COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

FUNDACIÓN CERMI MUJERES

PLAN DE BIENESTAR MENTAL PARA EL EQUIPO HUMANO DE CERMI Y FCM

Elaborado por Paula Pérez Sánchez,

psicóloga clínica y responsable de Proyectos de la Fundación Derecho y Discapacidad

Con el apoyo de: GOBIERNO DE ESPAÑA · MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030 · POR SOLIDARIDAD OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

2022 | 2025

ÍNDICE

1. La importancia de la salud mental en el bienestar personal y social 2

2. La responsabilidad de las organizaciones y empresas en el bienestar mental de las personas que las integran 7

3. Salud laboral y salud mental 9

3.1. Riesgos psicosociales 9

3.2. El impacto de los riesgos psicosociales y el estrés laboral sobre la salud psicológica y social 11

3.3. Beneficios de atender y cuidar la salud mental en el entorno laboral 15

3.4. Salud mental y empleo 16

4. El medio laboral como entorno favorecedor de la salud mental de sus integrantes 17

4.1. Creación de entornos laborales saludables 18

5. Salud laboral y salud mental con enfoque de género 21

6. El ecosistema organizacional CERMI desde el punto de vista del bienestar mental 23

6.1. Descripción 23

6.2. Situación de partida 25

6.3. Necesidades y expectativas 30

7. Parámetros del Plan de Bienestar y Salud Mental del Equipo Humano CERMI y FCM 33

7.1. Objetivo que persigue el Plan 33

7.2. Lineamientos principales 33

7.3. Protocolo para un acogimiento inclusivo desde el punto de vista de la salud mental. 46

7.4. Creación del Apoyo de salud mental en el seno y para el Equipo Humano CERMI/FCM: Designación y funciones 47

8. Visión holística. Otros Planes de la Organización CERMI con conexión o incidencia en el bienestar mental 48

9. Gobernanza del Plan. Gestión, formación del personal y participación. Indicadores de resultados 51

10. Implantación. Vigencia y calendario de desarrollo 53

11. Seguimiento y evaluación del Plan 55

12. Revisión y actualización tras su primer periodo de vigencia 55

13. Fuentes 57

14. Anexos 62

1. La importancia de la salud mental en el bienestar personal y social



La atención a la salud mental de las personas y de las comunidades de las que éstas forman parte es condición indispensable para el desarrollo de calidad de vida y el ejercicio pleno de una ciudadanía en la que se conjugan derechos y deberes (Ministerio de Sanidad, 2022).

La salud mental es parte integral de la salud y el bienestar de las personas tal como se refleja en la definición elaborada por la Organización Mundial de la Salud (2022). El término de salud se define como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Según esta definición, reconocida y avalada mundialmente, la salud no tiene cabida sin atender al componente mental. Por otra parte, la OMS define la salud mental como "un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad".

Así pues, la salud mental hace referencia al bienestar emocional, psicológico y social, afectando a la manera en que la persona piensa, siente y actúa, y siendo determinante en la forma de afrontar la vida. Por ello, se entiende que la persona está trabajando constantemente su bienestar (Cembrero, Díez, Gómez, Hernández y Molinos, 2017).

La salud mental es el mecanismo que opera en todas las esferas de las personas, influyendo en la forma de pensar, tomar decisiones y actuar. Es el eslabón a través del cual se forja la toma de decisiones, se construyen las relaciones interpersonales y la persona se relaciona con el mundo que la rodea (OMS, 2022).

Es un componente intrínseco porque pertenece a la parte más interna del ser humano y le acompaña a lo largo de la vida, en todos los momentos y circunstancias, incluso cuando no hay consciencia de ello. Se produce en un complejo proceso continuo, con experiencias que abarcan desde un estado óptimo de bienestar hasta estados debilitantes de gran sufrimiento y dolor emocional (OMS, 2022).

Poseer un nivel óptimo de salud mental se traduce en mayor capacidad de conectar, funcionar y hacer frente y prosperar ante cualquier situación o circunstancia. Por el contrario, cuando la salud mental se ve afectada, el bienestar mental puede verse mermado con la aparición de pensamientos y emociones generadores de malestar y cambios en el comportamiento habitual de la persona (OMS, 2022).

Es en estos casos, cuando las situaciones desbordantes y el alto malestar pueden desencadenar un problema de salud mental. Desde este punto de vista, un problema de salud mental se da cuando la situación hace que la persona no sea capaz de adaptarse al entorno social y cultural en el que vive, vinculado al funcionamiento de algún proceso psicológico básico (emoción, motivación, cognición, conciencia, conducta, percepción, aprendizaje o memoria), generando un grave malestar subjetivo que deriva en

conductas que causan un malestar psicosocial significativo o una enfermedad psicosomática. No obstante, se entiende que los problemas de salud mental son temporales, y aunque se evalúen en su momento más álgido, no significa que éste sea un estado de no retorno o que el mismo se vuelva a repetir. Además, un trastorno no afecta a la totalidad del individuo, sino a una faceta en un determinado momento (Cembrero et al., 2017).

Además de las cuestiones planteadas, las personas con problemas de salud mental a menudo son estigmatizadas, rechazadas y discriminadas por la sociedad en general. Debido en parte a estas actitudes, estas personas en ocasiones experimentan asilamiento social, interrupción, pérdida o dificultades para acceder a un empleo y la no finalización de procesos educativos (OMS, 2022).

En definitiva, la salud mental es el instrumento que posibilita a las personas para:

- Relacionarse con los demás de forma adecuada
- Contribuir a la comunidad
- Experimentar sentido de pertenencia en las relaciones personales, pero también en las sociales y en la comunidad.
- Empatizar con los demás.
- Ser capaces de lidiar con situaciones estresantes.
- Adaptarse al cambio.
- Tomar decisiones complejas.
- Entender y manejar las emociones.
- Ser conscientes de las propias habilidades.
- Sentirse bien consigo mismo.
- Encontrar propósitos en la vida.
- Ser capaces de luchar por el bienestar personal y de los demás.
- Aprender nuevas habilidades.
- Obtener educación formal e informal.
- Hacer uso de las habilidades cognitivas en el día a día (memoria, atención, percepción, creatividad y pensamiento abstracto).
- Adquirir y mantener un puesto de trabajo que permita la autorrealización personal y el sustento económico.

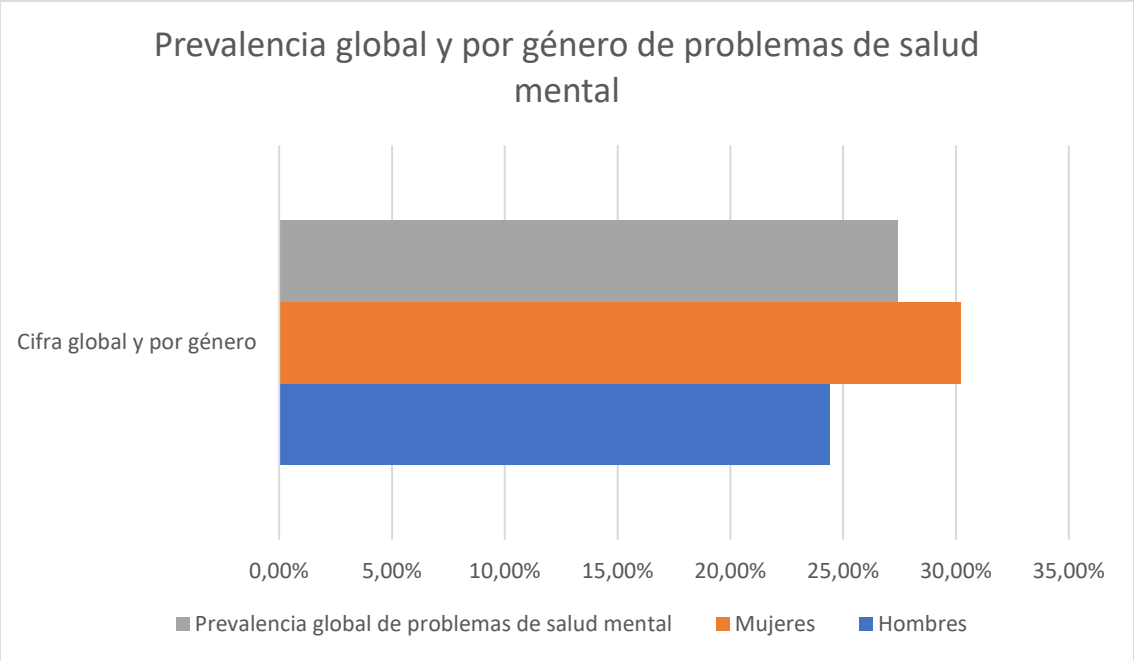
Por otra parte, la salud mental no es un problema de carácter individual sino social, comunitario y de desafío mundial. Los determinantes de la salud mental y de los trastornos mentales incluyen no solo características individuales tales como la capacidad para gestionar nuestros pensamientos, emociones, comportamientos e interacciones con los demás, sino también factores sociales, culturales, económicos, políticos y ambientales tales como las políticas nacionales, la protección social, el nivel de vida, las condiciones laborales o los apoyos sociales de la comunidad. La exposición a las adversidades a edades tempranas es un factor de riesgo prevenible bien establecido de los trastornos mentales (Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013 – 2030, OMS 2021).

La OMS estima que el 25% de la población presentará un trastorno mental a lo largo de su vida y que los problemas de salud mental serán la principal causa de discapacidad en el mundo en el año 2030.

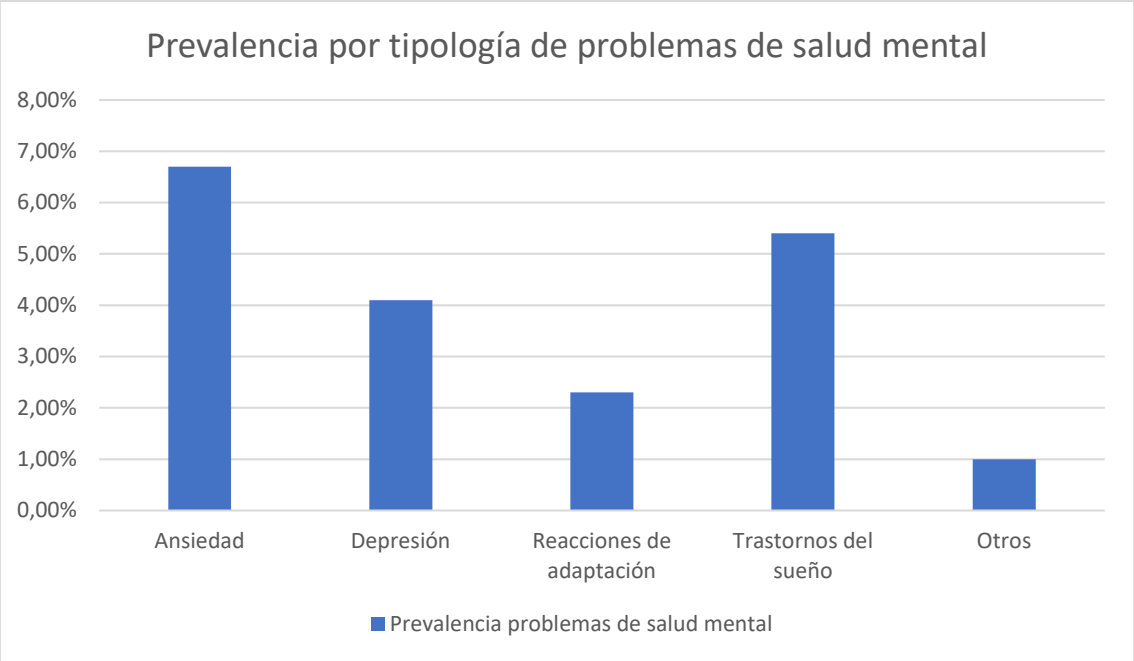
Asimismo, las personas con trastornos mentales presentan tasas desproporcionadamente elevadas de discapacidad y mortalidad. Así, por ejemplo, las personas con depresión mayor o esquizofrenia tienen una probabilidad de muerte

prematura un 40% a 60% mayor que la población general, debido a los problemas de salud física, que a menudo no son atendidos (por ejemplo, cánceres, enfermedades cardiovasculares, diabetes e infección por VIH), y al suicidio. A nivel mundial, el suicidio es la segunda causa más frecuente de muerte en los jóvenes. Estos datos son avalados por reconocidas encuestas e instituciones como la Base de Datos Clínicos de Atención primaria (2021) y la Encuesta Europea de Salud en España (EESE, 2020).

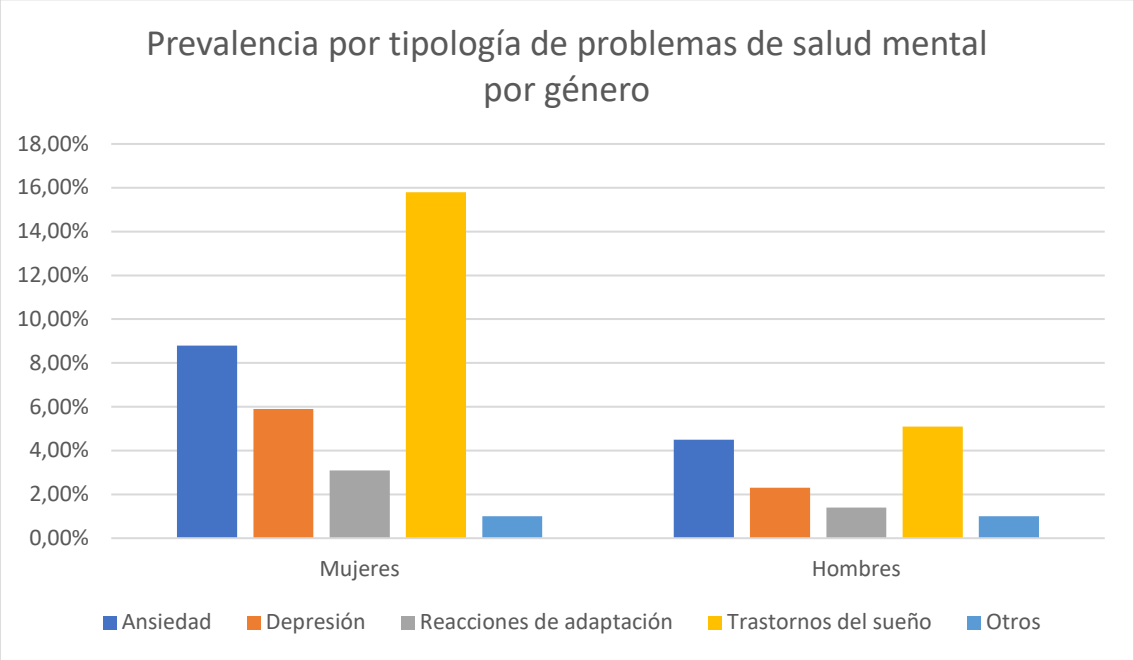
Según la Base de Datos Clínicos de Atención Primaria (2021), la prevalencia global de los problemas de salud mental es del 27.4%, siendo la proporción mayor en mujeres que en hombres (30,2 en mujeres y 24.4 en hombres). El problema de salud mental más frecuente es el trastorno de ansiedad que afecta al 6,7% de población (8,8% en mujeres, 4,5% en hombres). Si se incluyen "signos/síntomas de ansiedad" la cifra alcanza el 10,4%. Su frecuencia es relativamente estable a lo largo de la edad adulta: entre el 10 y el 12% de las mujeres entre 35 y 84 años tienen registrado este trastorno, y alcanza el 16-18% cuando se incluyen los síntomas. En segundo lugar, el trastorno depresivo aparece en el 4,1% de la población (5,9% en mujeres y 2,3% en hombres), creciendo la frecuencia progresivamente con la edad hasta alcanzar el 12% de las mujeres y el 5% de los hombres de 75 a 84 años. A los trastornos depresivos les sigue las reacciones de adaptación, ya sean de carácter depresivo, ansioso o mixto y se presenta en el 2,3% de la población (3,1% mujeres, 1,4% en hombres), la frecuencia crece con la edad, y se estabiliza entre los 45-84 años en torno al 4,5% en mujer y 2% en hombre. En cuarto lugar, los trastornos del sueño afectan al 5,4% de la población (15,8% en mujeres, 5,1 en hombres), estabilizándose a partir de los 75 años (13,5% de las mujeres y el 11,6% de los hombres). Por último, otros problemas de salud mental como los trastornos de personalidad, trastorno por somatización, fobias, trastorno obsesivo compulsivo o psicosis se presentan en menos del 1% de la población.



Fuente: Subdirección General de Información Sanitaria. (2021). Salud mental en datos: prevalencia de los problemas de salud y consumo de psicofármacos y fármacos relacionados a partir de registros clínicos de atención primaria.



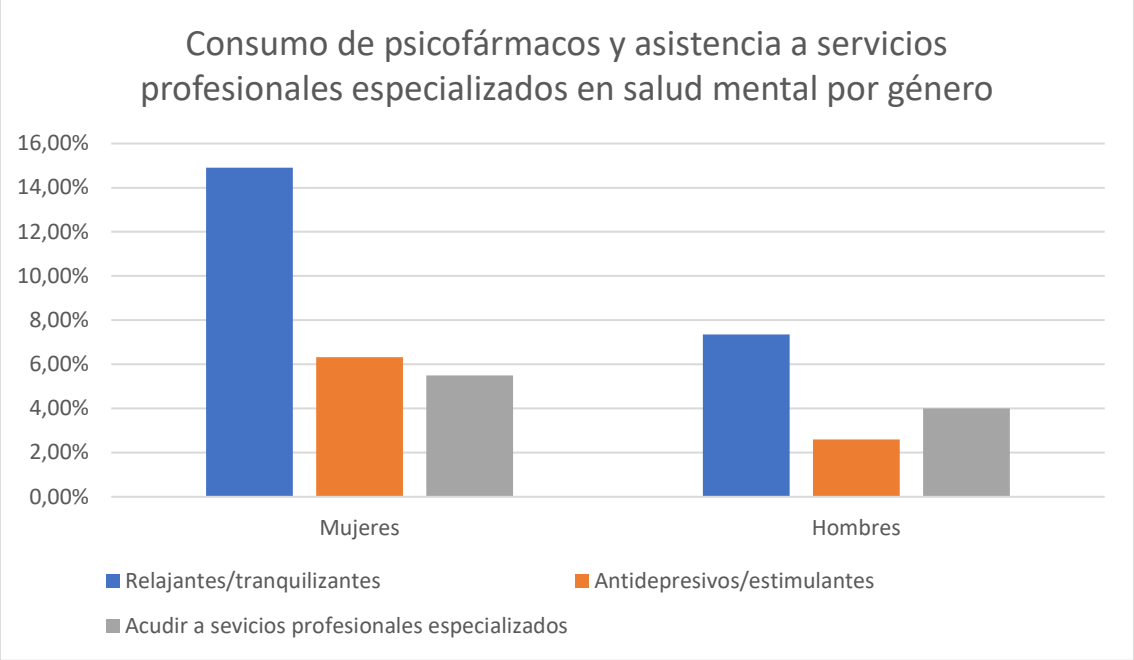
Fuente: Subdirección General de Información Sanitaria. (2021). Salud mental en datos: prevalencia de los problemas de salud y consumo de psicofármacos y fármacos relacionados a partir de registros clínicos de atención primaria.



Fuente: Subdirección General de Información Sanitaria. (2021). Salud mental en datos: prevalencia de los problemas de salud y consumo de psicofármacos y fármacos relacionados a partir de registros clínicos de atención primaria.

En relación al consumo de medicamentos y al acceso a servicios especializados en salud mental, la última Encuesta Europea de Salud Mental en España (EESE) elaborada en el año 2020, arroja que el 10,86 % de la población adulta declara haber consumido medicamentos del tipo tranquilizantes, relajantes o pastillas para dormir en las últimas

2 semanas (14,19 % de las mujeres y 7,35 % de los hombres) y el 4,52 % antidepresivos o estimulantes (6,33 % de las mujeres y 2,6 % de los hombres). Asimismo, un 4,77 % refiere haber acudido al psicólogo, psicoterapeuta o psiquiatra en los últimos 12 meses, 5,49 % de las mujeres y 4 % de los hombres.



