

Protocolo de apoyo a la salud mental y bienestar psicosocial de personal en sede y humanitario

2026-2030



**Fundación
Mainel**

solidaridad y cultura transformadoras

Aprobado en marzo de 2026

1.	<i>Introducción y justificación</i>	3
1.1.	La salud mental como eje central.	3
1.2.	Contextos de Acción y Desafíos Psicosociales.	3
2.	<i>Objetivos del protocolo</i>	5
3.	<i>Definiciones y conceptos clave</i>	6
4.	<i>Ámbito de aplicación y Principios rectores</i>	7
4.1.	Ámbito de aplicación.....	7
4.2.	Principios rectores	7
5.	<i>Evaluación y prevención de riesgos psicosociales</i>	8
5.1.	Principales riesgos psicosociales en el trabajo en sede:	9
5.2.	Principales riesgos psicosociales en el trabajo en terreno.....	9
5.3.	Mitigación de riesgos y enfoque preventivo del protocolo.....	10
6.	<i>Acciones que desarrollar.</i>	11
6.1.	Medidas preventivas y de fomento del bienestar psicosocial.....	11
6.2.	Proceso de identificación y detección de necesidades.....	11
6.3.	Formación y sensibilización	12
6.4.	Construir un entorno de trabajo saludable.....	12
7.	<i>Derechos y Responsabilidades.</i>	13
7.1.	Derechos de los trabajadores.	13
7.2.	Responsabilidades de Mainel.	14
7.3.	Responsabilidades de la Dirección.	15
7.4.	Responsabilidades de los empleadores (superiores jerárquicos).....	15
7.5.	Responsabilidad de los trabajadores.....	15
8.	<i>Evaluación y monitoreo continuo.</i>	16
8.1.	Evaluación de riesgos psicosociales.	16
8.2.	Medidas preventivas y de acompañamiento.....	16
8.3.	Detección, atención y derivación.....	17
8.4.	Seguimiento y mejora continua.....	17
9.	<i>Marco Normativo y Referencias.</i>	17
9.1.	Legislación y normativa europea	17
9.2.	Legislación y normativa española.....	18
9.3.	Normas y guías internacionales.	18
10.	<i>Procedimiento de elaboración, fecha de aprobación y vigencia.</i>	19

1. Introducción y justificación

La Fundación Mainel es una institución privada, independiente y sin ánimo de lucro, fundada en 1990, centrada en la cooperación al desarrollo, así como en la cultura. Mainel es reconocida como ONGD en el año 2000 por la Agencia Española de Cooperación y está registrada en el Protectorado de Fundaciones de la Comunidad Valenciana con el número 92V.

En Mainel trabajamos para conseguir que todas las personas, sin distinción, tengan las mismas oportunidades. Estamos abiertos a todos los hombres y mujeres, sin discriminación alguna, desde una visión de las personas inspirada en el humanismo cristiano. Queremos una sociedad más humana, más equitativa y responsable, que impulsamos a través de la solidaridad y de la cultura. Nuestra labor se orienta hacia la defensa de los Derechos Humanos y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, para lo cual trabajamos en alianza y en red con múltiples actores.

El presente Protocolo establece el marco institucional de la Fundación Mainel para la prevención, detección, acompañamiento y seguimiento del bienestar psicosocial y la salud mental de las personas vinculadas a sus proyectos de cooperación internacional y acción humanitaria. El documento integra los valores fundacionales de Mainel -la dignidad de la persona, el respeto, la solidaridad, el trabajo en equipo, la profesionalidad y el humanismo cristiano- con un enfoque basado en los Derechos Humanos.

La Fundación Mainel concibe el cuidado de la salud mental y el bienestar psicosocial como una responsabilidad ética e institucional, inseparable de su misión de promoción integral de la persona y de su compromiso con la justicia social y la solidaridad internacional.

1.1. La salud mental como eje central

La salud mental es un componente fundamental para el desarrollo integral de las personas. Dado que el trabajo ocupa una parte significativa de la vida adulta, las condiciones y el entorno laboral influyen directamente en el bienestar o el deterioro de la salud mental. La Organización Mundial de la Salud reportó que, en 2019, el 15% de la población adulta a nivel global padecía algún trastorno mental, lo que se traduce en una pérdida de 12.000 millones de días de trabajo anuales debido a trastornos como la ansiedad y la depresión. Para Mainel es esencial que las personas que forman parte de la plantilla cuenten con una red de apoyo que le permita mantener un bienestar óptimo, lo que a su vez garantiza la calidad y calidez de la cooperación que se ofrece. Asimismo, la participación en contextos de crisis humanitarias requiere una preparación psicosocial que asegure el equilibrio mental del personal durante y después de estas misiones, en cumplimiento con los Artículos 7(2)(a), (2)(f) y (2)(g) del reglamento de Ayuda Humanitaria de la UE.

