

Guía

La importancia de la salud mental para el bienestar laboral

Trabajar sin máscaras. Emplear sin barreras.

Índice

Introducción	4		
La importancia de una conciencia colectiva	13	La dignidad humana no debería aplazarse	52
Beneficios de invertir en promoción de la salud mental y bienestar laboral	14	¿Conocemos qué son los riesgos psicosociales?	53
9 retos que debemos afrontar como empresa socialmente responsable para convertirnos en referentes	18	10 recomendaciones y buenas prácticas para prevenir los riesgos psicosociales	60
La necesidad de una información clara y veraz	23	Recomendaciones para afrontar la era covid-19	65
¿Comprendemos la diferencia entre salud y salud mental?	24	Direcciones útiles	68
Claves para dirigirme a una persona con problemas de salud mental	31		
Discapacidad psicosocial vs otras discapacidades	38		
Claves para situar a la persona con trastorno mental como protagonista de su recuperación	44		

Introducción
¿Qué está pasando?

Existe un cambio de paradigma en la prestación actual del trabajo y el entorno laboral de este momento, condicionado por diferentes factores de salud, sociales, económicos, laborales, culturales y humanos, en el cual las empresas y las personas trabajadoras se encuentran con un contexto laboral continuamente cambiante, complejo y exigente.

Vivimos una época de cambio y transformación sociolaboral, que requiere de la adaptación e impulso de nuevos modelos organizativos más flexibles, integradores, colaborativos, con diversidad de talento y participativos.

“No sobreviven las especies más fuertes, sino aquellas que se adaptan mejor al cambio”.
Charles Darwin

En la época actual, tanto la transformación e innovación social y digital, como el impacto que ha provocado la pandemia de la Covid-19, ha generado en poco tiempo grandes cambios que han llegado para quedarse. Es por esto por lo que, **ante estos nuevos retos**, y concretamente en el ámbito laboral, **es necesario que las empresas adaptemos a la nueva realidad nuestros modelos organizativos y la política de gestión de personas.**

La crisis global del **COVID-19** ha golpeado fuertemente la economía y el empleo de todos los países, y España no es una excepción. Nadie puede negar que estamos ante una crisis económica y laboral. Aunque todavía no sabemos las consecuencias y la duración de la misma, pocas veces antes habíamos vivido tan claramente las causas de una futura recesión.



“El mundo ha sufrido muchas crisis en los últimos 30 años, incluida la crisis financiera mundial de 2007-2009. Todas han golpeado con fuerza al desarrollo humano, pero, en general, cada año se han logrado avances a nivel mundial. Con su triple impacto en la salud, la educación y los ingresos, la COVID-19 podría alterar esta tendencia”.

Achim Steiner, Administrador del PNUD

A la crisis sanitaria le sigue una crisis económica que también puede tener consecuencias igualmente severas.

Es necesario aplicar nuestra **inteligencia contextual como empresa** y saber ajustarnos a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a las personas y sus familias, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.

Hay que destacar la importancia de dotar de especial valor, tanto a **nuestro plan de acogida y capacitación, como al plan de carrera y desarrollo profesional de las personas de la empresa.**

Un adecuado plan de acogida y plan de carrera conlleva una significativa inversión de tiempo y dedicación por parte de Recursos Humanos, pero lograremos un **modelo de incorporación y estimulación laboral** a través del cual las personas trabajadoras van a desplegar su **talento y compromiso** de manera más ágil y eficiente.

La gestión de las personas está cambiando a pasos agigantados y las grandes compañías ofrecen interesantes ejemplos de cómo **atraer y retener el mejor talento**. Para ello, creemos en la necesidad de fomentar los **entornos psicosociales-laborales favorables**. Un entorno **psicosocial** favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el **bienestar** mental y físico de las personas trabajadoras.



Una de cada cuatro personas sufrirá un trastorno mental a lo largo de su vida, según la Organización Mundial de la Salud (OMS).

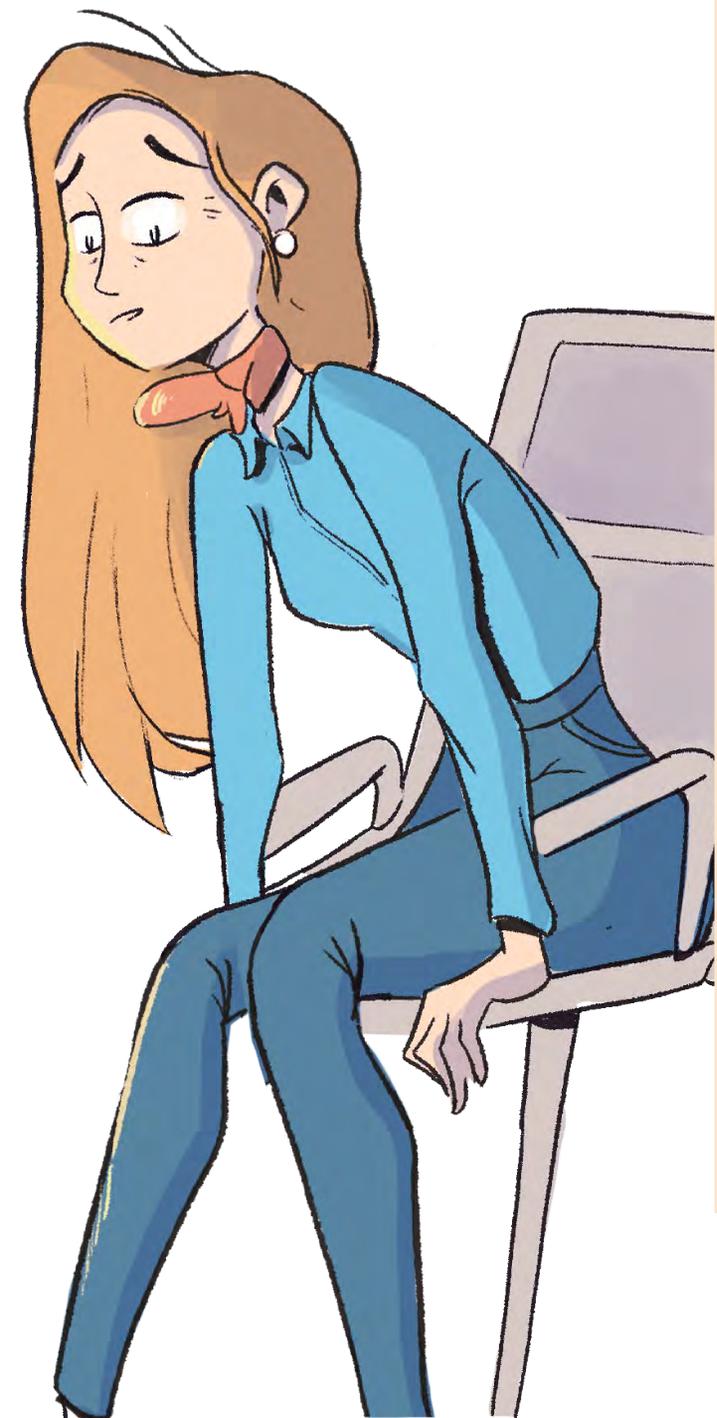
Sigue habiendo poca información acerca de los diferentes trastornos de salud mental, un desconocimiento que genera una serie de **prejuicios** asociados por parte de la sociedad en general hacia las personas que los tienen.