Otro aspecto a mencionar es el impacto económico que conllevan los problemas de salud mental, se estima que: “el impacto global acumulado de los trastornos mentales en términos de pérdida de producción económica mundial ascenderá a 16,3 billones de dólares entre 2011 y 2030”(World Economic Forum; Harvard School of Public Health, 2011, pág. 29). Asimismo, los costes directos e indirectos de los problemas de salud mental de la población se estiman en más del 4% del PIB mundial, una cifra más alta que la combinación del cáncer, la diabetes y las enfermedades respiratorias crónicas. Para 2030, se espera que los costes anuales derivados de las distintas enfermedades mentales superen los 6.000 millones de dólares.

En definitiva, la salud mental es un recurso importante e imprescindible para los individuos, familias, comunidades y naciones. Contribuye a las funciones de la sociedad y tiene un efecto sobre la productividad general y abarca a todas las personas ya que se genera en la vida diaria en los hogares, escuelas, lugares de trabajo y actividades recreativas. Además, contribuye al capital social, humano y económico de cada sociedad. En palabras del Director General de la OMS, Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus, “la salud mental y el bienestar son imprescindibles para que todos llevemos una vida satisfactoria, alcancemos nuestro máximo potencial, participemos de forma constructiva en nuestras comunidades y superemos el estrés y las adversidades”.

2. La responsabilidad de las organizaciones y empresas en el bienestar mental de las personas que las integran



Las organizaciones y empresas deben tener un comportamiento responsable en materia de Prevención de Riesgos Laborales. La necesidad de ser responsables con la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras, no radica únicamente en que el cumplimiento de la normativa aplicable es una obligación legal, que puede conllevar responsabilidad penal para el responsable de la empresa, sino que mejorar continuamente un puesto de trabajo, para que éste sea más seguro y/o más saludable, va a conllevar una mejora en la productividad de dicho puesto de trabajo, y por ende un aumento de la competitividad de la empresa u organización.

Un correcto comportamiento en esta materia, no consiste únicamente en cumplir la normativa vigente y en mejorar la seguridad y la higiene de los puestos de trabajo, evitando los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; sino que en igual medida debe tratar de mejorar continuamente los aspectos psicosociales de cada puesto de trabajo, mejorando con ello la salud de las empleadas y empleados (Jorge Pascual, 2015).

A continuación, se detallan las normativas más relevantes en materia de Prevención de Riesgos Laborales y Psicosociales, teniendo carácter de Derecho necesario mínimo indispensable, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas por las entidades empleadoras:

La **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, establece la política en materia de prevención de riesgos laborales, en cuanto conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, y que se articula en la Ley en base a los principios de eficacia, coordinación y participación, ordenando tanto la actuación de las diversas Administraciones públicas con competencias en materia preventiva, como la necesaria participación en dicha actuación de empresarios y trabajadores, a través de sus organizaciones representativas. De este modo, la presente “Ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”.

Además, el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, recoge que “el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

En definitiva y de forma resumida, la protección frente a los riesgos psicosociales se fundamenta en el derecho a la integridad física y moral previsto en el Artículo 15 de la **Constitución Española** y en el Artículo 3 de la **Carta de Derechos Fundamentales**

de la Unión Europea. El contenido de este derecho se desarrolla de forma general, como se ha mencionado anteriormente, por el Artículo 4.2.d) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y los Art. 14 a 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Además, en esta materia también se puede concurrir, ante algunas conductas, la protección del derecho fundamental a la integridad moral (Art. 15 CE) y de derechos laborales básicos como la consideración debida a la dignidad de las personas, la intimidad y la igualdad de trato y no discriminación previstos en los Art. 4.2.c) y e) y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, el artículo 25 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad vela por el derecho sin discriminación a la salud de las personas con discapacidad.

Adicionalmente, el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y la Seguridad Social publicó en el mes de abril de 2021 el **Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social en Riesgos Psicosociales**, en el que se establece que las empresas deberán proteger a sus trabajadores y trabajadoras frente a los riesgos psicosociales, enfatizando su importancia y otorgándole un nuevo lugar en materia laboral. El Criterio Técnico identifica que los riesgos psicosociales son considerados riesgos laborales y que, potencialmente, pueden afectar a la salud de los trabajadores. Este criterio evidenció la responsabilidad de la empresa en la gestión preventiva de los riesgos psicosociales, la protección de los trabajadores ante la exposición a riesgos psicosociales y el control de las medidas de protección por los daños a la salud debidos a la exposición a riesgos psicosociales. Por tanto, lo que se pretende, incluso bajo riesgo de sanción para la empresa u organización, es proteger la salud y bienestar psicológica y social de los trabajadores y trabajadoras mediante nuevas obligaciones para los empresarios y empresarias o equipo directivos en organizaciones.

La responsabilidad de las organizaciones y de las empresas en el bienestar y salud mental de sus integrantes, también queda recogida en la **Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud 2022-2026** (Ministerio de Sanidad, 2022), indicando que el lugar de trabajo queda configurado en la Ley 31/1995 como un espacio idóneo para la promoción de una buena salud mental de las personas trabajadoras y para la prevención de problemas de salud mental derivados del trabajo.

En el marco de esta estrategia se considera de especial relevancia contribuir activamente a mejorar los entornos laborales con intervenciones que tengan un triple enfoque: Proteger la salud mental reduciendo los factores de riesgo relacionados con el trabajo; Promover la salud mental desarrollando los aspectos positivos del trabajo y las cualidades y capacidades de las personas trabajadoras, y tratar de solucionar los problemas de salud mental, con independencia de su causa (CERMI, 2022).

De igual modo, este fenómeno está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (2015), concretamente en el Objetivo nº 3 Salud y Bienestar, donde se menciona directamente la adecuada atención a la salud mental como un objetivo que las sociedades deben cumplir, y el Objetivo nº 8, que expone la necesidad de promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todas las personas.

En términos prácticos, la “Guía sobre cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre Riesgos Psicosociales”, elaborada por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC (2016), establece que el empresario debe garantizar una

protección eficaz en materia de seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, entre ellos se incluyen los riesgos psicosociales. Para ello, debe evitarlos, y en el caso de no ser posible, tiene que identificar los factores de riesgo, evaluarlos y definir medidas preventivas para su eliminación o control, aplicarlas y realizar un seguimiento de las mismas, por ejemplo, realizando una investigación sobre las causas de los daños a la salud de los trabajadores, cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes. Por otra parte, las características personales de los trabajadores habrán de ser tenidas en cuenta a la hora de asignarles un puesto de trabajo así como sus funciones.

Además, cuando la empresa u organización cuente con delegado de prevención, el empresario o equipo directivo debe proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información necesaria relacionada con los riesgos psicosociales, las medidas adoptadas para su eliminación o control, informarles y formarles en materia preventiva ligada a estos riesgos, consultarles y permitir su participación en lo referente a la gestión de los riesgos psicosociales.

3. Salud laboral y salud mental

3.1. Riesgos psicosociales



La importancia de los aspectos psicológicos del trabajo como tema de investigación ha ido creciendo desde la década de 1950 (Johnson, 1996; Sauter *et al.*, 1998; citado en (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2018. pp, 10). La investigación en este ámbito adquirió un mayor impulso con la aparición de la disciplina de Psicología del Trabajo y las Organizaciones en 1990, disciplina que nació con el objetivo de crear y mantener espacios laborales sanos y seguros en términos psicológicos (Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986; citado en INNSST, 2018. pp,10) ha definido los riesgos psicosociales como las interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo y otras condiciones ambientales y organizativas, por un lado, y las competencias y necesidades de los trabajadores, por otro. En este sentido, se refiere a las interacciones que, se ha demostrado, ejercen una influencia negativa en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias. Una definición más sencilla de riesgos psicosociales es la que hace referencia a aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual, pudiendo afectar negativamente sobre la salud y bienestar de las personas trabajadora en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (Secretaría de Salud Laboral y Medioambiente, 2018).

Es necesario remarcar que los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema individual y por ello, la prevención ha de ser colectiva.

En la literatura sobre la naturaleza de los riesgos psicosociales existe un consenso razonable sobre los factores generales de riesgo psicosocial. No obstante, cabe destacar que las nuevas formas de trabajo pueden generar nuevos riesgos que todavía no estén en las publicaciones científicas. Estos factores de riesgo psicosocial quedan recogidos en la siguiente tabla:

FACTORES PSICOSOCIALES	DESCRIPCIÓN
Carga y ritmo de trabajo, exigencias psicológicas.	⇒ Carga excesiva de trabajo o falta de carga. ⇒ Trabajo rápido y de forma irregular, con un ritmo inadecuado. ⇒ Exigencia de plazos. ⇒ Exigencia de toma de decisiones difíciles de forma rápida. ⇒ Exceso de responsabilidad. ⇒ Un trabajo carente de sentido.
Contenido del trabajo.	⇒ Procesos mal diseñados, que no se adapten a las capacidad y necesidades de la persona. ⇒ Trabajos monótonos y repetitivos. ⇒ Realización de tareas peligrosas.
Tiempo de trabajo.	⇒ Descompensación entre volumen de trabajo y tiempo disponible para realizarlo. ⇒ La doble presencia es un problema que afecta especialmente a las mujeres que tienen que asumir las exigencias del trabajo doméstico y del trabajo remunerado. ⇒ Falta de descanso. ⇒ Largas jornadas que no garantizan un trabajo eficaz (presentismo). ⇒ Turnicidad y nocturnidad.
Condiciones físicas y ergonómicas del puesto de trabajo y equipos y herramientas	⇒ Herramientas y equipos de trabajo obsoletos, inadecuados o carentes de mantenimiento. ⇒ Falta de espacio. ⇒ Ruido ambiental excesivo. ⇒ Elevadas temperaturas. ⇒ Escasa luz.
Autonomía, participación y control sobre el desarrollo del trabajo	⇒ Falta de autonomía a la hora de realizar la tarea y tomar decisiones sobre la organización del puesto de trabajo. ⇒ Carencia de oportunidades para aplicar conocimientos.
Compensaciones y seguridad contractual.	⇒ Escasas compensaciones no salariales: reconocimiento del trabajo, flexibilidad horaria, descansas, falta de respeto, etc. ⇒ Condiciones laborales precarias: trabajo temporal, bajos salarios, etc.
Desarrollo personal y profesional.	⇒ Escasa o nula valoración del trabajo realizado. ⇒ Carencia de oportunidades de promoción. ⇒ Exceso de promoción, en el que la persona no se siente segura.

Rol en la organización.	⇒ Ambigüedad de rol: incertidumbre, desconocer las demandas, falta de definición de rol, etc. ⇒ Conflicto de rol: demandas incongruentes e incompatibles. ⇒ Relaciones conflictivas en el entorno laboral.
Relaciones en el trabajo y apoyo social.	⇒ Falta de apoyo social y de compañeros, compañeras y superiores. ⇒ Realización de trabajos aislados. ⇒ Relaciones conflictivas en el entorno laboral.
Liderazgo y comunicación.	⇒ Estilos de mando agresivos o deficitarios, que no prestan la suficiente atención a su personal. ⇒ Falta de canales de comunicación adecuados. ⇒ Carencias comunicativas respecto a la tarea a realzar o la organización del trabajo.
Cultura organizacional.	⇒ Carencias en la comunicación e información sobre aspectos relevantes de la empresa. ⇒ Faltade apoyo a las personas trabajadoras. ⇒ Objetivos poco claros. ⇒ Carencia de oportunidades para el desarrollo profesional. ⇒ Falta de oferta formativa para la cualificación.
Características personales de la persona trabajadora.	⇒ Escaso nivel de motivación y aspiraciones respecto al trabajo. ⇒ Bajo nivel de cualificación para el puesto. ⇒ Escasa experiencia. ⇒ Baja autoestima. ⇒ Alto nivel de autoexigencia. ⇒ Rasgos de personalidad: introvertida, necesidad de aprobación, etc. ⇒ Estado general de salud. ⇒ Sexo, edad, etnia, condición de discapacidad, etc.

Fuente: Clasificación de PRIMA (Grupo Europeo para la gestión de los recursos psicosociales) y clasificación elaborada por Cox y Griffits, 1996 (citado en Cembrero, 2017).

Para finalizar, la preocupación sobre bienestar laboral y la salud mental de los trabajadores y las trabajadoras se ha disparado en las empresas/organizaciones tras la pandemia del COVD-19. Así lo recoge el informe Mental Health Report, presentado por QBE Insurance Group y elaborado por Opinium, destacando que la incertidumbre, el teletrabajo y las nuevas formas de operar han contribuido a este deterioro, lo que conlleva que, a fecha de la publicación de este estudio, el 26% de las personas empleadas en España tenga problemas relacionados con la salud mental, especialmente las más jóvenes. Este problema tiene mayor incidencia en España que en otros países del entorno europeo, siendo la incidencia en nuestro país del 68%, mientras en Italia es del 36%, en Alemania del 31% y en Francia y Suecia del 30% en ambos caso (citado en Confederación Salud Mental España, 2022).

3.2. El impacto de los riesgos psicosociales y el estrés laboral sobre la salud psicológica y social

El trabajo es uno de los principales determinantes de la salud física y mental de las personas y, en los momentos actuales, en los que el trabajo ha sufrido y está sufriendo cambios continuos y sustanciales en su organización, esa afectación puede dar lugar a problemas de salud mental. El teletrabajo, el empleo de las tecnologías de información

y comunicación, el incremento en el volumen y velocidad de información, la utilización creciente de la externalización y la subcontratación, son algunos de los aspectos clave. En conjunto esos cambios introducen demandas crecientes de flexibilidad para el trabajador en términos del número y tipo de capacidades que se le exigen, lo que viene a menudo acompañado de tensiones sobre la distribución del tiempo de trabajo en horarios difícilmente compatibles con las necesidades familiares y sociales (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012; Ministerio de Sanidad, 2022).

Los datos más recientes muestran que los riesgos psicosociales asociados a una organización inadecuada del trabajo son considerados un problema importante en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo tanto por los expertos como por los propios trabajadores y trabajadoras. Tal y como recoge la Estrategia de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud (2022), las sucesivas Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo, las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo y la encuesta ESENER realizada por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, ponen de manifiesto que:

- ⇒ El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona de cualquier nivel. Puede aparecer en cualquier sector y en una organización de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales. En Europa, es el segundo problema de salud más común en el trabajo, afectando al 22 % de los trabajadores.
- ⇒ El estrés puede poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos osteomusculares y cardiovasculares.
- ⇒ Además, afecta de forma importante a los resultados de las organizaciones. En estudios realizados en Europa y en otros países desarrollados se ha observado que el estrés es un factor en el 50 a 60 % de todos los días laborales perdidos.
- ⇒ Tras las enfermedades osteomusculares, la segunda causa de baja laboral, temporal y permanente, la ocupan los problemas de salud mental.
- ⇒ La incidencia del acoso laboral se estima a nivel europeo en un 2,7 %, y a nivel español entre 1,4 y 2,9 %.
- ⇒ El coste económico anual del estrés laboral en Europa se ha estimado en 20.000 millones de euros.
- ⇒ En 2007, los costes totales de productividad derivados del absentismo por problemas de salud mental fueron de 136.000 millones de euros.
- ⇒ En 2015, según la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 3,5 millones de personas trabajadoras reconocen estar sometidas a fuertes ritmos de trabajo y 3,2 millones aproximadamente cambiarían su puesto de trabajo si tuvieran alguna posibilidad. Asimismo, casi un millón considera poseer más capacidades de las que demanda su puesto de trabajo y cerca de 1,2 millones manifiestan molestias relacionadas con factores psicosociales.

El impacto que suponen los riesgos psicosociales en la persona trabajadora depende de numerosas variables como el tiempo, la intensidad, la duración y la frecuencia de exposición ante el factor de riesgo, así como la interacción con otros riesgos laborales, el significado que éste tiene para la persona y los recursos disponibles en la persona para su afrontamiento. La interacción de estas variables con los distintos riesgos psicosociales pueden dar lugar a daños en diferentes esferas de la persona (Cembrero et al., 2017):

- ⇒ Daños psicológicos que afectan a la salud mental:
  - Nivel emocional: ansiedad, depresión, apatía, preocupación, tensión, irritación, pesimismo y falta de autoestima.
  - Capacidad cognitiva: dificultad para recordar, concentrarse, pensar con celeridad y tomar decisiones.
  - Relación con el entorno y comportamiento: aislamiento, desconfianza, bajo rendimiento, hostilidad, susceptibilidad, problemas familiares y consumo de tóxicos.
- ⇒ Daños físicos: tensión muscular, problemas gastrointestinales, problemas cardiovasculares, problemas respiratorios y problemas dermatológicos.
- ⇒ Accidentes de trabajo: falta de formación e información, tensión y estrés largas jornadas laborales, mala organización del trabajo y falta de interés y motivación de la persona trabajadora.

Otras investigaciones, como las recogidas en el Estudio "El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo" del INSST (2018), también coinciden en que las condiciones psicosociales de trabajo pueden tener un impacto perjudicial a nivel emocional y cognitivo como la ansiedad, la depresión, la angustia, el síndrome de estar quemado, la toma de decisiones y la atención.

A continuación, en la tabla 2, se recogen los síntomas de los problemas de salud mental mencionados anteriormente y que son más comunes en el entorno laboral:

Síntomas de Depresión relacionados al Trabajo	Síntomas de Trastornos de Ansiedad relacionados al Trabajo	Síntomas de Burnout relacionados al Trabajo
Problemas de concentración	Sentirse aprehensivo y tenso	Volverse sarcástico y crítico en el trabajo
Problemas para recordar	Dificultad para realizar las tareas diarias	Dificultades para venir a trabajar y para comenzar a trabajar
Problemas para tomar decisiones	Dificultad para concentrarse	Estar más irritable y menos paciente con compañeros, clientes, consumidores
Descompensación en el desempeño en el trabajo		Falta de energía para ser consistentemente productivo en el trabajo
Problemas para dormir		Tendencia a automedicarse con alcohol o drogas
Pérdida de interés en el trabajo		
Alejamiento de la familia, amigos y compañeros de trabajo		

Sentirse pesimista, desesperanzado		
Sentirse aletargado		
Fatiga		

Fuente: Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS (2010).

Las investigaciones realizadas sobre el fenómeno indican que los problemas de salud mental asociados al trabajo están aumentando, hasta el punto que 1 de cada 10 trabajadores presenta depresión, ansiedad, estrés o cansancio, propiciando en algunos casos el desempleo y la hospitalización (OIT, 2010). Por otro lado, en los resultados obtenidos en la Guía "Costes Socio-Económicos de los Riesgos Psicosociales de la Secretaría de Salud Laboral" de UGT-CEC (2013), los trastornos mentales son los responsables de, aproximadamente, el 11% de la carga de la enfermedad en términos de consumo de recursos, discapacidades laborales e impacto en la calidad de vida de los pacientes y se prevé un aumento en los próximos años. Además, los resultados arrojan que entre el 11% y el 27% de los trastornos y enfermedades mentales pueden ser atribuidos a las condiciones de trabajo, lo que representa la proporción de enfermedad que podría ser prevenida o evitada si la exposición origen del daño no ocurriera.

A nivel global, la OMS y la OIT (2022) estiman que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares.

Por otra parte, las consecuencias derivadas de los riesgos psicosociales no solamente afectan a las personas trabajadoras sino que también influyen negativamente en las empresas y organizaciones. En este sentido, se ha demostrado que los efectos de los riesgos psicosociales producen (OMS, 2022; Cembrero et al., 2017):

- ⇒ Niveles inferiores de rendimiento y motivación en la plantilla.
- ⇒ Niveles inferiores de productividad.
- ⇒ Mayores posibilidades de siniestralidad.
- ⇒ Consecuencias económicas, sociales y organizativas derivadas de bajas por enfermedad, incapacidades laborales permanentes, rotación de personal, imagen trasladada de la entidad a la sociedad, absentismo, etc.
- ⇒ Mal ambiente de trabajo.