La salud mental de todas las trabajadoras y trabajadores de Mainel no es un asunto individual o aislado, sino que está profundamente vinculada con las condiciones estructurales, laborales y emocionales de quienes se dedican a la transformación social.

Este protocolo, con un fuerte enfoque de cuidados, se fundamenta en el cuidado colectivo, la solidaridad, la justicia social y el respeto a la diversidad de experiencias, identidades y territorios.

1.2. Contextos de Acción y Desafíos Psicosociales

La Fundación estructura su trabajo en tres áreas principales: Cooperación internacional, Educación y Sensibilización y Cultura.

Dentro de esta diversidad de marcos de actuación, las personas que llevan a cabo tareas en proyectos de ayuda humanitaria o en los viajes a terreno de los proyectos de cooperación al

desarrollo son las que se enfrentan a situaciones y establecen relaciones que pueden generar más estrés y constituir factores de riesgo para su salud emocional y mental.

También el personal en sede identifica momentos durante el año en los que la ansiedad, estrés y la presión laboral aumentan. Esto sucede, en parte, porque las convocatorias de las distintas instituciones a las que presentamos proyectos de Cooperación al Desarrollo o Educación para el Desarrollo no suelen tener un calendario fijo y hay muchas variaciones en la convocatoria de año a año, que implican una acumulación de trabajo en algunas fechas.

Por otra parte, pensamos que estos riesgos para la salud mental pueden mitigarse, creando condiciones laborales adecuadas, promoviendo una planificación y desempeño de tareas con antelación, y fomentando el autocuidado desde una visión integral y diferenciada, que va más allá de otros ámbitos laborales. Al mismo tiempo, es crucial delinear y socializar claramente las rutas a seguir en caso de requerir atención psicológica.

Por este motivo, en Mainel desde nuestros comienzos en 1990 hemos procurado conseguir un estilo de trabajo colaborativo y con una gran componente de compañerismo y co-aprendizaje, reforzando los lazos de amistad y sentido de equipo entre todos y estimulando una colaboración fluida, confiada y solidaria. Procuramos tener un estilo de trabajo que haga más agradable el trabajo de cada uno y limite la fatiga emocional y mental. En ese contexto y teniendo en cuenta el número reducido de personas empleadas (actualmente 12) es costumbre que, cuando algún trabajador en un momento determinado se pueda ver sobrecargado de trabajo, acuda a la Directora o un miembro del Patronato, comentando su situación para ver posibilidades de redistribución de tareas durante el periodo que sea necesario.

En primer lugar, nuestra actividad se rige por los principios de diálogo, respeto, reflexión y optimismo. _Somos conscientes de que todos necesitamos un descanso psicológico y de que nuestro bienestar debe ser un objetivo prioritario. Por ello procuramos unos hábitos de comportamiento en sede y en terreno que procuran reforzar lo positivo y, sin negar ni olvidarnos de tantas desgracias en nuestro mundo, procuramos evitar conversaciones en torno a noticias negativas. Sin negar su existencia ni olvidarnos de sus consecuencias, procuramos no alimentar mensajes que acentúen el desgaste emocional y la fatiga. No podemos olvidar que, por contagio emocional, el tono de los mensajes que nos llegan acaba configurando nuestra manera de ver el mundo, el trabajo, las relaciones. Por eso, nos parece muy importante elegir bien con qué nutrimos nuestra mente y los comentarios en torno al trabajo o a la vida.

En 2018 se publicó el libro *Factfulness* coordinado por el médico sueco Hans Rosling que rebatía con diez razones a los pesimistas con datos objetivos sobre el estado del mundo. A excepción del cambio climático, que hasta ahora ha ido siempre a peor, en su libro recopila estadísticas en las que, por poner sólo dos ejemplos, pone de manifiesto el crecimiento de la esperanza de vida y del porcentaje de niñas que son educadas en los países pobres.