No cabe duda de que la transformación de los entornos laborales ofrece **nuevas oportunidades** para el desarrollo profesional, la ampliación de las redes profesionales y la innovación. Ahora bien, la magnitud y la rapidez de los cambios, junto con un entorno laboral que no tiene en cuenta el bienestar mental de las personas, pueden conducir a **problemas de salud física y mental, el uso nocivo del alcohol u otras sustancias, el absentismo y la pérdida de productividad**. En efecto, se estima que la pérdida de productividad relacionada con la depresión y la ansiedad, dos de los trastornos mentales más comunes, cuestan anualmente a la economía mundial US\$ 1 billón, según la OMS.

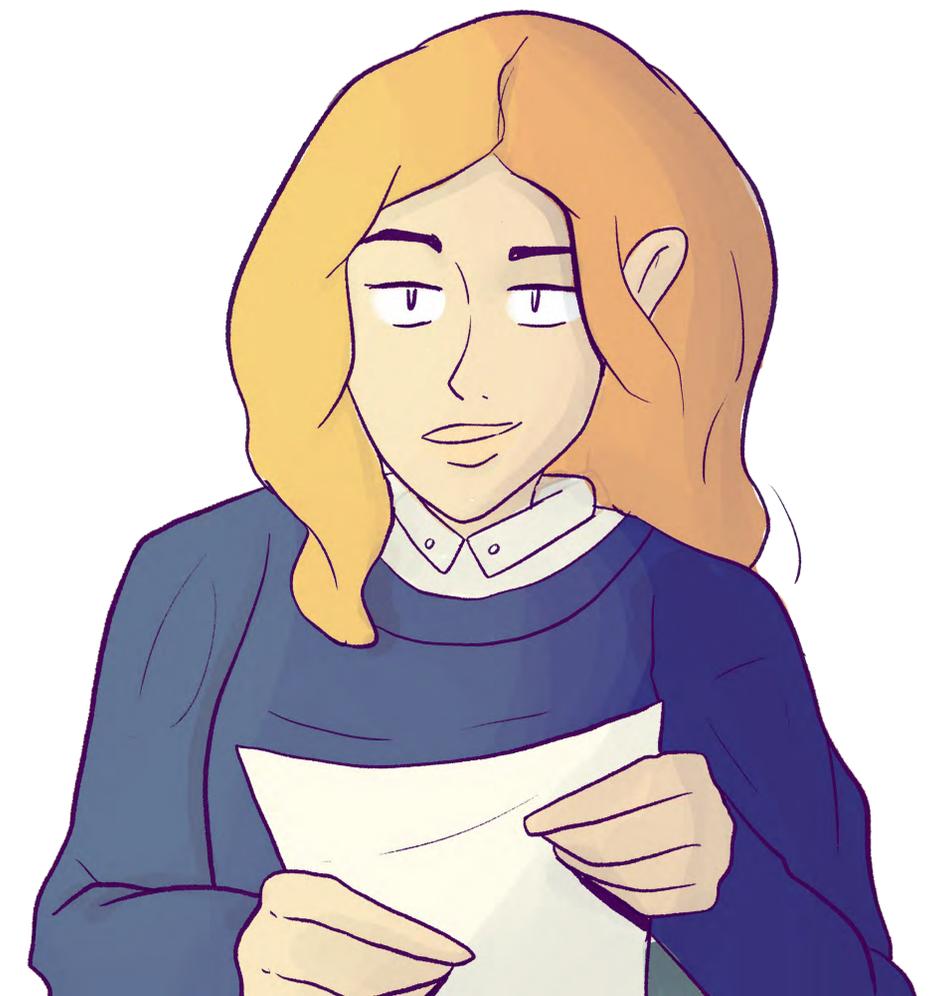
Apostamos por las **empresas inclusivas**, como modelos de empresas que son capaces e inteligentes a la hora de ajustarse al contexto social en el que vivimos. Para una empresa, contar con la identificación de respeto y abierta a dar oportunidades laborales con equidad, le permite ser **socialmente responsable y se traduce en un valor agregado en el mercado**; también es una gran diferenciación respecto a su competencia.

En la época actual, cada vez más clientes y personas consumidoras no solo les importa el producto, sino lo que hay **“detrás” (importan las personas y el “cómo”)**.

No debemos perder de vista la **Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible**, aprobada por la ONU en 2015; lo que supone una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas, sin dejar a nadie atrás. De los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible**, ODS, que se incluyen en la Agenda, debemos prestar especial atención al **Objetivo 3** (Garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades) y al **Objetivo 8** (promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente). Éste último busca el **crecimiento económico inclusivo y sostenido** para impulsar el progreso, crear empleos decentes para todas las personas y mejorar los estándares de vida.



Con una cultura organizativa responsable en materia de salud mental y bienestar laboral, ofrecemos soluciones a las personas y a la sociedad. En las siguientes páginas de esta guía te proporcionaremos **pautas, respuestas y herramientas** para convertirnos en empresas inclusivas y eficientes, ejemplo a seguir a la hora de alcanzar nuestros objetivos y resultados a través de una buena gestión de las personas que cuida de su **salud mental y su bienestar**.



La importancia de una conciencia colectiva

¡Qué tenemos
que saber!

Beneficios de invertir en promoción de la salud mental y bienestar laboral.

Contribuyendo al bienestar social de la empresa fomentamos una cultura organizacional que promueve el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana.

1
Garantizamos **la salud y el incremento de la productividad y el rendimiento** de las personas al contar con un equipo más motivado, implicado y proactivo.

2
Mejoramos nuestro clima laboral, favoreciendo el **trabajo en equipo y la comunicación** y disminuyendo la conflictividad laboral.

