitirán la información y los valores de la entidad de manera fiel, obviando sus opiniones personales.

Cuando se realiza la portavocía desde ASOMASAMEN, se está representando al movimiento asociativo insular en materia de salud mental; por lo que se procurará hablar de la situación de la isla de Fuerteventura (y de sus municipios), evitando hacer referencia a casos específicos; a menos que se trate de una situación excepcional.

6. COLABORACIONES

La colaboración se establece con entidades/recursos cuyos principios guardan coherencia con la misión de esta entidad y sobre la base de valores compartidos en áreas comunes de actuación. La relación se realiza sobre la premisa de beneficio mutuo y equitativo para cada organización.

Los acuerdos y colaboraciones se llevarán a cabo cuando sea beneficioso para la consecución de los objetivos.

7. CONCLUSIONES

Los principios recogidos en esta guía son de obligado cumplimiento para quienes componen la Junta Directiva y para el comité Pro Salud Mental; así como también para el personal contratado y el personal voluntario en el ejercicio de sus funciones.

Anualmente, la Junta Directiva (junto con la persona responsable de la coordinación) revisará el contenido de la Guía de buenas prácticas en Transparencia para actualizar las posibles modificaciones que sea necesario incluir mediante una jornada de trabajo colaborativo.

Documento aprobado: 22 de Noviembre de 2022.

Próxima revisión: Año 2026.