A pesar de los problemas anteriormente señalados, el trabajo, por lo general, es positivo tanto para la salud mental como para la salud física. Las investigaciones han demostrado en numerosas ocasiones que el trabajo de calidad puede fomentar y proteger la salud. Hay un progresivo reconocimiento de que el bienestar mental de los trabajadores tiene efectos positivos en los resultados de la organización, así como en la salud, la realización profesional y la calidad de vida del trabajador (Ministerio de Sanidad, 2022).

3.3. Beneficios de atender y cuidar la salud mental en el entorno laboral

En términos generales, el trabajo es positivo para la salud física y mental de las personas. Se convierte en el medio principal por el que se obtienen los recursos económicos para el bienestar material y la participación plena en la sociedad, y con frecuencia es parte central de la identidad del individuo y el estatus social (OMS, 2010). Todas ellas condiciones necesarias para una buena salud mental (Federación Salud Mental Castilla La Macha, 2021; Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012). La implantación de políticas y medidas que mejoren el clima laboral y favorezcan la salud mental de los trabajadores y trabajadoras aporta importantes beneficios para ellos y ellas, pero también para la empresa y la sociedad en general. Atendiendo la Guía "Buenas Prácticas: Promoción de la Salud Mental en Entornos Laborables" del El Puente Salud Mental Valladolid (2017), los beneficios reportados en distintos ámbitos serían los siguientes:

⇒ Beneficios para la persona trabajadora:
- Fomento de la autoestima y realización personal.
- Mejora de las relaciones interpersonales, mejorando una interacción social positiva.
- Menores conflictos interpersonales.
- Mejora de la autonomía personal.
- Aumento de la motivación y satisfacción laboral.
- Mejora en el afrontamiento de situaciones laborales: flexibilidad, movilidad geográfica, características del puesto y la tarea, organización del trabajo, condiciones económicas, etc.
- Prevención de enfermedades físicas.
- Disminución de accidentes laborales.
- Reducción y/o prevención de consumo de sustancias tóxicas.
- Mejora del clima laboral.
- Reducción de niveles de estrés y otras enfermedades profesionales.

⇒ Beneficios para las empresas y organizaciones:
- Mayores niveles de productividad y rendimiento al contar con un equipo más motivado, implicado y proactivo.
- Reducción de los niveles de absentismo laboral y de rotación de personal.
- Estrategias y recursos necesarios para encargados y mandos intermedios para realizar el trabajo de forma más sencilla y eficaz.
- Prevención y protección a las personas trabajadoras frente a posibles riesgos físicos y mentales que pueden generarse en el ámbito laboral.
- Mejor trabajo en equipo y habilidades comunicativas.
- Disminución de la conflictividad laboral.
- Mejora en la imagen y reputación de la empresa ante la sociedad como organización comprometida con el bienestar de la sociedad y de su plantilla.
- Mejora de la competitividad de la empresa.
- Interés laboral en profesionales destacados,
- Mayor acceso a licitaciones públicas.

⇒ Beneficios para la sociedad:
- Fomento de la inclusión sociolaboral.

- Cuestión de salud pública, previniendo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y promocionando hábitos saludables.
- Empresas socialmente responsables, repercutiendo los beneficios en la población.
- Mejora de la salud mental del conjunto de la sociedad.

Por otro lado, los efectos negativos del desempleo sobre la salud también están bien documentados. La literatura expone que la falta de trabajo o pérdida del mismo, pueden tener efectos negativos sobre la salud mental y física de las personas (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012; OMS, 2010).

Así pues, en la Encuesta Nacional de Salud (ENSE), según la Estrategia de Salud Mental del SNS (2022), el trabajo remunerado fue uno de los principales determinantes del estado general de salud de la persona y de la salud mental en particular. Se detectaron mayores problemas de salud mental entre la población con incapacidad laboral, seguida de la desempleada y por último, con diferencias significativas, de las personas que se encontraban trabajando. Asimismo, se obtuvo una prevalencia de depresión 3 veces más frecuente entre quienes se encontraban en situación de desempleo que entre los que están trabajando, Lo mismo ocurrió con los casos de ansiedad crónica.

Por tanto, a la vista de estos datos, se podría establecer que el trabajo remunerado constituye un factor de protección para el bienestar personal. Sin embargo, esto solo es posible dentro de entornos laborales positivos, en los que se cuide el bienestar psicosocial de la plantilla. De otro modo, los resultados podrían ser muy distintos como se ha expuesto en apartados anteriores.

3.4. Salud mental y empleo

Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo bajo principios de igualdad y no discriminación. Este derecho queda recogido en el Artículo 27 de la Convención Internacional sobre los Derecho de las Personas con Discapacidad y en el artículo 35.1 del Real Decreto-Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad.

Sin embargo, las personas con problemas de salud mental tienen una dificultad añadida respecto a otras discapacidades en el acceso al empleo debido al estigma social y el desconocimiento en torno a los problemas de salud mental.

Según el Instituto Nacional de Estadística (2020), las personas con discapacidad por problemas de salud mental fueron las que presentaron menores tasas de empleo, con un 17,1%, según los datos proporcionados en el informe del INE titulado “Empleo de Personas con Discapacidad”. Es decir, menos de 2 personas de cada 10 con problemas de salud mental, tiene trabajo remunerado en España.

Si se compara con otras discapacidades, se observa que el empleo para personas con discapacidad visual es del 37,4%, con discapacidad auditiva del 47,3% o con discapacidad física del sistema neuromuscular 26,7%. Es evidente que el nivel de contrataciones a personas con problemas de salud mental es mucho más bajo que el resto.

Siguiendo la Guía de adaptaciones y buenas prácticas: Salud mental y bienestar en el trabajo de la Federación Salud Mental Castilla y León (2021), se detectan diversas barreras que frenan la inclusión de personas con problemas de salud mental en el mundo laboral. Estas barreras son: el desconocimiento sobre el concepto de

adaptaciones en los puestos de trabajo para el colectivo, estigmas sociales, excesiva protección de las familias, bajo nivel de formación, escasa información y sensibilización sobre salud mental en las empresas y precariedad de los trabajos.

4. El medio laboral como entorno favorecedor de la salud mental de sus integrantes



La expresión *"entorno de trabajo saludable"* ha ido cobrando cada vez más sentido, teniendo en cuenta que los trabajadores y trabajadoras pasan gran parte del día en sus lugares de trabajo.

La OMS (2010), define esta expresión como "el lugar donde las personas trabajadoras y empleadores/as cooperan para crear un proceso de mejora continua cuyo objetivo se centra en conseguir una visión conjunta para mejorar la salud, el bienestar y la seguridad de la plantilla, sin olvidar la sustentabilidad del ambiente laboral en base a los siguientes términos":

- La salud y la seguridad en el entorno físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar en el entorno psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del trabajo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.
- La participación en la comunidad para mejorar la salud de las personas trabajadoras, de sus familias y de otros miembros de la comunidad.

Una empresa u organización saludable va más a allá de lo que estipulan los límites mínimos legales. Es un marco de desarrollo organizacional que entiende que las personas y el medio en el que las organizaciones operan son elementos indisolubles de un nuevo paradigma de gestión empresarial en el que el éxito sostenible de una organización no puede dejar de lado un enfoque holístico que asegure que, el triple beneficio "P, P, P" (people -personas-, planet -planeta- y profit -ganancias-), es el único paradigma capaz de garantizar la supervivencia de la entidad a medio-largo plazo (CROEM, 2021).

Como se ha mencionado anteriormente, el mundo laboral está cambiando continuamente; el envejecimiento de la población trabajadora, la llegada de nuevas generaciones al mercado laboral con valores diferentes a las previas, la mayor presencia de mujeres a todos los niveles, la necesidad de atraer y mantener el talento en las organizaciones, el teletrabajo y otros aspectos relacionados con la transformación digital, así como los efectos de la crisis sanitario por la COVID-19, etc. Hace necesaria una transformación cultural en las organizaciones, para ir un paso más allá en la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad en su conjunto (física, mental y social). La implantación de programas de bienestar contienen un tripe interés (OMS, 2010):

- **Interés ético:** es un imperativo moral crear ambientes de trabajo que no hagan daño a la salud física y mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
- **Interés legal:** las empresas u organizaciones tienen la obligación legal de garantizar que los empleados y empleadas no corran el riesgo de sufrir lesiones o enfermar por su trabajo, tanto por aspectos físicos como psicosociales.

- **Interés empresarial:** los entornos de trabajo con buenos niveles de bienestar físico y mental permiten a los trabajadores/as pensar y gestionar el trabajo mejor, así como afianzar los sentimientos de pertenencia. Esto influye positivamente en la productividad, lo que finalmente representa una clave para el éxito de la empresa u organización.

Es más, el informe "The Workplace Wellness Alliance Making the Right Investment: Employee Health and the Power of Metrics" del World Economic Forum pone de manifiesto que puede haber un retorno en productividad entre 4€ y 6€ por euro invertido y se puede disminuir hasta un 36% los costes en absentismo, con un retorno de la inversión entre 2,5€ y 4,8€ por cada euro invertido en programas de bienestar en las empresas u organizaciones (CROEM, 2021). Asimismo, los numerosos beneficios contrastados que reporta la implantación de programas de bienestar organizacional se pueden consultar en el apartado 3 del presente documento.

4.1. Creación de entornos laborales saludables

La salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social en las personas. Por ende, la ausencia de bienestar en alguno de estos componentes conllevaría al término de enfermedad. Así pues, es inviable proteger y promover la salud mental de las personas trabajadoras sin prestar atención también a los aspectos físicos y sociales que intervienen en el entorno laboral, ya que todas ellas actúan de forma simultánea en mayor o menor medida.

Es por ello que la OMS (2010), en su "Modelo para un Entorno Laboral Saludable" establece que para crear un espacio laboral que proteja, promueva y apoye el completo bienestar físico, mental y social de los trabajadores, las empresas y organizaciones deben considerar cuatro variables que se exponen en el **Gráfico 1**:



Fuente: OMS (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo.

4.1.1. Entorno físico del trabajo

El ambiente de trabajo físico se refiere a las estructuras, aire, maquinaria, mobiliario, productos, químicos, materiales y procesos de producción en el lugar de trabajo. Estos factores pueden afectar a la seguridad y salud física de los trabajadores y trabajadoras, así como a su salud y bienestar mental.

Éste es el campo de actuación conectado con las actuaciones clásicas de la prevención de riesgos laborales (seguridad, higiene y ergonomía). En él se incluye todas aquellas actividades destinadas a eliminar, reducir o gestionar los riesgos presentes en el entorno físico del trabajo, a través de equipos de protección para el personal, mecanismos de control administrativos y técnicos y eliminación o sustitución de factores de riesgo.

4.1.2. Entorno psicosocial del trabajo

El entorno psicosocial del trabajo incluye la organización del trabajo y la cultura organizacional, es decir, las actitudes, valores, creencias y prácticas que se llevan a cabo con regularidad en la empresa/organización, y que afectan el bienestar físico y mental de los empleados y empleadas. Generalmente, se refiere a ellos como estresores del espacio de trabajo, los cuales pueden causar estrés o problemas de salud mental en la plantilla.

Para que la empresa/organización pueda ser definida como “entorno mentalmente saludable”, debe llevar a cabo medidas de promoción, prevención e intervención en bienestar psicológico en las siguientes esferas (Workplace Strategies for Mental Health, 2020):

- ⇒ **Apoyo Psicológico:** entorno laboral donde los compañeros y supervisores asisten a los empleados/as en sus preocupaciones psicológicas y de salud mental, y responden apropiadamente cuando se necesita.
- ⇒ **Cultura Organizacional:** entorno laboral caracterizado por la confianza, honestidad y equidad.
- ⇒ **Liderazgo y expectativas claras:** entorno laboral en el que existe liderazgo efectivo y apoyo que ayuda a los empleados/as a saber que tienen que hacer, cómo contribuye su trabajo a la organización y los cambios que pudieran surgir.
- ⇒ Educación y respeto: entorno laboral donde los empleados/as son respetuosos y considerados en sus interacciones con otros compañeros/as, clientes y el público en general.
- ⇒ **Ajuste psicológico al trabajo:** entorno laboral donde exista un buen ajuste entre las competencias interpersonales y emocionales del empleado/a, sus habilidades para el trabajo y la posición que ocupa.
- ⇒ **Crecimiento y desarrollo:** entorno laboral donde los empleados/as son animados y apoyados en el desarrollo de sus habilidades interpersonales, emocionales y laborales.
- ⇒ **Reconocimiento y recompensa:** un entorno laboral donde existe el reconocimiento apropiado y la valoración del esfuerzo de manera oportuna y equitativa.
- ⇒ **Participación e influencia:** entorno laboral donde los empleados/as son incluidos en las discusiones acerca de cómo se ha realizado su trabajo y cómo se toman las decisiones.

- ⇒ **Administración de la carga de trabajo:** entorno laboral donde los deberes y responsabilidades pueden realizarse exitosamente dentro del tiempo disponible.
- ⇒ Compromiso: entorno laboral donde los empleados disfruten y se sientan conectados con su trabajo, y donde se sientan motivados a hacer bien su trabajo.
- ⇒ **Balance:** entorno laboral donde se reconoce la necesidad de balance entre las demandas del trabajo, la familia y la vida personal.
- ⇒ **Protección psicológica:** entorno laboral donde la seguridad psicológica de los trabajadores esté asegurada.

4.1.3. Recursos de salud para trabajadores y trabajadoras

Se entiende por recursos personales de salud en el lugar de trabajo los servicios de salud, información y recursos proporcionados por la empresa/organización para que sus empleados y empleadas adopten estilos de vida saludables. También hace referencia a las oportunidades, grado de flexibilidad y apoyo que se les brinda para potenciar y motivar sus esfuerzos en este sentido, así como para evaluar y asistir su salud física y mental.

En este caso, las empresas u organizaciones deben destinar tiempo y recursos en la sensibilización, toma de conciencia y apoyo en la adquisición y mantenimiento de hábitos saludables relacionados con la alimentación, práctica deportiva, programas antitabaco, ingesta de alcohol y otras sustancias tóxicas, periodos de descanso durante el horario laboral. De igual modo, facilitar el acceso a servicios médicos (ginecología, oftalmología, fisioterapia, psicología, etc.).

4.1.4. Participación de la empresa/organización en la salud de la comunidad

Las empresas y organizaciones tienen un impacto en las comunidades en las que operan, y también reciben el impacto de dichas comunidades. La salud de las personas trabajadoras, por ejemplo, se ve profundamente afectada por el entorno físico y social de la comunidad en sentido amplio.

La participación de la empresa en la comunidad se refiere a las actividades en las que la empresa/organización podría colaborar, o la experiencia y recursos que podría proporcionar para apoyar el bienestar social, psicológico y físico de la sociedad en la que opera. Esto incluye particularmente los factores que afectan la salud física y mental, así como a la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras y sus familias. Estas iniciativas irían destinadas a:

- ⇒ Implantación de programas y medidas dedicadas al cuidado del medioambiente.
- ⇒ Proporcionar atención primaria a la salud de los trabajadores/as de manera gratuita o de bajo coste, incluyendo el acceso a sus familiares.
- ⇒ Contratación de colectivos en riesgo de exclusión (personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, etc.).
- ⇒ Fomentar el voluntariado en organizaciones sin ánimo de lucro.
- ⇒ Fomentar la cooperación internacional mediante permisos remunerados.
- ⇒ Proporcionar soporte económico a causas significativas para la sociedad.

5. Salud laboral y salud mental con enfoque de género



La Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012), parte de la idea de que las desigualdades pueden afectar a la salud y la seguridad de las mujeres en el trabajo e influir en su productividad. Por eso, la Unión Europea plantea que, si se quiere mejorar la aptitud para la ocupación y la calidad de la vida profesional, es necesario progresar en el ámbito de la igualdad de género y tener más en cuenta los aspectos de salud y seguridad específicos de las mujeres (Asesoramiento para la igualdad, 2022).

En esta materia resulta de gran interés el impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en materia de salud de la mujer. Por un lado, de forma directa, con previsiones específicas sobre política sanitaria, y por otro lado, de forma indirecta, con medidas para el acoso por razón de género y acoso sexual, y su prevención, como focos específicos de riesgo para la salud mental de la mujer, dentro de los denominados riesgos psicosociales. Esta Ley Orgánica ha incorporado el principio de transversalidad de género en el ámbito de la salud, y más específicamente, en la salud laboral.

Existe constancia de riesgos laborales específicos en mujeres de índole mayormente psicosocial (Asesoramiento para la igualdad, 2020; Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, 2018). Se detallan a continuación:

- ⇒ **Acoso laboral/acoso sexual:** riesgos psicosociales relacionados con la propia organización del trabajo, que afectan en particular a la salud mental (estrés, depresión, ansiedad, violencia en el trabajo, acoso, etc) y que son mucho más frecuentes en determinados sectores feminizados.
- ⇒ **Doble presencia:** en la mayoría de las sociedades las mujeres siguen siendo las principales responsables de las labores domésticas no remuneradas como cocinar, limpiar y cuidar, por ello, son ellas las que soportan la doble carga profesional y familiar cuando están empleadas.
- ⇒ **Riesgos ligados a actividades feminizadas:** textil y confección, sector servicios, enseñanza, hostelería y comercio, sanidad y agroalimentación.
- ⇒ **Otros riesgos relacionados con la discriminación de género:**
  - Menor participación en la toma de decisiones y en los puestos directivos o, de relevancia, en las organizaciones donde prestan servicios
  - Precariedad laboral: menores tasas de actividad y, por ende, mayores tasas de desempleo, mayor número de contratos a media jornada, salarios inferiores, brecha salarial.
  - Temor a la pérdida del empleo por embarazo o maternidad
  - Roles de género de la sociedad e influencia de las expectativas sociales.

Su exposición ante estos riesgos laborales, marcados por la discriminación por género, tiene efectos en la salud en general de las trabajadoras y específicamente en su salud mental. Hay que recordar que la gran mayoría son riesgos psicosociales.

Esta realidad, puede explicar, al menos en parte, las mayores tasas de problemas de salud mental hallados en mujeres. En 2017, la prevalencia de problemas de salud mental fue del 23,4% en las mujeres y del 15,6% en los hombres, siendo superior entre ellas en todos los grupos de edad (Bacigalupe, Cabezas, Baza y Martín, 2020)

Además, según la literatura y recientes investigaciones, el género influye en la salud, y en la salud mental en particular. En este sentido, se destaca el hecho de que otros factores sociales, como el empleo, pueden profundizar o contrastar el efecto del género en la salud (Bacigalupe, et al., 2020). Los principales aspectos identificados en relación con la salud mental y el género que deben ser tenidos en cuenta son (Ministerio de Sanidad, 2022):

- ⇒ Los trastornos mentales más prevalentes se presentan de manera diferente por sexos y según las diferentes etapas en el ciclo vital. Las mujeres están relativamente protegidas de algunos de los trastornos más graves asociados al neurodesarrollo, que se manifiestan en la infancia y en la época de la preadolescencia. Sin embargo, a partir de la adolescencia este patrón cambia y la mujer desarrolla más problemas psiquiátricos que el hombre. Todos los estudios comunitarios ponen de manifiesto una mayor frecuencia de trastornos psiquiátricos entre las mujeres.
- ⇒ Las mujeres presentan índices más elevados de depresión, ansiedad, estrés, somatizaciones y trastornos de alimentación, mientras que los hombres presentan índices más elevados de consumo de sustancias, suicidios y trastornos antisociales.
- ⇒ Los determinantes de la salud mental y el bienestar varían entre hombres y mujeres y según el ciclo vital. El mayor riesgo de mala salud mental entre las mujeres puede ser debido a factores de riesgo psicosociales asociados con determinantes socioeconómicos y de género; como sobrecarga laboral y de cuidados, y brecha salarial, que condicionan una mayor exposición de las mujeres a la pobreza y al exceso de trabajo, la discriminación socioeconómica y la violencia de género. No obstante, a pesar de la mayor morbilidad psiquiátrica de las mujeres con respecto a los hombres, no se ha conseguido demostrar hasta el momento actual, que las mujeres sean más vulnerables por su constitución biológica y fisiológica, de ahí la importancia de considerar la perspectiva de género en relación con el resto de determinantes sociales de desigualdad en salud mental.