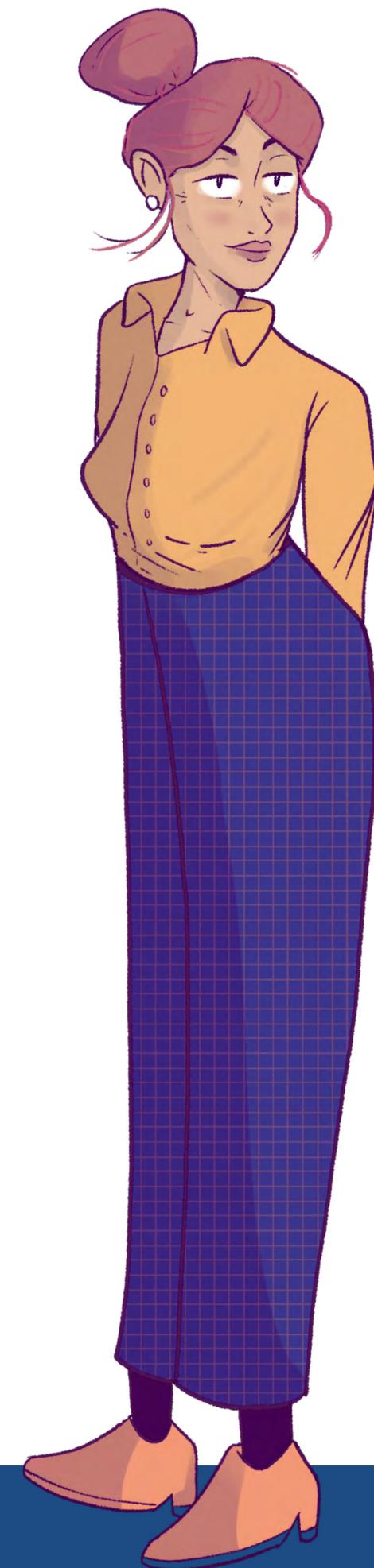
3
Aumentamos la participación de las personas trabajadoras, **el compromiso y la innovación.**

4

Logramos una reducción de los niveles de **absentismo laboral** y de rotación de personal.

5

Conseguimos eliminar los **costes ocultos** derivados de los problemas de salud y del bajo rendimiento.



6

Mejoramos nuestra imagen y reputación empresarial, como organización comprometida con el bienestar de la sociedad y de sus personas trabajadoras.

7

Esta responsabilidad social nos reporta garantías de calidad y sensibilidad que **hace más atractiva a nuestra empresa** tanto para los y las profesionales y clientes como para el resto de nuestros grupos de interés.

8

Contribuimos al **bienestar social,** fomentando una cultura organizacional que promueva un **sentido de pertenencia, motivación y calidez humana.**



9 Retos que debemos afrontar como **empresa socialmente responsable** para convertirnos en referentes.

Son necesarios modelos organizativos que promuevan políticas de **salud y bienestar laboral**.

- 01 | Estructuras organizativas más **flexibles**.
- 02 | Modelos organizativos que promuevan **políticas de salud y bienestar laboral**.
- 03 | Dinamismo en el **mapa de conocimientos**.

04| Evolución de los “**puestos de trabajo**” a los “**roles organizativos**”.

05| Nuevas competencias y “**soft skills**” (habilidades interpersonales, de comunicación, adaptabilidad, gestión del tiempo, pensamiento creativo, entre otras).



06| **Mapa de procesos** dinámicos y presentes en toda la cadena de valor.

07| **Transformación digital** manteniendo la humanización en “nuestras empresas”.

08| **Corresponsabilidad** en el aprendizaje.

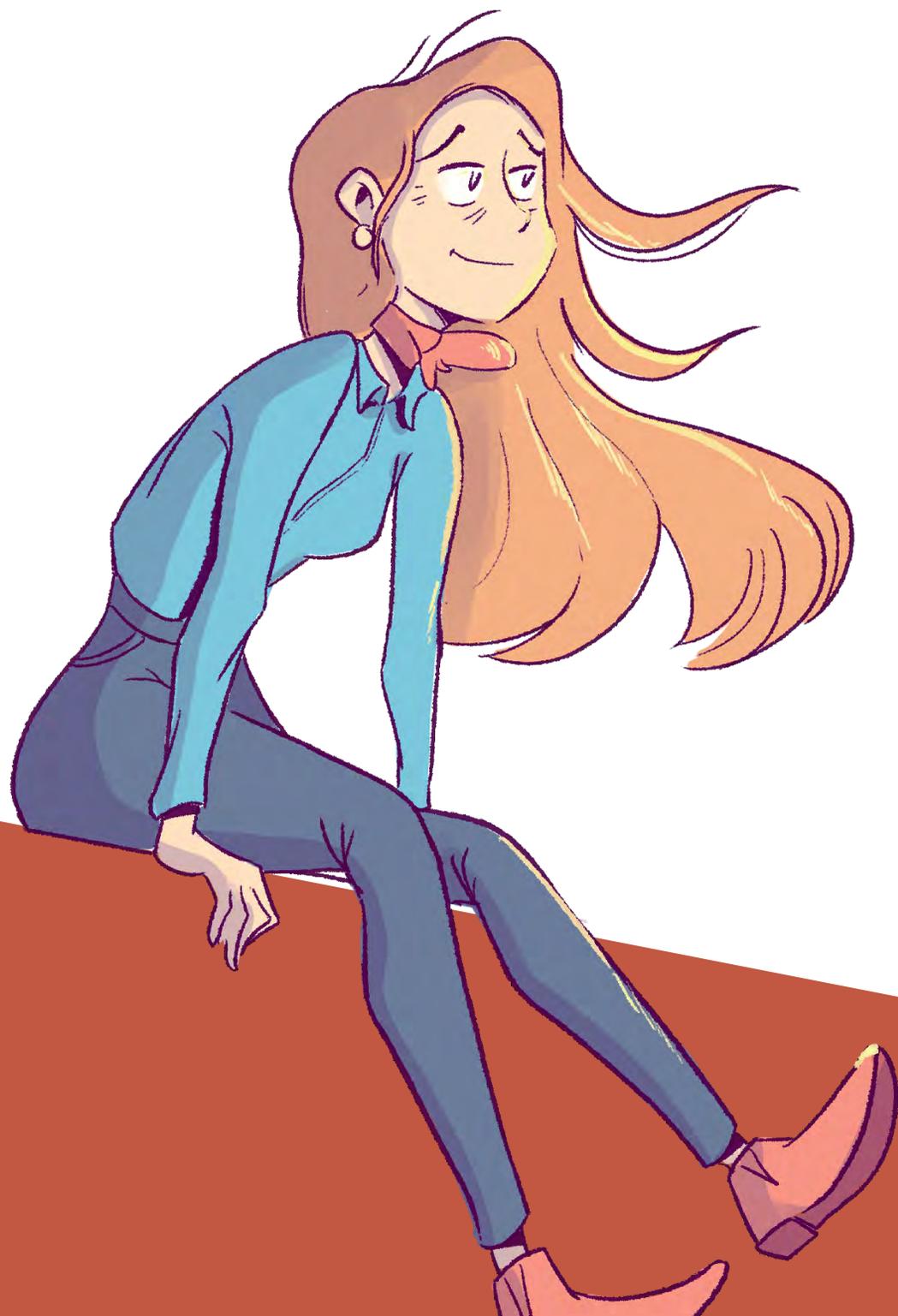
09| Estimulación del **sentido de pertenencia y trabajo grupal**.

