



## Declaración de Edimburgo sobre la promoción de la salud mental y el bienestar en el trabajo

Esta declaración es la expresión del compromiso de los miembros de la European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP, 'Red europea de promoción de la salud en el trabajo') con el fomento de la promoción de la salud y del bienestar mental en el trabajo como elemento central de los esfuerzos en promoción de la salud en la empresa.

Esta declaración invita a empresarios, trabajadores, sindicatos, intermediarios y gobiernos europeos a dar una mayor importancia a la promoción de la salud mental en el trabajo y a poner en marcha medidas para protegerla y mejorarla.

### Salud y bienestar mental en el trabajo

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». Esta definición es coherente con el concepto de «trabajo decente» desarrollado por la International Labour Organisation ('Oficina internacional del trabajo') en lo relativo a la salud mental en el lugar de trabajo. No hay salud sin salud mental, y el trabajo es un determinante clave para ambas.

Los costes de una salud o un bienestar mentales pobres son significativos, tanto para el empresario como para la sociedad:

- El 25% de los ciudadanos europeos experimentará un problema de salud mental durante su vida, problema que puede repercutir en la vida de todos, ya sea directa o indirectamente.
- La OMS estima que, en 2020, la depresión será la segunda causa más importante de incapacidad; actualmente, ya es la segunda causa para el grupo de edad entre los 15 y los 44 años.
- En Europa, el absentismo, el desempleo y las solicitudes de incapacidad permanente relacionados con el estrés y los problemas de salud mental en el trabajo han ido en aumento, pudiéndose atribuir alrededor del 10% de los problemas crónicos de salud a trastornos mentales y emocionales.
- Los costes de los trastornos de salud mental en Europa se estiman en 240 billones de euros anuales; 136 billones de euros se deben a la disminución de la productividad por absentismo laboral.

Las causas de una mala salud mental o de un bienestar mental deficiente son complejas y multifactoriales. El trabajo y las condiciones en las que éste se realiza son sólo una parte del problema, aunque la mayoría de las veces son fundamentales para su solución. El trabajo contribuye de forma significativa a la mejoría de la salud y el bienestar mental, al fomentar la autoestima, la realización personal y las oportunidades para la interacción social, y ser una fuente de ingresos.

Los beneficios de estas medidas para los empresarios son importantes, ya que se traducen en un aumento de la productividad, una mayor motivación de la plantilla, una reducción del

absentismo y una menor rotación de personal. La mejora de la salud y del bienestar mental tendrá también un efecto directo sobre los trabajadores.

## Promoción de la salud mental en el trabajo

La Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion (WHP, 'Declaración de Luxemburgo sobre la promoción de la salud en el trabajo') define la *promoción de la salud en el trabajo* (PST) como «el esfuerzo combinado de los empresarios, los trabajadores y la sociedad para mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores». La PST « puede conseguirse combinando actividades dirigidas a mejorar la organización y las condiciones de trabajo; promoviendo la participación activa, y fomentando el desarrollo individual». La promoción de la salud mental en el trabajo ha de ser una parte indisociable de estos esfuerzos.

Desde su creación en 1996, la ENWHP ha estado en la primera línea de la defensa y el fomento de la promoción de la salud en el lugar de trabajo. La evidencia sobre los beneficios de la misma crece día a día. La ENWHP promueve enfoques prácticos para la mejora de la salud mental en el trabajo. Estos enfoques, que necesitan de su inclusión en el modelo global de PST, incluyen:

1. Animar a los empresarios a crear entornos de trabajo gratificantes y estimulantes, así como una organización que de apoyo a sus empleados.
2. Dar la oportunidad a sus trabajadores de mejorar sus capacidades, incluyendo la confianza en sí mismos y la competencia social.
3. Promover una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones.
4. Reconocer la importancia de los mandos como elemento clave en el apoyo a los trabajadores.
5. Crear ambientes de trabajo positivos y clarificar las funciones y las responsabilidades de cada integrante del equipo.
6. Reducir las fuentes de estrés en el trabajo y desarrollar la resiliencia al estrés mediante estrategias de afrontamiento.
7. Fomentar la cultura de empresa, la participación, la equidad y la justicia, y eliminar el estigma y la discriminación en el trabajo.
8. Apoyar, retener y contratar a trabajadores con trastornos mentales.
9. Desarrollar y poner en marcha políticas de salud y bienestar mental fuertes.
10. Vigilar el impacto de estas políticas e intervenciones.

European Network for Workplace Health Promotion

En Edimburgo, a 1 de octubre de 2010