Esta situación se ha visto agravada por la pandemia derivada del COVID-19. Según, la reciente Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)), la pandemia provocó un fuerte aumento de las responsabilidades de cuidados en combinación con el trabajo, que afectó de forma desproporcionada a las mujeres y amplió la desigualdad de género en los cuidados no retribuidos. Lo anterior tuvo un impacto negativo en la salud mental de estas personas, ya que tuvieron que hacer frente a mayores niveles de estrés.

Si se habla específicamente de empleo y mujeres con problemas de salud mental la realidad es mucho más desesperanzadora. Estas mujeres cuentan con tres factores de discriminación (género, discapacidad y estigma relacionado con la salud mental), situándolas como colectivo especialmente vulnerable por el riesgo al rechazo, aislamiento y exclusión social, con un particular impacto negativo en su calidad de vida y en inclusión laboral. Asimismo, a la estigmatización social propia de los problemas de salud mental, se añade la desigualdad y discriminación por el hecho de ser mujeres,

donde una sociedad y un entorno familiar en los que, habitualmente, aún subsiste una cultura patriarcal, les sitúa en roles tradicionalmente vinculados al género femenino, restándoles oportunidades de desarrollo profesional. Así pues, en el ámbito del empleo, se estima que un 87% de las personas con trastornos de salud mental graves están en situación de paro o baja laboral, a pesar de que el empleo es un factor fundamental en la recuperación y normalización de las personas con trastorno mental, observándose dificultades añadidas en el acceso al empleo de estas mujeres (Salud Mental Cantabria, 2022).

Por lo anterior, se hace necesario que la intervención preventiva en el ámbito de la salud laboral incorpore la perspectiva de género. Asimismo, es imprescindible que las empresas u organizaciones cuenten con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales- que atienda los riesgos psicosociales y la salud mental de la plantilla- y un Plan de Igualdad, las dos herramientas básicas para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la salud mental.

6. El ecosistema organizacional CERMI desde el punto de vista del bienestar mental

6.1. Descripción



El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 4,32 millones de hombres y mujeres, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad.

El CERMI, como plataforma de encuentro y acción política de la discapacidad, está constituida por las principales organizaciones estatales y autonómicas de personas con discapacidad.

Representa la expresión de la sociedad civil española organizada en torno a la discapacidad para la interlocución, la presión y la incidencia políticas. Siendo, jurídicamente, una organización de naturaleza privada, de carácter asociativo, de ámbito nacional, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior del Gobierno de España.

El CERMI aborda la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, siendo su eje de acción reivindicativa la defensa de la plenitud de derechos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la inclusión en la comunidad, la autodeterminación, la promoción de la autonomía personal, la vida independiente y la emancipación social. En coherencia con esta perspectiva, su estrategia está presidida por un enfoque inclusivo.

El CERMI defiende la vigencia de los derechos humanos de las personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial y el respeto a su dignidad humana.

Asimismo, aboga por que las personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial sean respetadas de forma íntegra en la vigencia de sus derechos humanos, con la prohibición de todas aquellas acciones y protocolos de actuación en donde medie el uso del poder, la fuerza, la amenaza o cualquier factor que vaya en contra de la voluntad de la persona con problemas de salud mental, violando uno de sus derechos más fundamentales.

Sus actuaciones en la defensa de los derechos de las personas con problemas de salud mental están basadas en un enfoque de derechos humanos y, concretamente, en la Convención Internacional sobre los Derecho de las Personas con Discapacidad (CDPD, 2006). La Convención vela por que se promuevan, protejan y se aseguren el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, promoviendo el respeto de su dignidad inherente. Este texto normativo consagra el modelo de derechos humanos de la discapacidad poniendo en el punto de mira las barreras existentes (físicas, cognitivas, actitudinales o cualquier otra basada en estereotipos y prejuicios) que son las que generan la verdadera desigualdad. Este modelo, que supera el llamado "médico-rehabilitador", pone en el centro a la persona, teniendo en cuenta sus intereses, preferencias y voluntad acerca de todas las decisiones que le conciernen y afectan, sin que quepa discriminación.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, el CERMI realiza su labor en la defensa de la salud mental de las personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial a través de la incidencia política y la toma de conciencia. Entre sus numerosas actuaciones se destaca:

- ⇒ Impulso de medidas para suprimir la **incapacitación judicial de las personas con discapacidad**. Hito alcanzado con la Ley 8/2021, de 2 de junio, por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- ⇒ Acciones dirigidas contra los internamientos y los tratamientos forzosos:
  - Posicionamiento conjunto de CERMI y Confederación Salud Mental España de oposición al **Protocolo adicional al Convenio de Oviedo sobre derechos humanos y biomedicina sobre la protección de los derechos y la dignidad de las personas con trastornos mentales respecto a ingresos y tratamientos voluntarios** a la Secretaría General del Consejo de Europa. Ambas entidades consideran que el documento confunde coerción y cuidados, autoriza la privación de libertad de la persona con problemas de salud mental basada en la presunción de riesgo, no apoya ni promueve la creación de recursos alternativos en los que se respeten la voluntad y las preferencias de las personas y no da respuesta a las advertencias de los organismos más relevantes en el ámbito de los derechos humanos.
  - Actuaciones de incidencia política para la **derogación del artículo 763 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC)**, para abolir los internamientos forzosos por razón de "trastorno psíquico" que permite la legislación civil española a través de intervención judicial. Esta práctica vulnera claramente los mandatos en cuanto a la protección de la libertad personal establecidos en la CDPD.
- ⇒ Actuaciones de incidencia política para la modificación de la Ley Orgánica de modificación de la Ley del Régimen Electoral General (Loreg), que permite a todas las personas con discapacidad, sin exclusiones, **ejercer su derecho a**

voto en igualdad de condiciones al resto de la sociedad. Anteriormente, cerca de 100.000 personas estaban privados del derecho a sufragio por motivo de discapacidad.

⇒ Actuaciones de incidencia política **para erradicar las prácticas de esterilización forzada o no consentida de personas con discapacidad incapacitadas judicialmente**. Hito alcanzado a través de la Ley Orgánica 2/2020, de 16 de diciembre, de modificación del Código Penal para la erradicación de la esterilización forzada o no consentida de personas con discapacidad incapacitadas judicialmente.

⇒ Acciones de **toma de conciencia y sensibilización**, a través de jornadas formativas, estudios y noticias, para aproximar el fenómeno a la sociedad, dar a conocer sus derechos y los que actualmente se están vulnerando, así como abogar por su plena inclusión en igualdad de condiciones y acabar con las visiones estereotipadas y estigmatizantes que aún perduran sobre las personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial.

El compromiso de CERMI con las personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial no acaba en sus ámbitos de actuación como plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, sino que se traslada a su funcionamiento interno y en el interés de ser un espacio mentalmente saludable, que promueva el bienestar psicológico de sus trabajadores y trabajadoras.

De este firme compromiso nace el presente “Plan de Bienestar Mental” para el equipo humano de CERMI y FCM”, partiendo de las premisas de la importancia de la salud mental en el bienestar personal y social y de la responsabilidad, de CERMI y FCM como entidades empleadoras, en el bienestar mental de las personas que las integran.

De este modo, la constatada relación entre salud laboral y salud mental, hace necesario que el medio laboral de CERMI y FCM sea entendido y diseñado para constituir un entorno favorecedor de la salud mental de sus integrantes.

El Plan está orientado a crear un espacio mentalmente saludable, a cuyo fin se van establecer las condiciones necesarias para su logro, siendo la organización proactiva en la prevención y en la identificación temprana de situaciones que puedan requerir apoyo, proporcionar estos cuando sean necesarios y contar con directrices para respuestas personalizadas.

En definitiva, un Plan que nace del compromiso firme con la promoción del bienestar mental y la prevención de problemas de salud mental en el seno del equipo humano de CERMI y FCM, así como para el acceso y mantenimiento del empleo en personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial.

6.2. Situación de partida

El enfoque de gestión de personas del CERMI responde a un sistema de gestión integral basado en la persona, acorde con la cultura e integrado plenamente en la estrategia general del CERMI, como una de sus partes esenciales.

El enfoque de gestión de personas del CERMI y FCM se fundamenta en lo establecido en el Código Ético de la entidad, según el cual las personas responsables de la política de gestión de recursos humanos deberán aplicar en todo momento los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en adelante CDPD, como criterio fundamental para

cualquier estrategia de gestión de personas que se elabore para ser aplicada en el CERMI a cualquier persona del Equipo Humano.

En cumplimiento de los compromisos adquiridos por el CERMI al aprobar su Código de Buen Gobierno y concretamente como desarrollo del *Principio 3: gestión responsable, excelente e independiente*, el CERMI dispone de un Manual de **Dirección de Personas**, actualizado con carácter anual, que pone a disposición del Equipo Humano de la Entidad. El documento compendia toda la información que se considera debe ser conocida y aplicada por las personas que forman parte del Equipo Humano del CERMI, a modo de herramienta de uso permanente en el ejercicio profesional. El Manual recoge los perfiles de los puestos de trabajo en función de las necesidades de cada proceso, estableciendo unos requisitos mínimos que cumplir en materia de titulación, experiencia, competencias técnicas, y personales.

Por otro lado, el CERMI cuenta con una serie de premisas que guían sus actuaciones para la gestión de los recursos humanos que conforman la plantilla. Estas premisas velan por el bienestar de los empleados y empleadas en el entorno laboral, con repercusión directa en su bienestar psicológico y salud mental. A continuación se procede a su detalle:

⇒ ***Accesibilidad universal***

Todas las personas del equipo, desde su respectiva responsabilidad, velan por que la sede del CERMI y todo el equipamiento técnico de la misma cumplan los criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas.

⇒ ***Procedimiento de selección, contratación y promoción***

En cualquier proceso de selección, contratación y promoción, y a fin de evitar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad, el CERMI establece como prioridad las candidaturas de personas con discapacidad, siempre desde una perspectiva de género que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el CERMI aplica criterios de accesibilidad universal a la hora de difundir cualquier proceso de selección de personal. El CERMI se apoya en las empresas, organizaciones y Centros Especiales de Empleo especializados en contratación de personas con discapacidad a la hora de difundir las vacantes que surjan.

A fin de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas contratadas, el entorno laboral, sus procesos y método y los puestos de trabajo se adaptan en cada caso a las necesidades por razón de discapacidad de la persona que vaya a formar parte del equipo.

⇒ ***Retención del puesto de trabajo***

En los supuestos de discapacidad sobrevenida a las personas integrantes del equipo humano del CERMI, se establece que la trabajadora o trabajador en tales circunstancias mantendrá su puesto de trabajo, con las necesarias adaptaciones y ajustes razonables necesarios como consecuencia de su discapacidad.

⇒ ***Protocolo de acogida a nuevas personas en el Equipo***

El CERMI dispone de un protocolo por el que se establece el marco regulador de la actuación de la Entidad respecto de la incorporación de nuevas personas al Equipo Humano, a fin de acompañar a la persona y facilitar y favorecer su proceso de integración como recurso humano del CERMI Estatal.

⇒ ***Clima Laboral***

A fin de evaluar la gestión de sus procesos y mejorar la misma, el CERMI realiza periódicamente estudios de clima laboral entre su Equipo Humano, aplicando los resultados del mismo a su estrategia de gestión.

⇒ ***Prestaciones sociales***

El CERMI pone a disposición de su equipo humano los beneficios sociales de seguro de salud y seguro de vida e incapacidad laboral permanente.

⇒ ***Salud y seguridad en el trabajo***

El CERMI dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Anualmente se realiza una auditoría externa para evaluar su aplicación y establecer posibilidades de mejora.

⇒ ***Voluntariado promovido desde la entidad***

A fin de promover la pulsión voluntaria el CERMI ha puesto a disposición del Equipo Humano un reservorio de tiempo para que cada persona del Equipo Humano dispone de:

- 24 horas de licencia al año, retribuidas, si el voluntariado se realiza en programas impulsados por entidades externas, siempre que sean del Tercer Sector de Acción Social.
- 32 horas de licencia al año, retribuidas, si el voluntariado se realiza en programas o acciones impulsados por el CERMI Estatal o la Fundación CERMI Mujeres.

⇒ ***Formación***

El CERMI detecta y planifica las necesidades de formación del Equipo Humano con el fin de que reciba la formación necesaria para desarrollar y mejorar sus competencias en las actividades que le han sido encomendadas, proyecto o servicio donde trabajan, dejando registro tanto de qué acciones formativas se han planificado y finalmente realizado, así como de la evaluación de eficacia de éstas conforme a los resultados esperados.

El CERMI fomenta la formación permanente de todas las personas integrantes del equipo, para lo cual se valora y atiende cualquier petición de formación recibida de forma individual, al tiempo que se ofrece al equipo información periódica de cursos que puedan interesar para el mejor desempeño de sus competencias. Asimismo, la entidad contribuye a sufragar el coste de formación de las personas integrantes del equipo humano. Cada año se elabora el calendario de formación previsto, informándose del mismo al equipo humano.

⇒ ***Mecanismos de reclamación sobre prácticas laborales***

Se pone a disposición de la plantilla mecanismos para presentar incidencias sobre prácticas laborales.

⇒ ***Igualdad de retribución***

El CERMI no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales.

⇒ ***Diversidad e igualdad de oportunidades***

Las acciones relacionadas con la conciliación familiar y profesional están incluidas en el Plan de igualdad y son las siguientes:

- Existirá y será posible la modalidad de teletrabajo siempre que las funciones y tareas del puesto así lo permitan. Las condiciones en que dicha fórmula será aplicable se determinarán en el contrato laboral que se realice con la persona beneficiaria de dicha medida.
- Se permitirá ausentarse del puesto de trabajo en aquellos supuestos en que por razones de conciliación personal de cualquier tipo la persona integrante del Equipo deba dejar de realizar sus tareas para atender asuntos de índole personal relacionados con la atención y cuidados a familiares, asistencia a tutorías y otras actividades escolares, realización de gestiones administrativas o financieras de relevancia, u otras de índole similar.
- En estos supuestos desde la Adjunta a la Gerencia, atendida la petición de la persona del Equipo concernida, se elaborará el protocolo para el caso concreto, que desarrollará las condiciones de aplicación de dicho permiso.
- Cada persona del Equipo dispone de una clave que le permite el acceso remoto a su cuenta de correo y a la red y sistemas informáticos internos del CERMI y de la Fundación CERMI Mujeres a través de Internet. En el supuesto anterior, el protocolo incluirá las condiciones en las que dicho acceso en remoto a la cuenta de correo y a la red y sistemas informáticos internos puede sustituir el trabajo presencial, o complementar parcialmente la labor que otras personas del Equipo realicen en sustitución de quien se beneficie de la ausencia temporal.
- El CERMI y la Fundación CERMI Mujeres disponen de un servicio de videoconferencia que permite la celebración de reuniones no presenciales. Podrán beneficiarse de este servicio las personas del equipo que así lo precisen para evitar los viajes que pueda aparejar la asistencia a determinadas reuniones.
- El horario de apertura de la oficina queda establecido hasta las 16:00hs. Asimismo, el CERMI aplica la flexibilidad horaria. Asimismo, en octubre de 2022, el CERMI ha conseguido la renovación del **Distintivo de Igualdad en la Empresa, DIE**, que concede el Ministerio de Igualdad a entidades que destacan en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Además, durante el año 2021 el CERMI recibió el distintivo **efr** que concede la **Fundación MásFamilia**, certificando así sus estrategias y prácticas de conciliación entre la vida familiar y la laboral de su equipo humano. Tras un proceso escrupuloso de comprobación y verificación de las condiciones en materia de conciliación imperantes en el seno del CERMI, la Fundación MásFamilia otorgó a la plataforma de la discapacidad el distintivo efr, en la categoría **COMPROMETIDA C+.**

La certificación efr requiere del diseño e implantación de procedimientos y metodologías de trabajo, definidos en la norma efr, que permiten la definición de un catálogo de medidas en conciliación, objetivos y planes de acción, indicadores, herramientas para

el seguimiento y medición del desempeño del modelo, así como acciones formativas y de comunicación. Entre las medidas implantadas se destacan:

- ⇒ Sesiones de fisioterapia.
- ⇒ Comidas de verano y navidad.
- ⇒ Servicio de Asesoramiento psicológico y asistencia jurídica en caso de acoso laboral y/o violencia de género.
- ⇒ Reservas de puesto de trabajo en excedencias voluntarias.
- ⇒ Flexibilidad horaria con jornada continua los viernes e intercambio de horario por motivos personales y familiares.
- ⇒ Teletrabajo todos los viernes.
- ⇒ Infraestructuras adaptadas para personas con discapacidad.
- ⇒ Adecuación de puestos de trabajos para personas con discapacidad.
- ⇒ Equipamiento tecnológico para la mejora del puesto.

El CERMI cuenta también con los distintivos de **ONG Calidad** del Instituto de la Calidad de la ONG (ICONG) y el de **Bequal**, que la acreditan como entidad social de calidad e inclusiva con las personas con discapacidad, respectivamente.

- ⇒ ***Lucha contra la violencia de género***

El Plan de Igualdad establece un protocolo de atención, incluido bajo el epígrafe "*Acoso sexual y acoso por razón de sexo*", así como en el punto 5 del Código Ético del CERMI, sobre ***IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.***

El CERMI reconoce que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo atentan contra la dignidad de la persona, por lo que se adoptarán todas las medidas necesarias para impedirlo.

Es responsabilidad de todas las personas que integran el equipo del CERMI asegurar un ambiente de trabajo respetuoso, acorde con los derechos y fines perseguidos por el CERMI, garantizando que no se produzcan situaciones de acoso en el trabajo, cualquiera que sea la modalidad bajo la que se den.

El objetivo de dicho Protocolo es promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el Equipo Humano del CERMI, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

El CERMI, durante el año 2021, en su lucha contra la violencia de género, se ha adherido a la **iniciativa "Punto Violeta" del Ministerio de Igualdad**, identificándose como espacio de acogida y acompañamiento a las mujeres que sufren violencia machista.

Las medidas descritas conforman el enfoque de gestión de personas que lleva a cabo el CERMI. Estas medidas tienen, en mayor o menor medida, un impacto positivo en el bienestar psicológico y mental de su equipo humano, ya que se atienden aspectos como la conciliación familiar, personal y profesional, medidas contra el acoso sexual en el entorno laboral, sistema retribuido no discriminatorio, accesibilidad en el puesto de trabajo, acciones sociales como el voluntariado, etc.

En consecuencia, se puede establecer que el CERMI tiene un compromiso firme y responsable con el bienestar laboral de su equipo humano. Compromiso renovado, a través del cual busca la mejora continua de las medidas ya implantadas, así como la adopción de nuevas iniciativas que se adapten a la realidad social y personal de sus trabajadores y trabajadoras.

Es en este punto en el que la entidad, atendiendo a la crisis social, sanitaria y económica derivada de la pandemia del COVID-19, a las altas exigencias derivadas de las nuevas prácticas laborales con el uso de las tecnologías y el teletrabajo, la constatada relación entre salud laboral y salud mental y el aumento significativo en la sociedad de problemas de salud mental, decide avanzar en la mejora del bienestar laboral de sus empleados y empleadas con el diseño e implementación de un Plan de Bienestar Mental para el seno de la entidad, desarrollando de esta forma las medidas ya incluidas en el III Plan de Igualdad.