Se debería abordar la transformación digital manteniendo la humanización en las empresas.



La necesidad de una información clara y veraz
¡No hay salud sin
salud mental!

¿Comprendemos la diferencia entre salud y salud mental?



Según la Organización Mundial de la Salud, OMS, la salud es un **estado de completo bienestar físico, mental y social**, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Para la **OMS**, la **salud mental** se define como un **estado de bienestar** en el cual la persona 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.

Hay que entender los problemas de salud mental, como una parte de nuestra vida, como una parte de nuestra salud global. **La salud mental es un aspecto más del bienestar de cada persona.** Algo que tenemos que cuidar, prestar atención y afrontar si pensamos que nos encontramos ante un problema.

Las causas para que aparezca un trastorno mental suelen ser una combinación de factores genéticos, del entorno social y de experiencias vividas.

No tiene nada que ver con debilidad de carácter, ni son culpa de la persona. Tener un problema de salud mental **no impide** tener una vida plena, conseguir un trabajo, formar una familia, o disfrutar de cualquier aspecto de **la vida**.



La mayoría de los problemas de salud mental **suelen iniciarse en la adolescencia y juventud** o tras sufrir algún suceso traumático, como perder un trabajo, la muerte de un familiar, una separación o un desahucio. Aunque puede haber personas con más predisposición genética que otras a tener un trastorno mental, todos estos factores son desencadenantes:

- El abuso de sustancias farmacológicas • El alcohol y las drogas • El estrés • Una vida familiar disfuncional
- Situaciones de exclusión social • Situaciones de abusos • Las situaciones sobrevenidas • Malos hábitos nutricionales • Las expectativas culturales y/o sociales.

¿Qué son los problemas de salud mental?

Son **alteraciones de tipo emocional, cognitivo y/o del comportamiento**, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como son la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, el aprendizaje, el lenguaje; lo cual dificulta a la persona su adaptación al entorno cultural y social en el que vive y crea alguna forma de malestar subjetivo.

Claves para dirigirme a una persona con problemas de salud mental

Cada persona es **diferente**, y cada trastorno mental es diferente. Por tanto, los apoyos deben ser individuales y ajustados a las necesidades propias de cada persona.



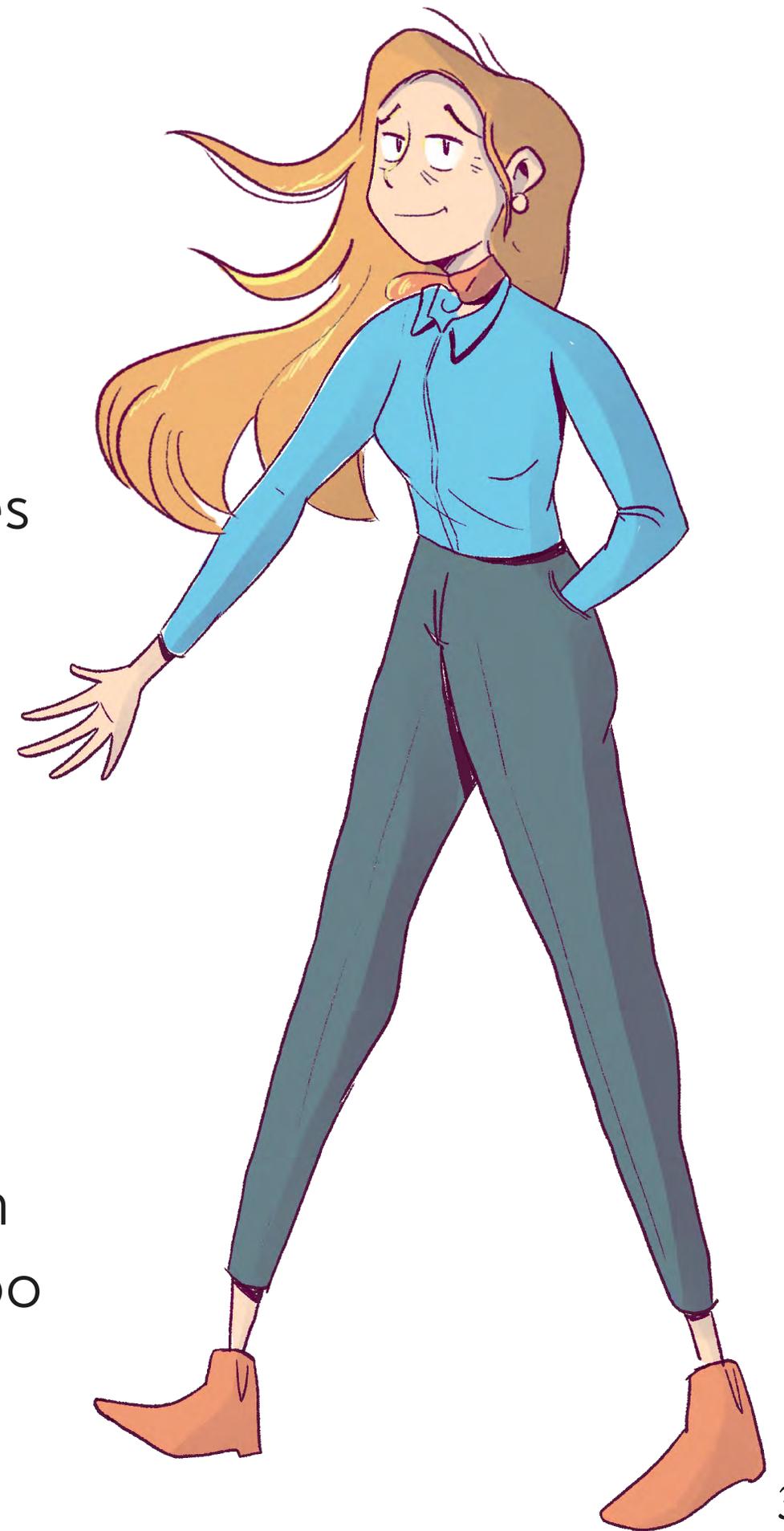
Existen personas con diferentes tipos de trastorno mental, pero todas ellas requieren un **trato basado en el respeto, igualdad y confianza** en sus capacidades.

- **Evita juicios apresurados:** elude etiquetar todo comportamiento que no se entienda.
- **Observa tu propio comportamiento:** algunas veces, tu propio comportamiento está afectando e influenciando en la forma con la que otras personas se comportan. Las emociones son contagiosas.

Dirígete a la persona por su nombre.

Conoce los límites de vuestra **relación**: piensa primero acerca de si eres la persona correcta para decir algo o le corresponde a otra persona decirlo.

Es recomendable **escuchar de una forma activa** a las personas con problemas de salud mental respetando sus características propias. Presta atención especial a sus comentarios, dedícale tiempo a conocer sus necesidades.



Respetar **la intimidad** de la persona en relación a su trastorno. Si la persona quiere hablar de ello, escucha atentamente. Evita realizar preguntas invasivas y/o morbosas sobre el desarrollo de su problema de salud mental.

Antes de cualquier iniciativa que pueda crear malestar en la persona, **pregunta cómo la puedes ayudar y qué necesita.**

Mantén una **actitud de apoyo**, creando un **entorno seguro** y respetando su capacidad de decidir sobre los diferentes aspectos que le pueden influir en su vida (laboral, social, personal, etc.).

Evita culpabilizar a las personas: en muchos casos la falta de motivación, de energía, desinterés por las cosas, viene dado por el propio trastorno mental o un efecto secundario de la medicación.

Evita infantilizar la conversación y el tratamiento.



— **Evita conductas autoritarias**, hablar de forma calmada y asegurándote que la persona comprende la información.

— **Elude minimizar sus sensaciones**, es recomendable **rehuir frases** como, por ejemplo: “Anímate”, “a muchas personas le pasa”, “seguro que no es nada” o frases similares. Si se producen situaciones de descompensación, como alucinaciones visuales o auditivas, trata de no juzgar, ni discutir lo que ve, siente u oye, pero explícale que no lo percibes. Orienta la conversación a otras temáticas que puedan cambiar su foco de atención.

— **Habla con alguien más:** hay situaciones en las que quizá se requiera el asesoramiento y apoyo de otras personas. Por ejemplo, cuando te preocupa que exista un peligro para la persona o para alguien más. Otra situación sería cuando crees que hablar directamente con la persona lo pondría en riesgo.

Discapacidad psicosocial Diferencias con otras discapacidades.

Discapacidad: dificultad para realizar una tarea. Debe ser reconocida en al menos un **33%** por los organismos autonómicos competentes.

-**Intelectual:** Limitaciones en su funcionamiento intelectual, y en habilidades tales como la **comunicación, cuidado personal y destrezas sociales.**

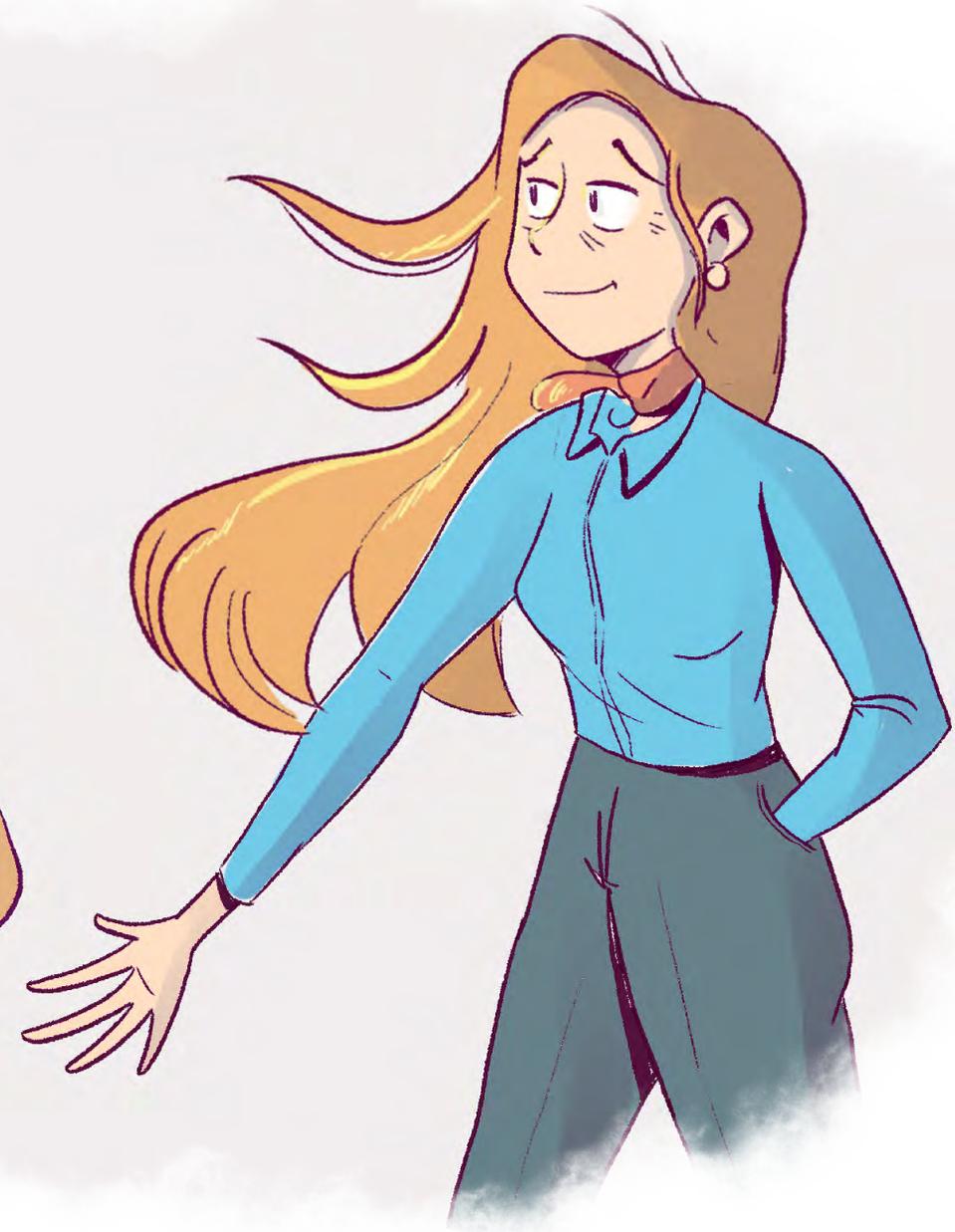
– **Física:** Se refiere a cuando una persona tiene limitaciones físicas debido a alguna alteración en el aparato locomotor, que comprende el sistema óseo-articular, el sistema muscular y el sistema nervioso.

– **Sensorial:** Se usa en el caso de personas que tienen algún tipo de alteración en los órganos sensoriales, lo que les impide una correcta percepción auditiva o visual.

– **Mental orgánica (discapacidad):** Se refiere a un estado de deterioro, generalmente progresivo, de las facultades mentales anteriormente existentes en un individuo, debido a una alteración del tejido cerebral producto de un proceso degenerativo.

Una de las importantes diferencias es el uso de **productos de apoyo** para las personas con problemas de salud mental. A no ser que tengan asociada otro tipo de discapacidad, no son necesarios productos de apoyo físicos, sensoriales...

En cambio, sí **es muy importante para las personas con problemas de salud mental, la presencia de personas que puedan apoyar de forma puntual en diferentes esferas de su vida**, como por ejemplo realizar gestiones, organización del tiempo, uso del dinero, etc.



Se requieren en circunstancias muy puntuales y debido, en muchas ocasiones, a episodios de descompensación; ahí es donde la presencia de una persona de apoyo (familiar, amigo, técnico, pareja...), es importante.