6.3. Necesidades y expectativas

6.3.1. Necesidades

En el apartado anterior se han tratado de recoger todas las iniciativas y medidas implantadas, hasta el momento, por CERMI y FCM relacionadas y/o con efecto directo en la promoción del bienestar psicológico de sus trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral, para así conocer la situación de partida al respecto, de forma previa a la elaboración del Plan.

Hay que tener en cuenta que un “Plan de medio laboral mentalmente saludable” debe ser diseñado para satisfacer las necesidades de los diferentes niveles laborales de la entidad, integrando todos los ámbitos de la salud tal y como recoge la OMS (entorno físico, entorno psicosocial, recursos de salud y participación en la comunidad). Tras el análisis realizado se establece que, en CERMI y FCM, se atienden de forma satisfactoria los aspectos físicos y de participación en la comunidad. Por otro lado, aunque también se atienden los aspectos psicosociales y de recursos para la salud, estos son atendidos en menor parte, por lo que se decidió realizar una evaluación más exhaustiva de los mismos con el fin de conocer las necesidades detectadas en el equipo humano.

Así pues, se procedió a la elaboración y administración de dos cuestionarios, uno dirigido al equipo humano denominado*, “Cuestionario sobre salud y bienestar mental para el equipo humano de CERMI y FCM”* y otro, al equipo directivo denominado, *“Cuestionario sobre salud y bienestar mental para el equipo directivo de CERMI y FCM”*, sobre cuestiones relacionadas con el bienestar psicológico y la salud mental en el entorno laboral de ambas entidades. Instrumentos de medida diseñados con la pretensión de proporcionar información relevante sobre las necesidades detectadas en la materia tanto desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras como del equipo directivo. Los cuestionarios fueron administrados en el mes de julio de 2022.

Los cuestionarios, cuya plantilla puede ser consultada en el **Anexo 1** del presente documento, son una adaptación del cuestionario “Salud y Bienestar Mental para PYMES” del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022). Ambos instrumentos contienen 26 ítems medidos a través de una escala tipo Likert de 4 niveles (1=Nada; 2=Algo; 3=Bastante; 4=Totalmente) para indicar el grado de acuerdo o

desacuerdo con el enunciado en concreto. Estos ítems recogen información sobre 5 categorías relacionadas con la salud y el bienestar mental en el trabajo: **flexibilidad laboral, planificación y organización del trabajo, clima laboral, liderazgo y salud laboral.** Se detallan a continuación:

- ⇒ **Flexibilidad laboral:** ítems relacionados con la percepción de las personas trabajadoras en relación a las medidas implantadas en la entidad que les permiten decidir parte de las características de su puesto de trabajo con la finalidad de conciliar la vida personal con la profesional.
- ⇒ **Planificación y organización del trabajo:** ítems relacionados con el proceso de identificar, organizar y planificar las actividades que deben llevarse a cabo dentro de un plazo de tiempo, así como estimar su duración y los recursos necesarios para completarlas.
- ⇒ **Clima laboral:** ítems relacionados con actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de la entidad y que están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras en su entorno de trabajo.
- ⇒ **Liderazgo y comunicación:** ítems relacionados con las habilidades directivas para influir en la manera de comportarse de las personas que trabajan a su cargo, con el fin de que trabajen en equipo y motivadas para conseguir las metas y objetivos de la manera más eficiente.
- ⇒ **Salud laboral:** ítems relacionados con la promoción y protección de la salud (física y mental) de las personas trabajadoras.

Además, se dio la opción de añadir, en la parte final de los cuestionarios, otros aspectos relevantes a tener en cuenta que no hubieran sido recogidos en las preguntas.

El diseño de los cuestionarios permitió su implementación de forma totalmente anónima y confidencial.

Señalar que el cuestionario dirigido al equipo humano fue adaptado a lectura fácil para facilitar la compresión y participación de una de las personas trabajadoras. Asimismo, aunque los cuestionarios evalúen las mismas categorías para el equipo humano y para el equipo directivo, las preguntas fueron adaptadas para cada grupo.

El equipo humano del CERMI y FCM está compuesto por 11 personas trabajadoras, de las cuales respondieron el cuestionario 9 de forma totalmente voluntaria, recabando una muestra del 82,8% del equipo humano. Por otro lado, el equipo directivo está conformado por 2 personas, y ambas respondieron el cuestionario. Estos datos demuestran el interés y compromiso en la elaboración del Plan tanto por parte del equipo humano como por parte del equipo directivo.

Tras analizar los resultados obtenidos en los diversos cuestionarios administrados se pueden establecer las siguientes necesidades detectadas:

1. **Flexibilidad laboral**

No se han detectado necesidades significativas en esta área.

2. **Planificación y organización del trabajo**

- ⇒ Adecuar la carga, contenido y ritmo de trabajo.
- ⇒ Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo disponible.
- ⇒ Garantizar la desconexión digital después del horario laboral y los fines de semana.

3. Clima laboral

⇒ Promover las relaciones interpersonales entre los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral.

⇒ Promover las relaciones interpersonales entre los trabajadores y trabajadoras fuera del ámbito laboral.

⇒ Promover la resolución de situaciones conflictivas de forma adecuada.

4. Liderazgo y comunicación

⇒ Optimizar la comunicación entre el equipo humano y el equipo directivo.

5. Salud laboral

⇒ Promover la detección y atención de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

⇒ Promoción e impulso de la salud y la salud mental de los trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral.

⇒ Recoger por escrito y poner al conocimiento del equipo humano las políticas de la entidad y los planes de acción relativos al bienestar y la salud mental.

6.3.2. Expectativas

El diseño e implantación del "Plan de Bienestar Mental", nace del firme compromiso de CERMI y FCM por convertirse en un *entorno laboral mentalmente saludable para sus trabajadores y trabajadoras*. Siendo esta la principal expectativa que persigue el Plan.

Para alcanzar esta expectativa se deberá atender a los siguientes aspectos:

- Atender los aspectos relacionados con la planificación y organización del trabajo.
- Promover las relaciones interpersonales entre los miembros de la plantilla.
- Promover un adecuado modelo para la resolución de situaciones conflictivas.
- Promover un adecuado flujo de comunicación entre el equipo directivo y el equipo humano.
- Atender los aspectos relacionados con la salud laboral (física y mental) para su promoción, prevención y apoyo.
- Contar con las herramientas necesarias para prevenir y detectar situaciones tempranas que puedan requerir apoyo relacionadas con la salud mental.
- Contar con los recursos necesarios para ser entidades empleadoras en igualdad de condiciones para el acceso y mantenimiento del empleo en personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial.

7. Parámetros del Plan de Bienestar y Salud Mental del Equipo Humano CERMI y FCM

7.1.1. Objetivo que persigue el Plan



El objetivo general que se persigue con la elaboración e implantación del Plan de Bienestar y Salud Metal es que CERMI y FCM sea un entorno laboral mentalmente saludable para las personas que lo integran. Para alcanzar el objetivo general marcado, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Atender los aspectos relacionados con la planificación y organización del trabajo.
- Promover las relaciones interpersonales entre los miembros de la plantilla.
- Promover un adecuado modelo para la resolución de situaciones conflictivas.
- Promover un adecuado flujo de comunicación entre el equipo directivo y el equipo humano.
- Atender los aspectos relacionados con la salud laboral (física y mental) para su promoción, prevención y apoyo.
- Contar con las herramientas necesarias para prevenir y detectar situaciones tempranas que puedan requerir apoyo relacionadas con la salud mental.
- Contar con los recursos necesarios para ser entidades empleadoras en igualdad de condiciones para el acceso y mantenimiento del empleo en personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial.

7.2. Lineamientos principales

7.2.1. Condiciones para generar un medio laboral mentalmente saludable: atención a riesgos psicosociales y medidas preventivas

A la luz de los resultados obtenidos durante el proceso de evaluación, se han determinado los aspectos a mejorar aglutinados en 5 áreas (flexibilidad laboral, planificación y organización en el trabajo, clima laboral, liderazgo y comunicación y salud laboral), para establecer el entorno laboral de CERMI y FCM como mentalmente saludable para todos los miembros que conforman su plantilla.

A continuación, se detalla, para cada una de las áreas y en relación a los objetivos específicos marcados, los aspectos concretos a mejorar con detalle de las acciones previstas para alcanzarlos, así como las personas responsables de su implantación y desarrollo, los indicadores de resultados y los recursos para su puesta en marcha.

ÁREA 1: Flexibilidad laboral.

ÁREA 1.- FLEXIBILIDAD LABORAL		
OBJETIVO 1	**ATENDER LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**	
No se han detectado necesidades significativas en esta área. Tanto el equipo directivo como el equipo humano consideran que en CERMI y FCM existe flexibilidad laboral en términos de flexibilidad de horarios ante ciertas circunstancias, opción de teletrabajo, días de libre disposición, permisos para el cuidado de hijos y familiares, etc. **No obstante, se llevarán a cabo nuevas medidas, mejorando las existentes y destinadas a la promoción del bienestar psicológico y mental de la plantilla de CERMI y FCM.**		
Medida	**1.1.1**	Velar por el mantenimiento de las condiciones de flexibilidad laboral preestablecidas con anterioridad a la aprobación del presente Plan (flexibilidad de horarios ante ciertas circunstancias, opción de teletrabajo, días de libre disposición, permisos para el cuidado de hijos y familiares, etc).
Medida	**1.1.2**	Promover fórmulas flexibles de desempeño laboral cuando quede acreditado que la flexibilidad sea un factor eficaz de mejora del bienestar mental de todo el Equipo Humano o de alguna o algunas personas del mismo.
Medida	**1.1.2**	Posibilidad de ampliar fórmulas de trabajo no presenciales (teletrabajo), más allá del régimen general establecido, para aquellos miembros del Equipo Humano en que sea necesario actuar a fin de prevenir o acompañar una situación que afecte al bienestar mental.
Medida	**1.1.3**	Lo inmediatamente anterior, respecto de los periodos de vacaciones, licencias y permisos, por si introduciendo flexibilidad en lo referido a tiempos de descanso (régimen general), se puede favorecer el bienestar mental, tanto preventivamente como en el acompañamiento cuando aflore una situación que lo requeira.
Órgano Encargado		Presidencia. Dirección Ejecutiva. Apoyo de Salud Mental.
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.
Plazo de aplicación		Las medidas se llevarán a cabo durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.
Indicador cumplimiento		Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano).

ÁREA 2: Planificación y organización del trabajo.

ÁREA 2.- PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.		
OBJETIVO 1		**ATENDER LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**
NECESIDAD 1		**ADECUAR LA CARGA, CONTENIDO Y RITMO DE TRABAJO**
Medida	**2.1.1**	Revisar y adecuar la metodología de planificación de tareas a la realidad de la entidad.
Medida	**2.1.2**	Diseñar, en la medida de lo posible, trabajos variados y complejos que mantengan motivados/as a las personas trabajadoras, evitando la monotonía.
Medida	**2.1.3**	Revisar las tareas asignadas a cada profesional de forma que recaigan en el puesto adecuado y acorde a sus competencias y capacidades.
Medida	**2.1.4**	Organizar y planificar el trabajo teniendo en cuenta las opiniones del equipo humano: método de trabajo, orden de las tareas, etc.
Órgano Encargado		Presidencia. Dirección Ejecutiva.
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.
Plazo de aplicación		Medida 2.1.1 durante el primer año de vigencia del Plan. Medida 2.1.3 durante el primer año de vigencia del Plan. El resto durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.
Indicador cumplimiento		Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano).

OBJETIVO 1		**ATENDER LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**
NECESIDAD 2		**ADECUAR LA CANTIDAD DE TRABAJO AL TIEMPO DISPONIBLE**
Medida	**2.2.1**	Valorar la necesidad de aumento de personal para reducir la carga laboral de las personas trabajadoras.
Medida	**2.2.2**	Impartir formación sobre la gestión del tiempo, de forma que se pueda hacer uso del tiempo de forma más productiva y sin sobreesfuerzo.
Medida	**2.2.3**	Estimar los tiempos que conlleva la realización de las tareas para evitar acumulaciones.
Medida	**2.2.4**	Impartir formación para el manejo de las exigencias emocionales durante el trabajo que permita su desempeño de forma más productiva y saludable.

Medida	**2.2.5**	Favorecer el trabajo en equipo para promover el intercambio de ideas, el trabajo colaborativo y el reparto de tareas en función de las destrezas profesionales
Medida	**2.2.6**	Promover la participación del equipo humano para actuar teniendo en consideración sus valoraciones y necesidades.
Órgano Encargado		Presidencia. Dirección Ejecutiva.
Presupuesto-Medios		El coste de las medidas será el relacionado con la contratación del profesional de la psicología que imparta las formaciones sobre gestión del tiempo y manejo de exigencias emocionales. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
Plazo de aplicación		La medida 2.2.2 durante el primer año de vigencia del Plan. La medida 2.2.4 durante el primer año de vigencia del Plan. El resto de medidas durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.
Indicador cumplimiento		Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano). Nº de formaciones impartidas sobre gestión del tiempo y manejo de exigencias emocionales.

OBJETIVO 1		**ATENDER LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**
NECESIDAD 3		**GARANTIZAR LA DESCONEXIÓN DIGITAL DESPUÉS DEL HORARIO LABORAL Y LOS FINES DE SEMANA**
Medida	**2.3.1**	Evitar el envío de mensajes de correo electrónico y/o llamadas telefónicas fuera del horario laboral.
Medida	**2.3.2**	En caso de enviar correos electrónicos fuera del horario laboral, resaltar en el mismo la no obligación de responder en este period de tiempo.
Medida	**2.3.3**	Elaborar un protocolo de actuación sobre desconexión digital en CERMI y FCM.
Órgano Encargado		Presidencia. Dirección Ejecutiva
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.

Indicador cumplimiento	Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano). Elaboración del protocolo de actuación sobre desconexión digital en CERMI y FCM.

ÁREA 3: Clima laboral

ÁREA 3.- CLIMA LABORAL.		
OBJETIVO 2	**PROMOVER LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA PLANTILLA**	
NECESIDAD 1	**PROMOVER LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL ÁMBITO LABORAL**	
Medida	**3.1.1**	Promover el trabajo en equipo en el desempeño de los proyectos para fomentar la interacción entre compañeros y compañeras.
Medida	**3.1.2**	Establecer reuniones de equipo colaborativas en las que poder compartir ideas, experiencias e información relevante sobre los distintos aspectos del trabajo.
Medida	**3.1.3**	Realización de formaciones conjuntas sobre temas de interés formativo que conlleven la participación de todos los miembros del equipo.
Medida	**3.1.4**	Establecer una vez al mes una comida conjunta en la oficina, para lo que tendrán que diseñar el menú y aportar los alimentos correspondientes.
Medida	**3.1.5**	Llevar a cabo dinámicas de grupo por parte de un profesional de la psicología para la promoción y mejora de la comunicación y la cohesión grupal.
Medida	**3.1.6**	Se contará con la participación de todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo humano y directivo).
Órgano Encargado		Presidencia, Dirección Ejecutiva, Apoyo de Salud Mental y Área de Personas.
Presupuesto-Medios		El coste de las medidas será el relacionado con la contratación del profesional de la psicología que imparta las dinámicas grupales para la mejora de la comunicación y cohesión grupal. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
Plazo de aplicación		Medida 3.1.5 durante el primer año del Plan. El resto de medidas durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.
Indicador cumplimiento		Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano).

	Nº de reuniones colaborativas, seguimiento de las mismas. Nº de proyectos desarrollados en equipo Nº de dinámicas de grupo sobre habilidades comunicativas. Nº de formaciones de interés laboral con la participación del equipo humano Nº de personas del equipo participantes.

OBJETIVO 2		**PROMOVER LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS MIEMBROS DE LA PLANTILLA**
NECESIDAD 2		**PROMOVER LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS FUERA DEL ÁMBITO LABORAL**
Medida	**3.2.1**	Una vez al trimestre se organizarán actividades lúdicas fuera del ámbito laboral financiadas por la entidad. El diseño de estas actividades se hará de forma colaborativa entre todos los miembros de la plantilla (actividades deportivas, culturales, gastronómicas, etc.).
Órgano Encargado		Todos los miembros del equipo humano y del equipo directivo.
Presupuesto-Medios		El coste de la medida será el relacionado con sufragar los gastos de la organización de las actividades lúdicas. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.
Indicador cumplimiento		Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano). Nº de actividades organizadas Nº de personas del equipo participantes

OBJETIVO 3		**PROMOVER UN ADECUADO MODELO PARA LA RESOLUCIÓN DE SITUACIONES CONFLICTIVAS**
NECESIDAD 3		**PROMOVER LA RESOLUCIÓN DE SITUACIONES CONFLICTIVAS DE FORMA ADECUADA PARA LAS PARTES IMPLICADAS**
Medida	**3.3.1**	Impartir formación en resolución de conflictos a toda la plantilla.

Medida	**3.3.2**	Llevar a cabo dinámicas de grupo en resolución de conflictos para poner en práctica lo aprendido durante la formación.
Medida	**3.3.3**	Designar a una persona del equipo humano para que actúe de forma imparcial y neutral entre las partes implicadas, propiciando la comunicación entre ellas para llegar a un acuerdo que resuelva la controversia (Apoyo de Salud Mental).
Órgano Encargado		Equipo directivo. Equipo humano. Apoyo de Salud Mental.
Presupuesto-Medios		El coste de las medidas será el relacionado con la contratación del profesional de la psicología que imparta la sesión en resolución de conflictos. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
Plazo de aplicación		Medida 3.3.1 durante el primer año de vigencia del Plan. Medida 3.3.2 durante el primer año de vigencia de Plan. Medida 3.3.3 durante el primer semestre de vigencia del Plan.
Evaluación		Anual
Indicador cumplimiento		Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano). Realización de la formación y las dinámicas de grupo en resolución de conflictos. Designación en el Apoyo de Salud Mental la función de figura mediadora ante situaciones conflictivas entre dos o más personas. Nº de personas del equipo participantes.

ÁREA 4. Liderazgo y comunicación.

ÁREA 4.- LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN.		
OBJETIVO 4		**PROMOVER UN ADECUADO FLUJO DE COMUNICAICÓN ENTRE EL EQUIPO DIRECTIVO Y EL EQUIPO HUMANO**
NECESIDAD 1		**OPTIMIZAR LA COMUNICACIÓN ENTRE EL EQUIPO DIRECTIVO Y EL EQUIPO HUMANO**
Medida	**4.1.1**	Establecer canales de comunicación que permitan trasladar situaciones que generen preocupación y/o sugerencias de mejora al equipo directivo: ⇒ Designación en una persona del equipo humano que actúe como nexo de comunicación entre la plantilla y el equipo directivo (Apoyo de Salud Mental). ⇒ Informar al equipo humano sobre la disponibilidad del buzón de sugerencias instalado en la entidad para emitir quejas o sugerencias de mejora de forma anónima. ⇒ Informar al equipo humano sobre la disponibilidad del equipo directivo para atender sus consultas a través del canal de comunicación más idóneo a sus necesidades (presencial, medios electrónicos…).

Medida	**4.1.2**	Una vez al semestre, un miembro del equipo directivo mantendrá reuniones individualizadas con los empleados/as con el fin de interesarse por sus necesidades, preocupaciones y sugerencias relacionadas con los aspectos laborales y personales.
Medida	**4.1.3**	El equipo directivo informará, de forma periódica, a los trabajadores y trabajadoras sobre su disponibilidad y disposición para atender sus necesidades, ya sean de naturaleza personal y/o laboral, a través del canal de comunicación que se considere más idóneo (presencial, medios electrónicos…).
Medida	**4.1.4**	El equipo directivo proporcionará la información necesaria, adecuada y en tiempo de las decisiones y acciones de la entidad que puedan afectar, en cualquier medida, a algún miembro de la plantilla.
Órgano Encargado		Presidencia. Dirección Ejecutiva. Apoyo de Salud Mental.
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.
Plazo de aplicación		La Medida 4.1.2 durante el primer año de vigencia del Plan. El resto de medidas durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.
Indicador cumplimiento		Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano). Nº de reuniones de seguimiento. Nº de canales de comunicación establecidos. Nº de consultas emitadas por los trabajadores y trabajadoras.