Es un **valor** añadido en el día a día de la persona con problemas de salud mental.

La intensidad de los apoyos dependerá de:

- 1. Actividad a realizar.**
- 2. Estado de salud de la persona en esos momentos.**

Ejemplos de apoyos generales:

- Soporte para la correcta organización de la vivienda.
- Acompañamiento médico.
- Apoyo en la utilización de los recursos de su entorno cotidiano.
- Apoyo para el incremento y/o mantenimiento de la red social de la persona.
- Seguimiento de la alimentación.

Ejemplos de apoyos en el entorno laboral:

- Acompañamiento en la gestión del tiempo.
- Apoyo en la utilización de los recursos de la empresa.
- Soporte en la realización de tareas determinadas.

Claves para situar a la persona con trastorno mental como protagonista de su recuperación

Es importante huir de acepciones que identifican a la persona con problemas de salud mental como persona que padece, que sufre, y debemos **poner el énfasis en la persona como centro de nuestra atención**, siendo este problema de salud un acontecimiento más dentro de la vida de las personas. Debemos escapar de la atención centrada en los diagnósticos y poner en valor las **capacidades** que tiene la persona.

Los problemas de salud mental son una circunstancia más en la vida de las personas, que se debe abordar según los parámetros de gravedad y las necesidades de cada momento.

Ir más allá de diagnósticos y reconocimientos oficiales, dejando atrás **“la enfermedad”** como premisa y a **“la persona enferma”** como resultado de la misma y **poniendo en valor** la situación de la persona concreta que, por la pérdida o menoscabo de su situación mental o social, tiene que enfrentarse a numerosas barreras interpuestas por la propia sociedad.

Aunque existe un claro avance, muchos servicios de salud mental no cuentan con canales que faciliten la participación de las personas con problemas de salud mental y sus familiares. Es muy importante tener en cuenta su opinión y favorecer elementos que faciliten su toma de decisiones.



La participación es un aspecto vital para conseguir una atención adecuada y una buena **recuperación** e inclusión, y esto conlleva, por lo tanto, una mejora del afrontamiento del trastorno mental, tanto por parte de las personas que viven este problema de salud como por sus familiares y entorno.

La razón fundamental para considerar a la persona usuaria de los servicios de salud mental como agente participativo es que es derecho fundamental de las personas.



Además, es preciso considerarla como experta en salud mental, al vivir en primera persona las circunstancias y características del problema de salud mental y utilizar los recursos de atención a la salud mental.

Son estas personas quienes pueden aportar una perspectiva directa de las necesidades para una atención que permita una mejora de la calidad de vida de las personas con **problemas de salud mental y sus familias**. La condición de expertas en la materia supone un valor enriquecedor para poder diseñar y gestionar unos servicios adaptados a las demandas de la población directamente interesada. Sin la opinión y la adopción de las características que las personas usuarias de los servicios demandan, no conseguiremos una atención centrada en las personas.

Otra de las **claves**, reconocidas por las personas usuarias, hace referencia a la **necesidad de fomentar el acceso a la información**, ya que sin la cual no se podrán tomar las decisiones de un modo correcto. Para lograr o alcanzar una mayor autonomía, es imprescindible crear canales de acceso a la información, para que se puedan tomar decisiones de forma libre.

El derecho a la información es uno de los derechos fundamentales.

Es un derecho de toda persona, que debe aplicarse sin discriminación por razón de nacionalidad o carácter del solicitante y que debe poder ejercerse sin necesidad de justificar las razones por las que se solicita la **información**, que debe ser **rápida, accesible, sencilla y gratuita**.

El conocimiento se convierte en una herramienta esencial para garantizar la lucha por los derechos de las personas con problemas de salud mental y sus familiares. Además, se hace imprescindible para potenciar la participación de la ciudadanía en la toma de decisiones sobre su propio itinerario.

La implicación de la persona atendida en el proceso de toma de decisiones respecto a su salud conlleva potenciar su autonomía y responsabilidad, mejorando la aceptación, adecuación y seguimiento al tratamiento y favoreciendo su proceso de recuperación, es decir, la definición más extendida, hace referencia al aumento de **la capacidad de las personas para llevar el control de su propia vida de un modo positivo**.

Empoderamiento y salud mental

El enfoque del empoderamiento fomenta el reconocimiento y el desarrollo de las fortalezas, recursos y habilidades de la persona con problemas de salud mental, sus familiares y entorno. Se trata de un proceso multidimensional que exige actuar en varios niveles: social y estructural, provisión de servicios y desarrollo profesional, comunitario e individual.

Según la OMS (2010) la actuación de profesionales de salud mental para contribuir al empoderamiento de las personas que utilizan los servicios y de sus familiares conlleva tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Protección de los derechos humanos** de las personas que utilizan los servicios, y **lucha contra el estigma** y la discriminación.
- **Garantía de unos cuidados** de alta calidad y la responsabilidad de los servicios.
- **Acceso a la información** y a los recursos.
- **Inclusión** en la toma de decisiones.

La dignidad humana no debería aplazarse
¡Empecemos cuidando
los riesgos!

¿Conocemos qué son los riesgos psicosociales?

Los **riesgos psicosociales** son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, las relaciones y ambiente de trabajo, las exigencias emocionales y el contenido del trabajo y la realización de la tarea, que se presentan con la capacidad de afectar el **buen desarrollo del trabajo y la salud de la persona trabajadora**.

En España, según la última [Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo de 2015](#), unos 3,5 millones de personas trabajadoras están sometidas a fuertes ritmos de trabajo y 3,2 millones aproximadamente cambiarían su puesto de trabajo si tuvieran alguna posibilidad. **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 estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicósomáticos (como por ejemplo el insomnio), trastornos cardiovasculares, úlceras de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o físicos, como contracturas y dolor de espalda, también alteraciones hormonales, cefaleas, trastornos sexuales, etc., en la gran mayoría de casos tienen su origen en la exposición a **riesgos psicosociales en el trabajo.**

Es importante tener claro que **los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema individual y ha de hacerse prevención colectiva.** Además, los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud de las personas a corto y largo plazo.

Para poder prevenir los riesgos psicosociales tenemos, en primer lugar, que **identificarlos y evaluarlos para poder proponer medidas preventivas y eliminarlos en su origen o reducirlos.** Es por esto que una **acción clave es impulsar y desarrollar en nuestra empresa un estudio y evaluación de los factores y riesgos psicosociales latentes y existentes en nuestro entorno de trabajo.**

Algunos riesgos, al estar implícitos en las características del trabajo, **no se pueden eliminar en su origen**, pero sí podemos orientar la prevención hacia su diagnóstico precoz y su tratamiento más eficaz en caso de aparición de trastornos.

Principales riesgos psicosociales existentes en el entorno laboral:

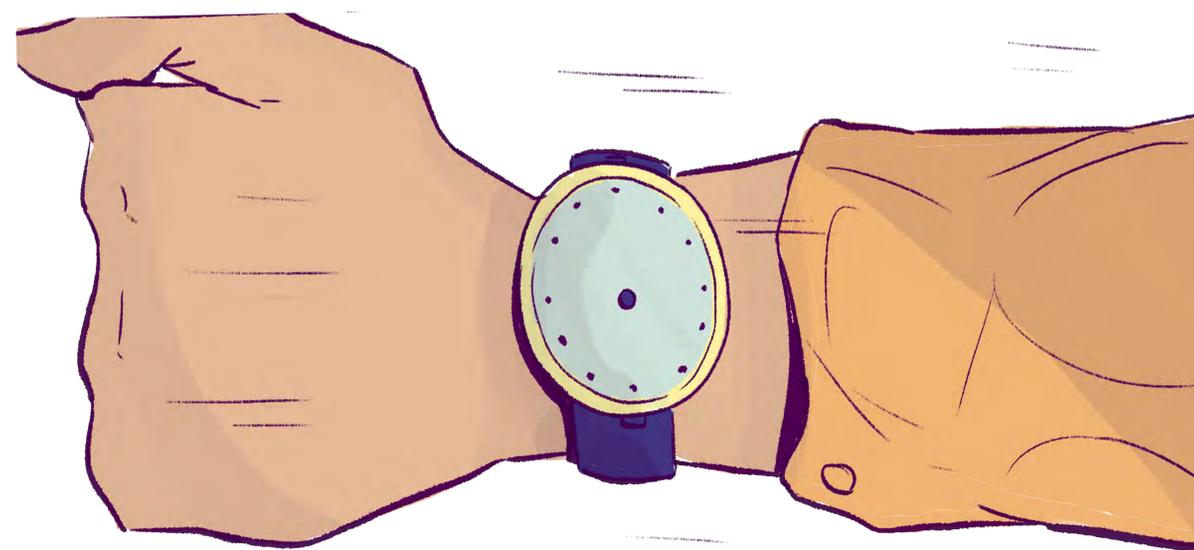
- 01 | La **organización del trabajo**, cuando el trabajo no está bien organizado y falta definición de roles, tareas y responsabilidades de cada persona trabajadora.



- 02 | **Algunas relaciones personales**, pueden constituir un factor de riesgo en el puesto y entorno de trabajo.
- 03 | Los **conflictos en el trabajo** están presentes en los entornos de trabajo y es uno de los riesgos psicosociales destacados.
- 04 | **Estrés y Burnout** (síndrome de estar quemado), es una respuesta de nuestro organismo a las situaciones estresantes y peligrosas en el trabajo. Repercute sobre la vida personal y el rendimiento y calidad del trabajo.

05

Tiempo de trabajo: horarios y turnos, el tiempo de trabajo, su duración y su distribución, son aspectos de las condiciones de trabajo que tienen una repercusión más directa sobre la vida personal, familiar y laboral.

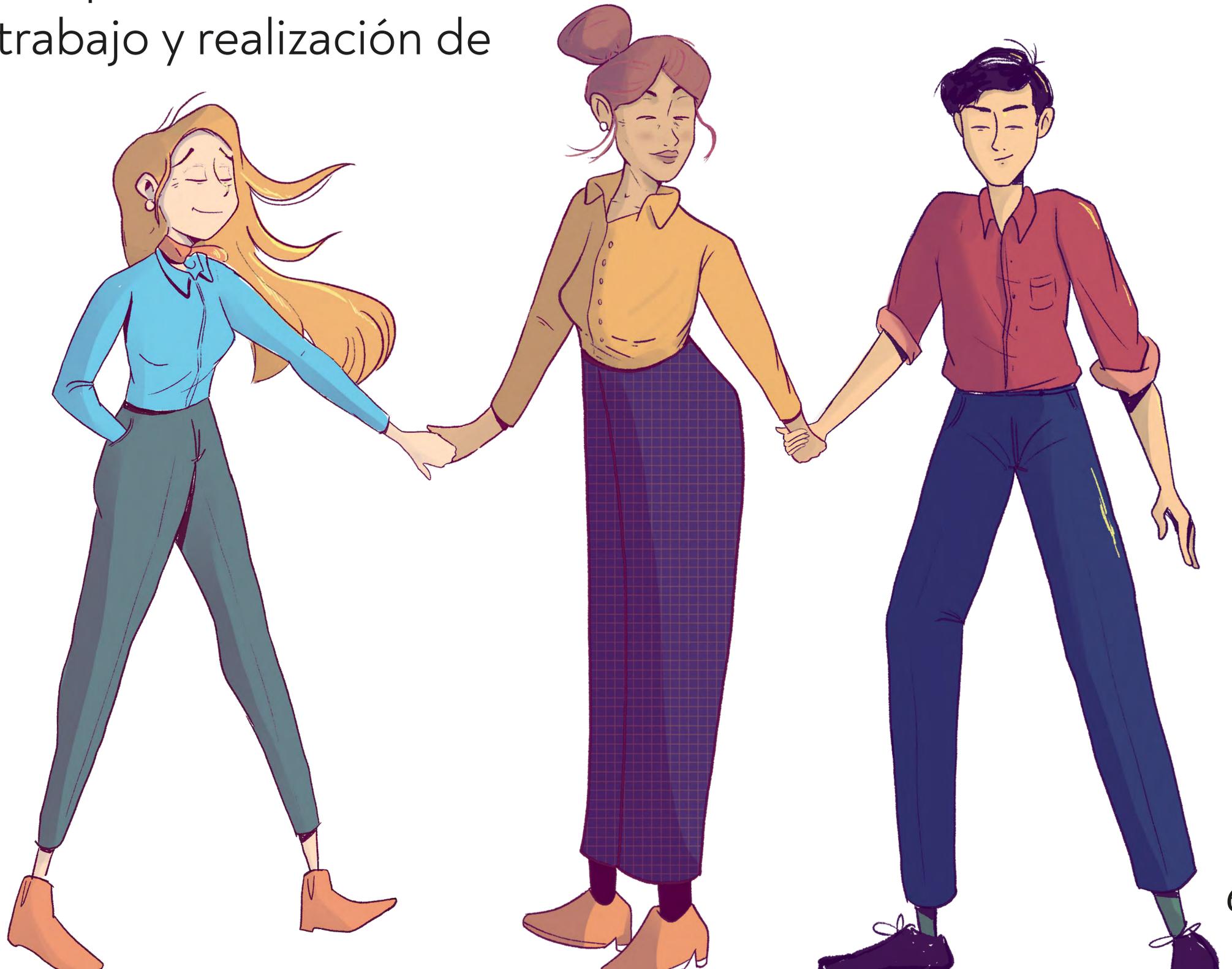


10 Recomendaciones y buenas prácticas para prevenir los riesgos psicosociales

La coordinación y colaboración entre las personas trabajadoras y sus responsables es esencial.