ÁREA 5: Salud laboral

ÁREA 5.- SALUD LABORAL	
OBJETIVO 5	**ATENDER LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SALUD LABORAL (FÍSICA Y MENTAL) PARA SU PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y APOYO**
NECESIDAD 1	**PROMOVER LA DETECCIÓN Y ATENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL**
La necesidad referida a promover la detección y atención de riesgos psicosociales en el entorno laboral ha sido cubierta con el diseño, elaboración e implantación del Plan de Bienestar Mental para el equipo humano de CERMI y FCM (2022-2025). Además, se garantiza la continuación de los trabajos destinados a tal fin con las labores de	

evaluación, seguimiento, revisión y actualización del Plan recogidos en apartados posteriores.

OBJETIVO 5		**ATENDER LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SALUD LABORAL (FÍSICA Y MENTAL) PARA SU PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y APOYO**
NECESIDAD 2		**PROMOCIÓN E IMPULSO DE LA SALUD Y LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS EN EL ENTORNO LABORAL**
Medida	**5.2.1**	Charla informativa al equipo humano sobre las acciones promovidas con vigencia en la entidad con repercusión en la salud y la salud mental de sus empleados y empleadas.
Medida	**5.2.2**	Acciones formativas para promover hábitos saludables: actividad física, comida saludable, reducción del consumo de alcohol y drogas, sueño reparador, etc.
Medida	**5.2.3**	Instaurar hábitos saludables en la entidad: ⇒ Disponibilidad de snacks saludables en el comedor (fruta, frutos secos, etc.) ⇒ Promover el transporte activo (caminar) en las actividades del trabajo, adaptando los procesos y la carga de trabajo. ⇒ Facilitar descansos periódicos durante la jornada laboral
Medida	**5.2.4**	Acciones formativas para favorecer el autocuidado de la salud mental: ⇒ Educación emocional ⇒ Regulación del estrés ⇒ Comunicación asertiva
Medida	**5.2.5**	Acción formativa para concienciar a la plantilla sobre salud mental, empleo y personas trabajadoras con problemas de salud mental.
Medida	**5.2.6**	Conmemorar el Día Mundial de la Salud Mental a través de alguna iniciativa que permita concienciar, dar visibilidad y mostrar apoyo a la causa.
Órgano Encargado		Presidencia, Dirección Ejecutiva, Apoyo de Salud Mental y Área de Personas.
Presupuesto-Medios		El coste de las medidas será el relacionado con la contratación del profesional de la psicología que imparta las acciones formativas en hábitos saludables y en autocuidado de la salud mental. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.
Plazo de aplicación		La medida 5.2.2 se llevará cabo durante el primer año . La medida 5.2.3 se llevará cabo durante el primer año. La medida 5.2.6 se llevará a cabo anualmente. El resto de medidas durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.

Indicador cumplimiento	Puntuación en la breve encuesta administrada sobre estos aspectos a todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM (equipo directivo y equipo humano). Nº de acciones formativas. Nº de hábitos saludables instaurados. Nº de personas del equipo participantes. Nº de Conmemoraciones del Día Mundial de la Salud Mental

OBJETIVO 5		**ATENDER LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SALUD LABORAL (FÍSICA Y MENTAL) PARA SU PROMOCIÓN, PREVENCIÓN Y APOYO**
NECESIDAD 3		**RECOGER POR ESCRITO Y PONER AL CONOCIMIENTO DEL EQUIPO HUMANO LAS POLÍTICAS DE LA ENTIDAD Y LOS PLANES DE ACCIÓN RELATIVOS AL BIENESTAR Y LA SALUD MENTAL**
Medida	**5.3.1**	Aprobación del presente Plan de Bienestar Mental para el Equipo Humano de CERMI y FCM (2022-2025) por los órganos de gobierno de CERMI y FCM.
Medida	**5.3.2**	Poner en conocimiento de la plantilla el contenido del Plan de Bienestar Mental, su implementación, evaluación y seguimiento.
Medida	**5.3.3**	Incluir el Plan de Bienestar Mental en los portales web de CERMI y FCM para consulta de los empleados y empleadas.
Órgano Encargado		Presidencia. Dirección Ejecutiva. Apoyo de Salud Mental. Área de Personas.
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.
Plazo de aplicación		La medida 5.3.1 en el mes de diciembre de 2022. La medida 5.3.2 en el primer trimestre de 2023. La medida 5.3.3 en el primer trimestre de 2023.
Evaluación		Anual.
Indicador cumplimiento		Grado de conocimiento de los miembros del equipo humano. Aprobación del Plan por parte de los órganos de gobierno de CERMI y FCM. Inclusión del Plan en los portales web de CERMI y FCM.

7.2.2. Proactividad en la prevención y en la identificación temprana de situaciones que puedan requerir apoyo

OBJETIVO 6: Contar con las herramientas necesarias para prevenir y detectar situaciones tempranas que puedan requerir apoyo relacionadas con la salud mental.

La proactividad en la prevención de problemas de salud mental en el área laboral se corresponde con la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y la implantación de medidas preventivas y de apoyo correspondientes, que contribuyen a la diminución/eliminación de tales riesgos y sus consecuentes efectos, estableciendo un entorno laboral mentalmente saludable. Un entorno mentalmente saludable es el principal factor de protección en el ámbito laboral para la promoción del bienestar psicológico y mental de las personas trabajadoras y por ende, de la prevención de problemas de salud mental.

Estas actuaciones quedan recogidas en detalle en el aparto anterior denominado "*Condiciones para generar un medio laboral mentalmente saludable: atención a riesgos psicosociales y medidas preventivas*".

Por otro lado, otro aspecto fundamental a atender es la *detección temprana de señales de alarma* en los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM. La detección de señales de alarma en estadios iniciales del problema permite su abordaje de forma personalizada y transversal favoreciendo su resolución a través de la implementación de las medidas necesarias para cada caso en consonancia, a su vez, con los principios internacionales de derechos humanos.

Cada persona trabajadora tiene unas actitudes diferentes en función del grado de salud, competencias, expectativas, valores y motivaciones, que van a condicionar su grado de satisfacción/insatisfacción laboral y vital, el nivel de estrés y de calidad de vida, tanto personal como laboral. No obstante, los datos extraídos de la literatura científica coinciden en establecer una serie de señales de alerta en el entorno laboral, indicativos de la aparición o existencia de algún problema de salud mental en la persona trabajadora.

Las **señales de alertas** a las que se debe prestar atención en el entorno laboral se agrupan en las siguientes cuatro áreas:

1. **Cambios en la personalidad:**

Expresión continuada de emociones tales como: distrés, tristeza, ansiedad, ira, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza.

2. **Cambios de conducta:**

⇒ Deterioro de la calidad del trabajo.
⇒ Desmotivación y disminución en el rendimiento laboral.
⇒ Ausencias o retrasos repetidos en actividades importantes.
⇒ Desobediencia e incumplimiento de las tareas propias del rol laboral.
⇒ Búsqueda continúa de ventajas especiales.
⇒ Frecuentes conflictos interpersonales.
⇒ Falta de colaboración y evitación del contacto con los compañeros.

⇒ Dificultad en la toma de decisiones.

3. Cambios físicos:
- Deterioro del aspecto físico y del autocuidado.
- Cambios importantes de peso.
- Fatiga excesiva.
- Indicadores de alteraciones del sueño (bostezos, apariencia cansada, comentarios relacionados, etc).

4. Otros cambios:
- Quejas de compañeros y compañeras.
- Órdenes inapropiadas.
- Ausencias no justificadas.
- Conflictividad extralaboral paralela a la del trabajo.
- Expresiones de preocupación por parte de compañeros y compañeras.

Es importante tener en cuenta que deben darse como *mínimo una señal de alerta en cada una de las tres primeras áreas (cambio de personalidad, cambio de conducta y cambio físico) durante al menos un mes de forma continuada.* Estas señales de alerta deben ser significativas respecto al comportamiento y actitud mostradas anteriormente por la persona en la entidad. Asimismo, se establece que a mayor número de señales de alerta, mayor probabilidad de ser un caso que requiera apoyo por parte de la organización.

Desde CERMI y FCM se realizará una monitorización proactiva de los indicadores en el equipo humano durante todo el periodo de vigencia del Plan. Si se produjera la detección de estas señales de alerta en algún/a empleado/a, el Apoyo de Salud Mental, tras hablarlo con la persona afectada, lo trasladará al equipo directivo y se procederá a la evaluación personalizada del caso en colaboración con la persona trabajadora para establecer los ajustes o adaptaciones requeridas a la situación.

Cuando las circunstancias lo requieran, se contará con el asesoramiento especializado de una persona experta en salud mental.

7.2.3. Repertorio de apoyos: Flexibilidad y personalización en su implementación

OBJETIVO 7: Contar con los recursos necesarios para ser entidades empleadoras en igualdad de condiciones para el acceso y mantenimiento del empleo en personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial.

En este apartado se van a recoger los ajustes, en consonancia con los principios internacionales de derechos humanos, que se podrán implantar en el puesto de trabajo y en el entorno laboral de CERMI y FCM para facilitar el desempeño a posibles nuevos/as empleados/as con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial, y también, para situaciones sobrevenidas que puedan surgir en algún miembro de la plantilla actual.

El establecimiento de estos ajustes y/o adaptaciones se recoge en el artículo 25 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que establece la protección de trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos debido a sus características personales, en las que se incluye a las personas con discapacidad reconocida, ya sea física, psíquica o sensorial.

El compromiso de CERMI y FCM va más allá de lo estipulado en la normativa y extenderá estas adaptaciones a empleados/as que puedan presentar algún tipo de problema de salud mental sin tener que tener reconocido legalmente el grado de discapacidad. En este sentido, se entiende que la salud mental es un continuo en el que se pueden presentar diferentes estados de bienestar, con la aparición de problemas puntuales de carácter reversible o su estabilización con el tratamiento adecuado, casos en los que no habría discapacidad psicosocial.

En definitiva, el objetivo es adecuar el puesto de trabajo a las características y condiciones de las personas trabajadoras que puedan presentar algún problema de salud mental, para eliminar posibles barreras o factores que dificulten el desarrollo de sus labores, tratando de contribuir, a la vez, a su bienestar psicológico y mental.

A continuación se expone el repertorio de apoyos, por áreas, que se podrán implementar, de forma flexible y personalizada, en el puesto de trabajo y en el entorno laboral de CERMI y FCM para los miembros de su equipo humano y directivo que presenten en un momento determinado un problema de salud mental y/o discapacidad psicosocial:

- **Horarios y descansos:**
  - Flexibilidad horaria si el trabajador/a la necesita. Tanto en entradas como en salidas. En ocasiones la medicación crea somnolencia, por lo que será necesario adaptar los horarios para lograr estabilidad.
  - En la medida de lo posible, tener un horario definido y no realizar cambios de última hora, que creen inquietud en la persona.
  - En jornadas completas, se dará la opción de hacer jornada continua para tener la posibilidad de comer en casa.
  - Facilitar descansos en el espacio laboral o al aire libre durante el horario de trabajo.

- **Tipo de trabajo:**
  - Si es necesario, reorganizar el contenido, así como adecuar el tiempo de ejecución en las tareas.
  - En el desarrollo de sus tareas, favorecer el trabajo colaborativo y en equipo.
  - Flexibilidad en la elección de la modalidad de trabajo, cuando sea posible: teletrabajo, presencial o híbrido.

- **Durante posibles periodos de baja médica se tendrá en cuenta:**
  - Mantener el contacto e interés por su estado de salud.
  - Adoptar una actitud empática que no presione la incorporación al trabajo.
  - Mantener informada a la persona sobre temas generales de la empresa que le sean de interés.
  - Tras el alta médica, en la medida de lo posible, llevar a cabo una reincorporación gradual.

- **Comunicación y confianza:**

- Disponer de una persona de referencia en la entidad a la que poder expresar sus necesidades, inquietudes y sugerencias.
- Crear espacios de desahogo para que la persona intercambie experiencias con compañeros/as y responsables.

- **Colaboración en la atención especializada en salud mental de los trabajadores y trabajadoras:**
  - Dar facilidades para acudir a citas médicas programadas (atención primaria, psiquiatría y psicología).
  - Proporcionar información y asesoramiento sobre servicios comunitarios especializados (servicios sanitarios, servicios sociales, entidades del movimiento asociativo de salud mental, etc.).
  - Cofinanciación del 20% del tratamiento psicológico iniciado o llevado a cabo por la persona trabajadora.

Los apoyos expuestos anteriormente hacen referencia a un conjunto de requerimientos comunes entre las personas con problemas de salud mental.

No obstante, para que los apoyos implementados sean efectivos, el proceso se llevará a cabo de forma personalizada en función de las necesidades y requerimientos de la persona. Así pues, el repertorio de apoyos a establecer se diseñará en colaboración con la persona trabajadora, conociendo su opinión durante todo el proceso. Solo sabiendo realmente su casuística personal se podrán hacer los ajustes pertinentes para una buena adaptación y acomodación de su puesto de trabajo.

Por tanto, no quiere decir que si hay una persona trabajadora con problemas de salud mental se tengan que poner en práctica todos los apoyos mencionados, sino que, en función del caso específico, se establecerán, en colaboración con el empleado/a, aquellas medidas que mejor se ajusten a sus necesidades y circunstancias personales, pudiendo incluso añadir ajustes que no hayan sido recogidos en este apartado.

Dado el caso, se efectuará un proceso colaborativo entre la persona trabajadora, el equipo directivo y la figura encargada del Apoyo de Salud Mental, para determinar los apoyos necesarios que permitan desempeñar las funciones laborales de forma satisfactoria con el menor impacto psicológico en la persona, promoviendo su bienestar y salud mental.

Cuando las circunstancias lo requieran, se contará con el asesoramiento especializado de una persona experta en salud mental.

7.3. Protocolo para un acogimiento inclusivo desde el punto de vista de la salud mental.

OBJETIVO 7: Contar con los recursos necesarios para ser entidades empleadoras en igualdad de condiciones para el acceso y mantenimiento del empleo en personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial.

Para garantizar un acogimiento inclusivo desde el punto de vista de la salud mental, se ha realizado una adaptación del *protocolo del CERMI Estatal para la acogida de nuevas personas que se integren al Equipo Humano* incorporando en el mismo la perspectiva

de salud mental, a fin de acompañar a la persona, facilitar y favorecer su proceso de integración como recurso humano del CERMI y FCM.

El protocolo se puede consultar de forma íntegra en el Anexo 2 ***"Protocolo para la acogida de nuevas personas que se integren en el equipo humano del CERMI Estatal desde el punto de vista de la salud mental***" del presente documento.

7.4. Creación del Apoyo de salud mental en el seno y para el Equipo Humano CERMI/FCM: Designación y funciones

Otro de los aspectos claves del Presente Plan es la creación del Apoyo de salud mental en el seno y para el Equipo Humano de CERMI y FCM. Un apoyo de carácter unipersonal, designado en un miembro del equipo humano de CERMI y FCM.

El Apoyo de salud mental se crea con la intención de contar en el seno de la entidad con una figura de referencia, encargada de los aspectos relacionados con el bienestar y la salud mental de los trabajadores y trabajadoras en el entorno laboral. Un instrumento práctico para el funcionamiento diario; flexible a las sugerencias recibidas y novedades que puedan surgir; y disponible y atento a la realidad y necesidades presentes tanto en el equipo humano como en el entorno laboral de la entidad en relación al bienestar y la salud mental.

Esta figura se concibe con una doble funcionalidad. Por un lado, será la encargada de velar que el entorno laboral de CERMI y FCM sea un entorno mentalmente saludable para las personas que lo integran, trabajando para garantizar el cumplimiento de lo estipulado en el Plan de Bienestar Mental. Y por otro lado, será la figura de referencia del equipo humano a la que podrán trasladar sus inquietudes, necesidades y sugerencias de mejora en lo relativo en la materia, actuando a su vez como canal de comunicación entre el equipo humano y el equipo directivo.

El Apoyo de salud mental contará con la colaboración del Área de personas de CERMI para el desempeño de sus funciones. Además, se dispondrá de un servicio de asesoramiento especializado por un profesional de la salud mental cuando las situaciones presentadas lo requieran.

De forma previa a la creación del apoyo de salud mental, este profesional de la salud mental, proporcionará formación específica en salud mental y salud laboral tanto a la persona encargada del Apoyo como a las personas que integran el Área de personas de CERMI, con el objetivo de brindarles las herramientas necesarias con las que poder desarrollar sus actuaciones de forma efectiva. La formación contendrá los siguientes contenidos:

- Salud mental: definición, problemas de salud mental, personas con problemas de salud mental y claves para su atención.
- Entornos laborales saludables.
- Riesgos psicosociales en el entorno laboral: factores, daños y medidas preventivas.
- Técnicas de observación para la detección se señales de alerta de posibles problemas de salud mental en las personas trabajadoras.
- Apoyos y adaptaciones en el puesto y entorno laboral por motivos de salud mental.
- Información sobre servicios comunitarios especializados en salud mental.

- Primeros auxilios psicológicos para atender situaciones que puedan darse en la entidad.

Por último, la figura encargada del Apoyo de salud mental en el seno y para el equipo humano de CERMI y FCM, en el despliegue de sus actuaciones, tendrá las siguientes funciones:

- Informar al personal de entidad sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Bienestar Mental.
- Impulso de la implantación del Plan de Bienestar Mental en la entidad.
- Realizar las labores de evaluación, seguimiento, revisión y actualización de las medidas previstas en el Plan de Bienestar Mental.
- Difundir entre la plantilla el contenido del Plan de Bienestar Mental, su implementación, evaluación y seguimiento.
- Atender las necesidades, inquietudes y sugerencias del equipo humano relacionadas con el bienestar mental.
- Contribuir en la detección de señales de alarma de posibles problemas de salud mental en las personas trabajadoras.
- Actuar como persona de apoyo en los términos recogidos en el protocolo de actuación de acogida inclusiva por problemas de salud mental de nuevas incorporaciones en la entidad.
- Actuar como nexo de comunicación entre el equipo humano y el equipo directivo, trasladando las necesidades y sugerencias que puedan surgir.
- Colaborar con el equipo directivo y la persona trabajadora en el diseño de las adaptaciones y/o apoyos requeridos en el puesto de trabajo por motivos de salud mental.

8. Visión holística. Otros Planes de la Organización CERMI con conexión o incidencia en el bienestar mental



El CERMI, a lo largo de sus años de actuación, ha desarrollado numerosos planes, protocolos e iniciativas con repercusión directa e indirecta en la promoción del bienestar mental de sus empleados y empleadas. A continuación, se detallan las actuaciones más relevantes:

- ***III Plan de igualdad: Igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores (mujeres y hombres).***

El CERMI defiende la no discriminación interseccional por razón de discapacidad y sexo y el empoderamiento de las mujeres. El CERMI se ha dotado de manera voluntaria de un Plan de Igualdad, que responde al compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manifestada en la ausencia de toda barrera

que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo.

A pesar de que la Ley de Igualdad no le obliga a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, desde el año 2012 el CERMI cuenta con un Plan de Igualdad que va renovando al finalizar su vigencia, encontrándose en el III Plan de Igualdad de la organización en este momento.