1

Fomentar el **apoyo** entre las personas trabajadoras y sus responsables en la coordinación del trabajo y realización de las tareas.



2 |

Incrementar las **oportunidades** para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas competencias.

3 |

Promocionar la **participación y autonomía** de las personas trabajadoras en los métodos de trabajo y realización de las tareas.

4 |

Garantizar el **respeto y trato justo** a las personas.

5 |

Fomentar la **claridad y la transparencia** organizativa.

6 |

Garantizar la seguridad proporcionando **estabilidad** en el empleo y en todas las condiciones de trabajo.

7 |

Proporcionar toda la **información** necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas.

8 |

Establecer **principios** y, sobre todo, **procedimientos** para gestionar personas de forma justa y democrática.

9 |

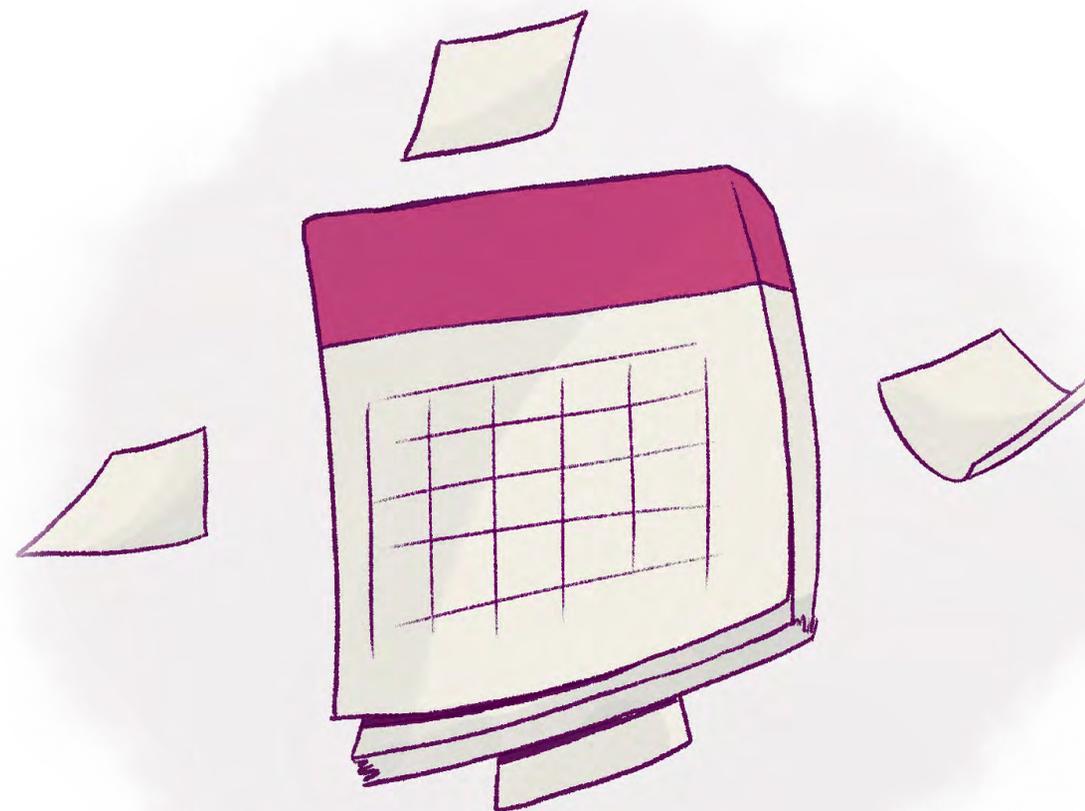
Facilitar la **compatibilidad** de la vida personal, familiar y laboral.

10 |

Planificar y gestionar los tiempos eficientemente, adecuando la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada.



Recomendaciones para afrontar la era **COVID-19**



¿Sabes cómo manejar la vuelta al trabajo en tu empresa?

Las personas que trabajan pueden tener **incertidumbre** a la hora de volver a su lugar de trabajo.

Las empresas pueden sentirse **perdidas** a la hora de cómo deben afrontar esta nueva situación con las personas trabajadoras.

Recomendaciones:

1 Esfuérzate en dar el máximo nivel de **certidumbre** a tu equipo en los aspectos en los que resulte posible:

- a. Medidas de protección
- b. Adaptaciones horarias y turnos.
- c. Teletrabajo
- d. Futuro contractual
- e. Información sobre la situación de la empresa

2

Emplea una **comunicación clara** de las medidas que toma la empresa para el bienestar del trabajador o trabajadora.

3

Crear un **espacio propio** para identificar nuevas necesidades, resolver dudas e inquietudes relacionadas con el trabajo. Tener un canal propio donde recoger y compartir preocupaciones a nivel laboral da sensación de cohesión y de grupo.

4

No estigmatices a las personas que se han contagiado por el virus. Nadie es culpable de padecer la enfermedad. Cualquiera puede infectarse.

Direcciones útiles

Confederación SALUD MENTAL ESPAÑA

C/ Hernández Más 20-24. 28053. Madrid.

91 507 92 48

confederacion@consaludmental.org // www.consaludmental.org

Federación Andaluza de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES Andalucía Salud Mental)

Avenida de Italia, 1. Bloque 1 Local 1. 41012. Sevilla.

95 423 87 81

feafesandalucia@feafesandalucia.org // www.feafesandalucia.org

ENTIDADES

ASAENES SALUD MENTAL SEVILLA asaenes@asaenes.org

SEMILLAS DE FUTURO SALUD MENTAL MONTORO semillasdefuturo@hotmail.com

ASAENEC SALUD MENTAL CÓRDOBA tsocial@asaenec.org

AGRAFEM SALUD MENTAL GRANADA agrafem@gmail.com

FAEM SALUD MENTAL CÁDIZ faemcadiz@hotmail.com

FEAFES HUELVA SALUD MENTAL feafes-huelva@hotmail.com

AFEMAC SALUD MENTAL ANDÚJAR afemac14@yahoo.es

AFESOL SALUD MENTAL COSTA DEL SOL formacion@afesol.org

AVANCE SALUD MENTAL avancecoordinacion@gmail.com

Esperamos que esta Guía te inspire en el avance hacia el cuidado de la salud mental.

¿Te sumas?

Confederación

SALUD MENTAL ESPAÑA

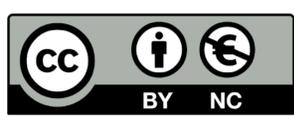
91 507 92 48 consaludmental.org

Financiado



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Impulsado por:



Licencia de contenidos Creative Commons: Reconocimiento - No Comercial (by-nc): Esta licencia permite la generación de obras derivadas siempre que no se haga un uso comercial de las mismas. Tampoco se puede utilizar la obra original con finalidades comerciales.