Con la elaboración del Plan se pretende seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Recientemente, en octubre de 2022, el CERMI ha conseguido la renovación del **Distintivo de Igualdad en la Empresa, DIE**, que concede el Ministerio de Igualdad a entidades que destacan en el desarrollo de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Como se ha mencionado en apartados anteriores, la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral impacta de forma positiva en el bienestar psicológico y mental de las empleadas en concreto, y en todo el equipo humano en general. En este sentido, el CERMI ha implementado las siguientes medidas que están directamente relacionadas con el bienestar mental de la plantilla:

- Igualdad de oportunidades en procesos de selección y promoción interna.
- Compatibilidad del desarrollo profesional y personal (flexibilidad horaria, teletrabajo, establecimiento de horarios de finalización de jornada laboral a las 16:00h, etc.).
- Reducción del impacto por cuidado de menores o personas dependientes.
- Alcanzar progresivamente una presencia equilibrada de hombres y mujeres en toda la estructura de la entidad.
- Valoración de puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.
- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías en las que están subrepresentadas.
- Formación continua en igualdad de oportunidades, género y discapacidad.
- Entorno laboral estable y seguro (retribución equitativa y no discriminatoria).
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo. La entidad cuenta con un protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación no sexista.
- Relacionados con la salud laboral:
    a. Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.
    b. Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
    c. Impulso de acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo.
    d. Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
    e. Posibilidad de recibir o acudir a rehabilitación por motivo de discapacidad.
    f. Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afecten en mayor medida a las mujeres.
- Relacionados con la violencia de género:
    g. Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido al equipo humano del CERMI.

h. Asesoramiento jurídico gratuito por parte de la entidad, acompañamiento permanente y orientación al equipo humano.

- ***Política de calidad de CERMI y accesibilidad universal***

El CERMI tiene compromiso firme con el buen gobierno corporativo y con la transparencia, derivado de su cultura institucional y manifestado como deber en sus normas reguladoras. Por ello, se ha dotado de un modelo de gestión basado en el máximo compromiso con la rendición de cuentas a sus partes interesadas, incorporando para ello el principio de transparencia en todos sus ámbitos de actuación.

En este sentido, ha implantado y mantiene un sistema de gestión basado en estándares de calidad basado en la **Norma ONG Calidad** para el desarrollo y consecución de sus actuaciones y objetivos, con repercusión directa en la plantilla, ya que:

- Vela por la preparación, capacitación y desarrollo de sus profesionales, mejorando sus competencias.
- Asigna los recursos suficientes y necesarios para garantizar la calidad en las actuaciones.
- Mejora continua de todas las áreas de la organización a través de la planificación, la ejecución, la evaluación, la revisión y la mejora de todos sus procesos a todos los niveles de la organización y del propio sistema que lo gestiona y coordina.
- Comunicación transparente de la realidad de la entidad.

Además, el CERMI ha renovado su calificación como **entidad Bequal Premium** en febrero de 2022, el cual certifica su compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad en su organización, funcionamiento y servicios, habiendo superado la auditoría anual, según los siguientes criterios:

- Gobernanza: estrategia y liderazgo.
- Igualdad de oportunidades y no discriminación: gestión de recursos humanos, accesibilidad, comunicación, usuarios.
- Acción positiva: acción social, compra responsable.
- Criterios libres.

A este respecto, hay que tener presente que 6 de las 9 personas que conforman la plantilla, son personas con discapacidad.

Por otro lado, la **accesibilidad universal** es uno de los principales aspectos del desempeño de la organización, aspecto necesario para el ejercicio pleno de derechos humanos, y por tanto como condición imprescindible de la inclusión. El CERMI mantiene un compromiso claro con la accesibilidad universal en todos sus procesos, tanto internos como externos. En los que afectan al equipo humano para el desarrollo de sus labores y convivencia en los entornos de la entidad se encuentran las siguientes medidas:

- ⇒ **Accesibilidad física:** la entidad cuenta con los espacios totalmente adaptados según los estándares de accesibilidad física para las personas con este tipo de discapacidad (baño adaptado, puerta con apertura automática, tamaño de puertas y pasillos, mobiliario accesible para personas en silla de ruedas, ascensor, etc).
- ⇒ **Accesibilidad cognitiva**: las estancias de la entidad, así como los carteles informativos están en formato pictogramas para facilitar la comprensión de las personas con discapacidad intelectual. También, se hace uso de “Planeta fácil”,

noticias fáciles de entender sobre el mundo de la discapacidad para todo el público interesado. Asimismo, en la actualidad hay un puesto de trabajo totalmente adaptado para garantizar la accesibilidad cognitiva de la empleada.

⇒ **Accesibilidad sensorial:** la entidad cuenta con numerosas medias para garantizar la accesibilidad sensorial, entre ellas se encuentran: subtitulado en reuniones internas y en todas sus jornadas, seminarios y actos públicos; nombres de las estancias en formato braille; puesto adaptado para garantizar la accesibilidad sensorial de una empleada.

En definitiva, al fin de garantizar la igualdad de oportunidades de las personas contratadas, el entorno laboral, sus procesos y método y los puestos de trabajo se adaptan en cada caso a las necesidades por razón de discapacidad de la persona.

Estas prácticas de gestión y buen gobierno se relacionan directamente con el bienestar mental de la plantilla del CERMI de forma que aumenta sus competencias y habilidades profesionales, pudiendo desarrollar el trabajo de forma más satisfactoria y con menores niveles de estrés. También, es importante remarcar que estas medidas crean un entorno laboral más seguro, sostenible y responsable, que hace que los empleados y empleadas experimenten mayores niveles de satisfacción y sentido de pertenencia con la entidad.

Es fundamental que el equipo humano perciba que los máximos/as representantes de la entidad les tiene presentes en el funcionamiento diario y que se preocupan porque puedan desarrollar sus labores en las mejores condiciones posibles, haya discapacidad o no.

9. Gobernanza del Plan. Gestión, formación del personal y participación. Indicadores de resultados



El diseño e implantación del Plan de Bienestar Mental para el equipo humano de CERMI y FCM surge del firme compromiso del equipo directivo para garantizar que el entorno laboral sea un espacio mentalmente saludable para sus trabajadores y trabajadoras, apostando por la promoción y atención del bienestar psicológico y la salud mental de la plantilla, como un aspecto fundamental para su óptimo desarrollo personal y laboral.

De forma previa a su elaboración, la iniciativa se puso en conocimiento del equipo humano de CERMI y FCM. La misma fue acogida con gran disposición e interés, contando con la implicación y participación de la mayoría de la plantilla en la recogida de información durante el proceso de evaluación inicial.

Para llevar a cabo la implantación del Plan de Bienestar Mental en el seno de CERMI y FCM, en primer lugar, se efectuará la aprobación del mismo por parte de los órganos de gobierno de CERMI en el mes de diciembre de 2022.

Con posterioridad a su aprobación, se efectuará la implantación efectiva de las medidas acordadas en el Plan según el calendario preestablecido, y haciendo uso de los recursos mencionados para su consecución. Lo anterior persigue abordar y satisfacer las necesidades detectadas en la plantilla con relación directa en el bienestar y la salud

mental en el entorno laboral, así como el establecimiento de acciones para garantizar el acceso y mantenimiento del empleo en personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial, ya sean de nuevo acceso o sobre situaciones sobrevenidas en el equipo humano y directivo de CERMI y FCM.

Para garantizar tales cometidos, se ha creado el “Apoyo de Salud Mental” en el seno de CERMI y FCM designado en una persona del equipo humano. Esta persona será la encargada de velar por el cumplimiento de lo estipulado en el Plan de Bienestar Mental, teniendo entre sus funciones principales impulsar las medidas recogidas, actuar como persona de referencia para el equipo humano en la materia y servir como nexo de comunicación entre el equipo humano y el equipo directivo. Asimismo, realizará las labores de evaluación, seguimiento, revisión y actualización del Plan.

Para el desempeño de sus funciones, el Apoyo de Salud Mental contará con la colaboración del Área de personas de CERMI. Además, también contará con la participación especializada de un profesional de la salud mental cuando las situaciones presentadas lo requieran.

Se establece que cuando la persona encargada del “Apoyo de Salud Mental” tenga constancia de alguna problemática/necesidad relacionada con la salud mental en algún miembro del equipo humano de CERMI y FCM, tras hablarlo con la persona afectada, lo trasladará al equipo directivo, y bajo los principios de confidencialidad, empatía y respeto, se procederá a evaluar el caso, de forma personalizada, para determinar las medidas necesarias a implementar para facilitar su desempeño profesional y favorecer su bienestar psicológico y mental. El repertorio de apoyos se diseñará en colaboración con la persona afectada, conociendo su opinión durante todo el proceso, por lo que será un proceso colaborativo entre la persona trabajadora, el equipo directivo, el Apoyo de Salud Mental y el profesional experto en salud mental, éste último cuando se requiera.

El Apoyo de Salud Mental con la colaboración del Área de Personas de CERMI y el asesoramiento de la persona experta en salud mental, mantendrán reuniones periódicas, una vez al semestre, para ir haciendo el seguimiento de la implantación de las medidas y acciones recogidas. Además, se llevará a cabo evaluaciones anuales (diciembre 2023 y diciembre de 2024) y una evaluación al final del periodo de vigencia del Plan (diciembre de 2025) que permitirá valorar la eficacia de las medidas y realizar los ajustes necesarios que se adapten a las necesidades de la entidad y sus trabajadores y trabajadoras.

Para la evaluación final se administrarán nuevamente los cuestionarios cumplimentados por el equipo humano y directivo durante el proceso de evaluación inicial, así como un cuestionario ad hoc, para valorar si se han producido cambios significativos tras la aplicación de las medidas y en qué grado se ha alcanzado el objetivo marcado de que CERMI y FCM sea un entorno mentalmente saludable para las personas que lo integran. Por tanto, los indicadores de resultados que darán cuenta de la eficacia o no de la implantación del Plan serán las puntuaciones obtenidas en los cuestionarios, atendiendo a las puntuaciones globales y a las puntuaciones por dominios (flexibilidad laboral, planificación y organización del trabajo, clima laboral, liderazgo y salud laboral).

Otro aspecto imprescindible para ejecutar el plan de forma efectiva es la participación e implicación de todos los miembros que conforman el equipo humano de CERMI y FCM. Los trabajadores y trabajadoras recibirán formación en la materia, tal como se expone en las medidas recogidas, con la finalidad de que cuenten con los conocimientos y herramientas necesarias para prevenir y cuidar su bienestar y salud psicológica en el

trabajo, y también para ser parte activa y necesaria en el logro de que CERMI y FCM sea un entorno mentalmente saludable.

10. Implantación. Vigencia y calendario de desarrollo



El Plan de Bienestar Mental será aprobado por parte de los órganos del gobierno de CERMI y FCM en el mes de diciembre de 2022.

El Plan de Bienestar Mental será de aplicación para todos los miembros que conforman la plantilla de CERMI y FCM y tendrá vigencia de 3 años, comprendidos entre diciembre de 2022 y diciembre de 2025.

Por criterios de extensión, las medidas estipuladas a efectuar durante toda la vigencia del Plan (2022-2025) pueden ser consultadas en el subapartado *"Condiciones para generar un entorno laboral mentalmente saludable: atención a riesgos psicosociales y medidas preventivas".* Por otro lado, las medidas acordadas con periodo de aplicación específico pueden ser consultadas en la siguiente tabla:

MEDIDAS A IMPLANTAR	PERIODO DE APLICACIÓN
Aprobación del Plan	Diciembre 2022
Poner en conocimiento de la plantilla el contenido del Plan de Bienestar Mental	Entre los meses de enero-marzo de 2023
Incluir el Plan de Bienestar Mental en los portales web de CERMI y FCM	Entre los meses de enero-marzo de 2023
Designación del Apoyo de Salud Mental	Enero 2023
Designación de la persona asesora experta en salud mental.	Entre los meses de enero-marzo de 2023.
Proactividad en la identificación temprana de situaciones que puedan requerir apoyo desde la perspectiva de salud mental.	Desde enero de 2023 hasta el fin de vigencia del Plan
Hacer efectivo el protocolo de acogida inclusiva desde la perspectiva de salud mental	Desde enero de 2023 hasta el fin de vigencia del Plan
Hacer efectivas las adaptaciones del puesto de trabajo y el entorno laboral de personas trabajadoras con discapacidad psicosocial y/o problemas de salud mental.	Desde enero de 2023 hasta el fin de vigencia del Plan
Revisar y adecuar la metodología de planificación de tareas a la realidad de la entidad.	A lo largo de 2023

Revisar las tareas asignadas a cada profesional de forma que recaigan en el puesto adecuado y acorde a sus competencias y capacidades.	A lo largo de 2023
Impartir formación sobre la gestión del tiempo	A lo largo de 2023
Impartir formación para el manejo de exigencias emocionales que permita su desempeño de forma más productiva y saludable.	A lo largo de 2023
Llevar a cabo dinámicas de grupo para la promoción y mejora de la comunicación y la cohesión grupal.	A lo largo de 2023
Impartir formación en resolución de conflictos a toda la plantilla.	A lo largo de 2023
Llevar a cabo dinámicas de grupo en resolución de conflictos para poner en práctica lo aprendido durante la formación.	A lo largo de 2023
Designar a una persona del equipo humano para que actúe de forma imparcial y neutral entre las partes implicadas, propiciando la comunicación entre ellas para llegar a un acuerdo que resuelva la controversia	Entre enero y junio de 2023.
Establecer canales de comunicación que permitan trasladar situaciones que generen preocupación y/o sugerencias de mejora al equipo directivo	A lo largo de 2023
Acciones formativas para promover hábitos saludables	A lo largo de 2023
Acciones formativas para favorecer el autocuidado de la salud mental	A lo largo de 2023
Conmemorar el Día Mundial de la Salud Mental	Octubre de 2023, 2024 y 2025
Evaluación y seguimiento del Plan	Diciembre de 2023 y 2024.
Evaluación final del Plan	Diciembre de 2025
Revisión y actualización del Plan	A lo largo de 2026

11. Seguimiento y evaluación del Plan



La persona encargada del Apoyo en Salud Mental, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Mental con la ayuda del Área de personas de CERMI y la persona experta en salud mental. Mantendrán reuniones periódicas, una vez al semestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas.

Cuando se considere preciso, se podrá invitar a Salud Mental España para contar con su asesoramiento como entidad social de referencia.

El seguimiento permitirá conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa. Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual durante los tres años de vigencia del Plan.

Esta evaluación anual permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación de CERMI y FCM a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan, en diciembre de 2025, se realizará la evaluación final para valorar los efectos de las medidas establecidas y el impacto que han tenido en el en el entorno laboral de CERMI y FCM con respecto a los resultados obtenidos en el proceso de evaluación previo. Para ello, se cumplimentarán nuevamente los cuestionarios administrados en la evaluación inicial.

Asimismo, para una evaluación más exhaustiva se han establecido, en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan, un cronograma de ejecución, los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

12. Revisión y actualización tras su primer periodo de vigencia



Del análisis extraído durante la evaluación final del Plan, se procederá a realizar una revisión exhaustiva de los datos, que permitirá establecer los cambios necesarios a implantar así como los aspectos a mejorar para la siguiente fase, a través de la actualización de las necesidades y medidas correspondientes para su consecución, que se adapten en ese momento, a la realidad del entorno sociolaboral de CERMI y FCM (equipo humano, equipo directivo, funcionamiento interno, posibles nuevos riesgos psicosociales, aspecto socioeconómicos, etc.).

Este proceso de revisión y posterior actualización de contenidos conllevarán al diseño y elaboración de una nueva versión, adaptada y personalizada a las circunstancias presentadas en ese momento del Plan de Bienestar Mental para el equipo humano de CERMI y FCM, que permitirá seguir contribuyendo en el bienestar y salud mental de los integrantes de la entidad durante los años venideros.



13. Fuentes

Asesoramiento para la igualdad. (2020). *Herramienta de apoyo Nº 10: "Salud y riesgos laborales con perspectiva de género", (Ministerio de Igualdad).* https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas/apoyo/docs/herramienta-de-apoyo-n-10-salud-y-riesgos-laborales-con-perspectiva-de-genero_r2.pdf

Bacigalupe, A., Cabezas, A., Bueno, M. B. y Martín, U. (2020). El género como determinante de la salud mental y su medicalización. Informe SESPAS 2020. *Gaceta sanitaria* , *34 Suplemento 1* , 61–67. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911120301813

Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 14 de diciembre de 2007. *Diario Oficial de la Unión Europea, 303*, 1 de diciembre de 2009. http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/europa/CDFUE/CartaDerechosFundamentalesUnionEuropea-v2007.htm#:~:text=CARTA%20DE%20LOS%20DERECHOS%20FUNDAMENTALES,(www.derechoshumanos.net)&text=%2D%20Fecha%20y%20lugar%20de%20la,C.

Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. L. y Mora, A. (2017). Salud laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex, 9(14)*, 1-13. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360

Cembrero,D. y Díez, M. A. (2017). *Buenas Prácticas de la promoción de la salud mental en entornos laborales. (FEAFES Valladolid "El Puente).* https://consaludmental.org/centro-documentacion/promocion-salud-mental-entornos-laborales/

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). (20 de septiembre de 2022). Accesibilidad CERMI. https://cermi.es/accesibilidad

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). *(25 de septiembre de 2022). Política de Calidad de CERMI Estatal.* https://cermi.es/normas-reguladoras/calidad

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). (2021). *III Plan de Igualdad, 2021-2025.* https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/basicas/III%20PLAN%20IGUALDAD%20CERMI%20ESTATAL.pdf

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). (2021). Memoria de Responsabilidad Social Empresarial, 2021. https://www.cermi.es/es/actualidad/novedades/memoria-rse-cermi-2021

Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM). (2021). *Guía Práctica: Gestión del bienestar organizacional en PYMES, micropymes y autónomos*: https://portal.croem.es/Web20/CROEMPrevencionRiesgos.nsf/F2F012B3D1D4A383C125880100311E56/$FILE/Gu%C3%ADa%20Bienestar%20Organizacional%20CROEM.pdf

Confederación Salud Mental España. (2022). *Informe sobre el estado de los Derechos Humanos en salud mental, 2021:* https://consaludmental.org/centro-documentacion/informe-derechos-humanos-salud-mental-2021/

Confederación Salud Mental España. (2021). *Guía: La importancia de la salud mental para el bienestar laboral: Trabajar sin máscaras. Emplear sin barreras*. https://consaludmental.org/centro-documentacion/importancia-salud-mental-bienestar-laboral/

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 311, de 29 de diciembre de 1978. https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006. Boletín Oficial del Estado, núm. 96, de 21 de abril de 2008, pp. 20750 a 20752. Recuperado de: https://boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf

Dirección del Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2021). *Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social en Riesgos Psicosociales*. Ministerio de Trabajo y Economía Social. https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf

Federación Salud Mental Castilla y León. (2021). *Guía de adaptaciones y buenas prácticas: Salud mental y bienestar en el trabajo*. https://consaludmental.org/centro-documentacion/salud-mental-bienestar-trabajo/

"Freepik.com". La portada ha sido diseñada usando imágenes de Freepik.com

Instituto Nacional de Estadística. (2020). *El empleo de las personas con discapacidad (EPD):* https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf

Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Encuesta Europea de Salud en España (EESE, 2020)*. https://www.ine.es/prensa/eese_2020.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015 6ª EWCS – España*. Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS. España - Año 2017 (insst.es)

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en al trabajo: Una visión general.* *https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salu*

d+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022): *Cuestionario "Salud y bienestar mental para PYMES"*. https://www.insst.es/documents/94886/0/Cuestionario+PST.+Salud+y+bienestar+mental+para+pymes.pdf/49d10e33-a64e-4337-8b08-cf49017ccb78

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado, 269*, de 10 de febrero de 1996. https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. *Boletín Oficial del Estado, 71*, de 23 de marzo de 2007. https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf

Ministerio de Sanidad. (2022). *Estrategia Salud Mental del Sistema Nacional de Salud. Periodo 2022-2026*. https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/docs/saludmental/Ministerio_Sanidad_Estrategia_Salud_Mental_SNS_2022_2026.pdf

Naciones Unidas. (2020). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_Spanish.pdf

Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores, (1ª ed.)*. https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Salud mental en el lugar de trabajo: introducción: resumen ejecutivo*. https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_108221/lang--en/index.htm

Organización Mundial de la Salud (2022). *Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos (ISBN: 9789240051966)*. https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo, (ISBN: 9789243500249)*. *https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466*

Organización Mundial de la Salud. (2022*). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo* . Recuperado el 30 de julio de 2022, de https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work

Organización Mundial de la Salud. Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013 – 2030. (ISBN: 9789240050181). https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240031029

Pascual, J. (2015). (4 de febrero de 2015.) *¿Por qué las empresas deben ser responsables con la Salud y con la Seguridad de sus Empleadas y Empleados?* International Dynamic Advisors. https://www.intedya.com/internacional/536/noticia-por-que-las-empresas-deben-ser-responsables-con-la-salud-y-con-la-seguridad-de-sus-empleadas-y-empleados.html

Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. *Boletín Oficial del Estado, 289, de 3 de diciembre de 2013*. https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado, 255, de 24 de octubre de 2015*. https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf

Resolución del Parlamento Europeo, de 5 de julio de 2022, sobre la salud mental en el mundo laboral digital. 2019-2024. (2021/2098(INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0279_ES.html

Salud Mental Cantabria (ASCASAM). (2022). *Estudio sobre la calidad de vida de las mujeres con problemas de salud mental y su acceso al empleo: consideraciones básicas para profesionales.* Estudio sobre la calidad de vida de las mujeres con problemas de salud mental y su acceso al empleo - Confederación Salud Mental España (consaludmental.org)

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. (2013). *Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales: Balance de situación actual y propuestas metodológicas para avanzar en su medición o cálculo.* http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/new2013/GuiaCostes.pdf

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. (2016). *Guía sobre cuestiones que delegados/as de prevención han de saber sobre Riesgos Psicosociale*s. https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/GuiaDelegados%20WEB.pdf

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. (2018). *Guía para la prevención de riesgos psicosociales*, (*CCOO Aragón*). https://www.saludlaboralymedioambiente.ccooaragon.com/publicaciones/Gu%c3%ada%20de%20Riesgos-psicosociales.pdf

Subdirección General de Información Sanitaria. (2021). *Salud mental en datos: prevalencia de los problemas de salud y consumo de psicofármacos y fármacos relacionados a partir de registros clínicos de atención primaria*. Madrid: Ministerio de Sanidad. https://www.sanidad.gob.es/estadEstudios/estadisticas/estadisticas/estMinisterio/SIAP/Salud_mental_datos.pdf

Workplace Strategies for Mental Health. (2020). *Evidence-based actions for psychological health and safety:* https://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/resources/evidence-based-actions-for-psychological-health-and-safety

14. Anexos

Anexo 1. "Cuestionarios administrados".

CUESTIONARIO SOBRE SALUD Y BIENESTAR MENTAL PARA EL EQUIPO DIRECTIVO DE CERMI Y FCM

Instrucciones para la cumplimentación

El siguiente cuestionario va destinado al **equipo directivo** del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación CERMI Mujeres (FCM).

El mismo se ha elaborado con el objetivo de conocer cómo contribuyen sus entidades a la salud y el bienestar mental de sus empleados y empleadas en el entorno laboral a través de **26 ítems.**

La evaluación tomará 15 minutos para completarla y sus **respuestas serán totalmente anónimas.**

Lea atentamente las preguntas y responda del **1 al 4 (1:nada; 2: algo; 3: bastante; 4: totalmente)** la opción que mejor describa la situación actual de su entidad en relación con la salud y el bienestar mental. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

1. En mi empresa se adaptan las condiciones laborales para conciliar la vida laboral, personal y familiar. (ej. flexibilización de horarios, teletrabajo, días delibre disposición, acompañamiento de familiares al médico, vacaciones, etc.).
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

2. Las personas tienen la posibilidad de decidir cómo organizan su trabajo (ej. orden, priorización tareas, pausas, resolución de problemas, etc.).
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

3. Las jornadas (incluidos los turnos) y horarios laborales son estables y sólo se alteran ante una variación importante de trabajo
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

4. Se transmiten de forma clara las tareas, tiempos, funciones y responsabilidades.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

5. En mi empresa se organiza el trabajo teniendo en cuenta los ritmos, cargas y contenidos de las tareas.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

6. Las personas se sienten seguras, pues conocen y se aplican sus condiciones laborales, contractuales y económicas. (ej. duración de contrato, salario, vacaciones, día de pago, realización de horas extras, etc.).

1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

7. Mi empresa es sensible a la contratación de personas con problemas de salud mental.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

8. En el día a día de la empresa, las personas se sienten valoradas y reconocidas por el trabajo realizado.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

9. Se pregunta por los intereses formativos, laborales o de desarrollo profesional de las personas.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

10. Ante situaciones conflictivas se actúa para conseguir una solución satisfactoria entre las partes implicadas.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

11. Mi empresa sabría orientar a las personas sobre cómo proceder ante situaciones de acoso, violencia o intimidación.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

12. En mi empresa se conocen los factores que pueden generar estrés laboral y se actúa para corregirlos
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

13. En caso de ser necesario, se considera la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

14. Con el propósito de facilitar la reincorporación después de una baja laboral por IT, se pide asesoramiento especializado (p.ej. Servicio de Prevención, Mutua Laboral, Servicio de Vigilancia de la Salud, u otros vinculados a la salud mental)
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

15. Durante una baja laboral se mantiene contacto con la persona afectada y se muestra interés por su estado de salud y recuperación.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

16. Cuando las personas lo precisan, se les informa sobre cómo acceder a los servicios del entorno que puedan necesitar (ej. asesoramiento financiero, de salud, ayuda al empleado, formativos, etc.)
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho
17. Se promueven las relaciones interpersonales dentro y fuera del ámbito profesional
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

18. En mi empresa se promueven acciones formativas relacionadas con la salud o los factores de riesgo y/o protección de bienestar mental (por ej. Gestión de estrés, gestión de equipos, gestión de conflictos, salud mental, adiciones y su prevención, etc.)

1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

19. Además de las acciones mencionadas, realizamos otras acciones de promoción de la salud
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

20. Se destinan recursos (humanos, materiales y/o económicos) para la promoción de acciones de salud y bienestar
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

21. Se destinan recursos (humanos, materiales y/o económicos) para la promoción de acciones de salud y bienestar mental.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

22. En la toma de decisiones empresariales se tiene en cuenta la salud de las personas (incluida la mental).
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

23. Las personas reciben información de las decisiones y acciones empresariales que les puedan afectar.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

24. Se facilitan espacios o mecanismos dónde las personas pueden comunicar situaciones que les generan preocupación y/o trasladar sugerencias.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

25. Se analizan los resultados de las acciones de prevención y/o promoción de la salud para evaluar su impacto y detectar elementos de mejora.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

26. Las políticas de empresa, los planes de acción y/o sus evaluaciones, relativos a la salud y el bienestar mental, están recogidos de forma escrita y se comunican.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

*Otros aspectos a tener en cuenta relacionados con el bienestar mental del equipo humano de CERMI y FCM:

_____
_____
_____
_____
_____

CUESTIONARIO SOBRE SALUD Y BIENESTAR MENTAL PARA EL EQUIPO HUMANO DE CERMI Y FCM

Instrucciones para la cumplimentación

El siguiente cuestionario va destinado al **equipo humano** del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación CERMI Mujeres (FCM). El mismo se ha elaborado con el objetivo de conocer cómo contribuyen sus entidades a la salud y el bienestar mental de sus empleados y empleadas en el entorno laboral a través de **26 ítems.**

La evaluación tomará 15 minutos para completarla y sus **respuestas serán totalmente anónimas.**

Lea atentamente las preguntas y responda del **1 al 4 (1:nada; 2: algo; 3: bastante; 4: totalmente)** la opción que mejor describa la situación actual de su entidad en relación con la salud y el bienestar mental. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

1. En mi empresa se adaptan las condiciones laborales para conciliar la vida laboral, personal y familiar. (ej. flexibilización de horarios, teletrabajo, días delibre disposición, acompañamiento de familiares al médico, vacaciones, etc.).
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

2. Como empleado/a tengo la posibilidad de decidir cómo organizan su trabajo (ej. orden, priorización tareas, pausas, resolución de problemas, etc.).
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

3. Las jornadas y horarios laborales son estables y sólo se alteran ante una variación importante de trabajo
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

4. Se transmiten de forma clara las tareas, tiempos, funciones y responsabilidades.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

5. En mi empresa se organiza el trabajo teniendo en cuenta los ritmos, cargas y contenidos de las tareas.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

6. Como empleado/a me siento seguro/a, pues soy conocedor/a de mis condiciones laborales y su aplicación, contractuales y económicas. (ej. duración de contrato, salario, vacaciones, día de pago, realización de horas extras, etc.).
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

7. Mi empresa es sensible a la contratación de personas con problemas de salud mental.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

8. En el día a día de la empresa, me siento valorado/a y reconocido/a por el trabajo realizado.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

9. Mi empresa pone atención a mis intereses formativos, laborales o de desarrollo profesional de las personas.
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

10. Ante situaciones conflictivas se actúa para conseguir una solución satisfactoria entre las partes implicadas.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

11. Mi empresa sabría orientarnos sobre cómo proceder ante situaciones de acoso, violencia o intimidación.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

12. En mi empresa se conocen los factores que pueden generar estrés laboral y se actúa para corregirlos
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

13. En caso de ser necesario, se considera la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo a la persona.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

14. Cuando una persona tiene un problema importante de salud, mi empresa muestra interés por su estado de salud y recuperación
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

15. Cuando es preciso, mi empresa me proporciona información sobre cómo acceder a los servicios del entorno que puedo necesitar (ej. asesoramiento financiero, de salud, ayuda al empleado, formativos, etc.)
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

16. Se promueven las relaciones interpersonales dentro y fuera del ámbito profesional
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

17. En mi empresa se promueven acciones formativas relacionadas con la salud o los factores de riesgo y/o protección de bienestar mental (por ej. Gestión de estrés, gestión de equipos, gestión de conflictos, salud mental, adiciones y su prevención, etc.)
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

18. Además de las acciones mencionadas, se realizan otras acciones de promoción de la salud
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

19. En mi empresa se destinan recursos (humanos, materiales y/o económicos) para la promoción de acciones de salud y bienestar
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

20. En mi empresa se destinan recursos (humanos, materiales y/o económicos) para la promoción de acciones de salud y bienestar mental.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

21. En mi empresa considero que se tiene en cuenta la salud de las personas (incluida la salud mental) en la toma de decisiones empresariales.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

22. Como empleado/a recibo información de las decisiones y acciones empresariales que les puedan afectar.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

23. En mi empresa contamos con espacios o mecanismos dónde las personas pueden comunicar situaciones que les generan preocupación y/o trasladar sugerencias.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

24. En los últimos 6 meses he experimentado estrés continuado y de manera repetida por motivos laborales.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

25. Me siento apoyado/a por mis compañeros/as en el día a día.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

26. Mi estado de ánimo se relaciona de forma directa con el trabajo y su entorno.
    1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

*Otros aspectos a tener en cuenta relacionados con el bienestar mental del equipo humano de CERMI y FCM:

_____
_____
_____
_____
_____

CUESTIONARIO SOBRE SALUD Y BIENESTAR MENTAL PARA EL EQUIPO HUMANO DE CERMI Y FCM (LECTURA FÁCIL)

Lee la siguiente información antes de responder las preguntas:

Este cuestionario es para que lo contesten los empleados y empleadas del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y de la Fundación CERMI Mujeres (FCM).

El cuestionario tiene **7 preguntas** para saber de tu salud* y salud mental* en la oficina.

A continuación se explica, en lectura fácil, el significado de salud y salud mental:
-Salud:
Estado en el que el organismo
de una persona funciona bien,
sin lesiones ni enfermedades.

-Salud mental:
La salud mental es mucho más que no tener una enfermedad.
La salud mental es encontrarse bien.
Para tener salud mental,
cada persona tiene que saber aguantar
las tensiones y nervios normales de la vida.
La salud mental es poder trabajar o participar en la comunidad.

Tardarás aproximadamente 15 minutos en responder el cuestionario.

Tus respuestas no las conocerá nadie.

Cada frase deberás responderla marcando:
-1 nunca
-2 a veces
-3 mucho
-4 siempre

No hay respuestas buenas ni malas.

1. En el CERMI respetan mi horario de trabajo
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

2. En el CERMI me explican las tareas que tengo que hacer y también cuando tengo dudas
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

3. En el CERMI los compañeros y compañeras me ayudan en el día a día
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

4. En el CERMI me siento bien
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

5. En el CERMI tienen en cuenta mi salud
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

6. En el CERMI tienen en cuenta mi salud mental
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

7. En el CERMI, si tengo un problema o me siento mal, sé a quién se lo tengo que decir o qué hacer
   1=nada 2=algo 3=bastante 4=mucho

*Otros aspectos a tener en cuenta relacionados con el bienestar mental del equipo humano de CERMI y FCM:

_____
_____
_____
_____

Anexo 2. Protocolo para la acogida de nuevas personas que se integren en el equipo humano del CERMI Estatal desde el punto de vista de la salud mental.

ADAPTACIÓN DE LA INSTRUCCIÓN III/2017 DEL CERMI ESTATAL POR LA QUE SE ADOPTA EL PROTOCOLO PARA LA ACOGIDA DE NUEVAS PERSONAS QUE SE INTEGREN EN EL EQUIPO HUMANO DEL CERMI ESTATAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA SALUD MENTAL

La presente Instrucción presenta una adaptación del protocolo del CERMI Estatal para la acogida de nuevas personas que se integren al Equipo Humano desde el punto de vista de la salud mental, para garantizar un acogimiento inclusivo en la incorporación de personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial, a fin de acompañar a la persona y facilitar y favorecer su proceso de integración como recurso humano del CERMI Estatal.

1.- Actuaciones a llevar a cabo de forma previa a la incorporación de la persona trabajadora.

Con carácter previo a la incorporación efectiva de la persona se llevará a cabo:

1.1 Designación de una persona de apoyo para la persona trabajadora:

De forma previa, se designará una persona de apoyo que acompañará a la persona trabajadora durante el periodo de adaptación y acomodación al puesto laboral, con la finalidad de tener una persona de referencia a la que trasladar las dudas y necesidades, facilitando así la incorporación y reduciendo el estrés que puede surgir en este tipo de situaciones.

1.2 Proporcionar formación previa a la incorporación de la persona trabajadora:

La persona trabajadora recibirá formación previa a su incorporación sobre las tareas a desarrollar en su nuevo puesto laboral, que le permitirá optimizar sus conocimientos y desempeño posterior, aumentando sus niveles de seguridad y autoconfianza.

1.3 Comunicación de la nueva incorporación al Equipo Humano:

Con carácter previo a la incorporación efectiva de la persona, desde la Dirección Ejecutiva de la Entidad se informará por medio de correo electrónico u otro canal telemático apropiado al Equipo Humano de la nueva integración, aportando currículum vitae e imagen del nuevo recurso, e indicando la posición exacta que ocupará y la fecha en que será efectiva la integración.

2.- Adaptaciones para facilitar el proceso de incorporación al puesto laboral para personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial.

La incorporación al puesto laboral se adaptará a las necesidades de la persona por razón de discapacidad psicosocial y/o problemas de salud mental, de acuerdo con las necesidades y demandas que hayan sido planteadas por la persona a la Entidad y después de su conveniente evaluación. Se podrán efectuar adaptaciones como las siguientes si las circunstancias personales lo requieren:

- Aumento paulatino del horario con el paso de los días hasta alcanzar la jornada prestablecida.
- Aumento paulatino de la carga de trabajo con el paso de los días, garantizando el ajuste adecuado de los tiempos y tareas a desarrollar.
- Se facilitarán descansos en el espacio laboral o al aire libre durante el horario de trabajo.
- Flexibilidad respecto a la modalidad de trabajo hasta que adapte al nuevo puesto laboral (mayor presencialidad o mayor trabajo telemático).

3. Bienvenida y reunión de presentación al Equipo Humano.

El primer día de trabajo se ofrecerá una bienvenida formal a la nueva persona, organizándose a tal fin una reunión de presentación con el Equipo Humano. Dicho encuentro, de tono cordial y afable, se celebrará en la sede del CERMI Estatal.

Tras esta primera reunión con todo el Equipo, la persona de apoyo designada mantendrá un encuentro con la nueva persona dirigido a ofrecer mayor detalle respecto de la cultura, valores y acervo CERMI Estatal, el Equipo Humano, el contenido del puesto y la planificación del trabajo asignado.

La información sobre el contenido del puesto y la planificación del trabajo asignado, se proporcionará por escrito para que la persona trabajadora pueda consultarlas con posterioridad si lo requiere.

4.- Manual de Dirección de Personas.

Cada persona que se incorpore al Equipo Humano del CERMI Estatal recibirá de la Dirección Ejecutiva un ejemplar del Manual de Dirección de Personas, documento que contendrá al menos información sobre los siguientes aspectos:

- ***La cultura, valores y acervo CERMI***

- ***Algunos aspectos esenciales del CERMI***
  - *Normas reguladoras*
  - *Organizaciones miembro*
  - *Cargos sociales.*
  - *Código Ético*
  - *Código de Buen Gobierno*
  - *Comunicación*
  - *Etc.*

- ***Fundación CERMI Mujeres***

- ***El Equipo Humano***

  Organigrama

  Cartografía de posiciones
  - Dirección Ejecutiva
  - Gerencia
  - Delegación de Derechos Humanos y para la Convención ONU
  - Área de Género
  - Responsable de la Oficina
  - Administración
  - Personal de apoyo

Estrategia de gestión de personas

- Procedimientos de selección, contratación y promoción
- Retención del puesto de trabajo
- Incentivos ofrecidos por la empresa al Equipo
- Formación
- Beneficios sociales

- ***Plan de Bienestar y Salud Mental***
- ***Plan de Igualdad***
- ***Instrucciones de la Dirección Ejecutiva***

5.- Posición, puesto de trabajo y sede.

La persona de apoyo junto a la persona titular de la Dirección Ejecutiva mostrarán a quien se incorpore al Equipo el emplazamiento donde se ubica su puesto de trabajo y el resto de la sede, explicando con detalle el funcionamiento de la misma.

Se pondrá a disposición de la persona que se incorpore al Equipo del equipo informático, enseres y cualquier material que precise. Asimismo se le informará de la cuenta de correo electrónico corporativo asignado a su posición.

Dependiendo del puesto que se ocupe, la nueva persona del equipo dispondrá igualmente de tarjetas de visita y teléfono y/o dispositivos móviles corporativos.

6.- Adaptación del entorno laboral y puesto de trabajo.

El entorno laboral y el puesto de trabajo se adaptarán a las necesidades por razón de discapacidad y/o problemas de salud mental de la persona que se incorpore al Equipo si las tuviere, de acuerdo con las necesidades y demandas que hayan sido planteadas por la misma a la Entidad y después de su conveniente evaluación.

En el caso de personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial se cuenta con un repertorio de adaptaciones del entorno laboral y del puesto de trabajo que se puede consultar en el Plan de Bienestar Mental para el equipo humano de CERMI y FCM.

7.- Gestión de aspectos laborales.

La persona de apoyo junto a la persona titular de la Gerencia pondrá en conocimiento de quien se incorpore al Equipo de todos los beneficios sociales que ofrece la entidad, así como de la política de prevención de riesgos laborales (físicos y psicosociales).

Asimismo, resolverá todas las dudas que surjan respecto a la gestión de su contrato y relación laborales.

8.- Información sobre la nueva incorporación

Desde la Dirección Ejecutiva se informará a los órganos de gobierno del CERMI de la nueva incorporación al Equipo, en la forma y tiempo apropiados.

Asimismo, se incluirá dicha información en la sección correspondiente de la página de Internet corporativa.

9.- Aplicación extensiva a la Fundación CERMI Mujeres.

Lo dispuesto en esta Instrucción será de aplicación, extensivamente, a la Fundación CERMI Mujeres, debidamente adaptado a la realidad de esta.