La experiencia empírica de que en muchos aspectos se van consiguiendo lentamente mejoras pensamos que supone una buena ayuda para tener una visión esperanzada y positiva de las personas y de los acontecimientos, evitando el pesimismo generalizado y políticas de información basadas en la explotación del miedo y que, en nuestra opinión, son generadoras de crisis emocionales.

En este sentido, recordamos que, a cinco años del plazo marcado por la Agenda 2030, el progreso hacia los ODS sigue siendo lento, según el Informe Mundial de Desarrollo Sostenible 2025 publicado por SDSN. A la vez, el compromiso político con los ODS se mantiene fuerte, y 190 de los 193 Estados miembros de Naciones Unidas han presentado al menos un Informe Nacional Voluntario (INV).

2. Objetivos del protocolo.

Este protocolo está diseñado para ser una herramienta fundamental en la creación de un entorno laboral que no solo prevenga riesgos, sino que activamente promueva el bienestar integral de todo el equipo de la Fundación Mainel.

Objetivo general

Proteger y promover la salud mental de todo el personal de Mainel previniendo y reduciendo los riesgos psicosociales asociados al trabajo (estrés, *burnout*, carga excesiva), ante la complejidad de trabajar -directa o indirectamente- con frecuencia con personas en situaciones de gran vulnerabilidad, injusticia, dolor y angustia.

Objetivos específicos

1. Prevención primaria:

- Identificar factores de riesgo psicosocial y las medidas de contención adecuadas para cada contexto en el que se encuentren las personas trabajadoras de Mainel, reconociendo las particularidades y diferencias entre hombres y mujeres.
- Fomentar hábitos saludables (pausas activas, gestión del estrés, conciliación).
- Capacitar a líderes y equipos en habilidades de comunicación y manejo de conflictos.

2. Detección y atención temprana:

- Establecer canales confidenciales de apoyo claros y accesibles a seguir cuando se identifiquen factores de riesgo, signos o síntomas que afecten a la salud mental de cualquier miembro del equipo, garantizando un apoyo oportuno y respetuoso.
- Implementar evaluaciones periódicas, al menos cada dos años, de riesgos psicosociales.

3. Apoyo y acompañamiento:

- Facilitar la asistencia a servicios de salud mental.
- Asegurar la reintegración laboral con medidas de adaptación cuando sea necesario.
- Brindar apoyo entre compañeros en situaciones críticas (accidentes, emergencias, sobrecargas).

4. Cultura organizacional y sensibilización:

- Fomentar y consolidar entornos laborales seguros, justos, respetuosos y libres de todo tipo de violencia y discriminación, con un compromiso explícito hacia la igualdad y el respeto a la diversidad.
- Fortalecer el sentido de pertenencia y cohesión en los equipos.

Para conseguir estos objetivos se ve conveniente el nombramiento de una persona o equipo que se forme y esté pendiente de fomentar la ética del cuidado y de hábitos saludables, proporcionando protocolos específicos en casos de crisis emocional o psicológica. Durante la vigencia de este protocolo se constituirá un **"Equipo de bienestar psicosocial"** formado por Cristina Celda (directora), Eduardo Adán (gerente) y María Dolores Ruiz (administrativa) a fin de:

- Promover el bienestar emocional y psicológico de las personas vinculadas a los proyectos de la Fundación Mainel.
- Detectar de manera temprana situaciones de riesgo psicosocial
- Establecer un marco claro de actuación ante situaciones de malestar o crisis de salud mental.
- Facilitar la derivación a recursos especializados cuando sea necesario.
- Estar al tanto de que se integre el cuidado psicosocial de forma transversal en el ciclo de los proyectos humanitarios y de cooperación al desarrollo.

3. Definiciones y conceptos clave.

A continuación, se describen los conceptos clave sobre salud mental en el trabajo:

1. **Salud mental en el trabajo:** Estado de bienestar en el cual la persona reconoce sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida laboral, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. En el entorno laboral, implica equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos personales y organizacionales.
2. **Bienestar psicológico laboral:** Grado en que las personas se sienten satisfechas, realizadas y con sentido en su trabajo.
3. **Ambiente psicosocial laboral:** Conjunto de condiciones organizativas, sociales y del contenido del trabajo que afectan el bienestar
4. **Riesgos psicosociales:** Factores del entorno laboral que pueden causar daño psicológico, físico o social. Incluyen aspectos como:
 - Sobrecarga de trabajo o falta de control.
 - Conflictos interpersonales.
 - Falta de apoyo social.
 - Inseguridad laboral.
5. **Estrés laboral:** Respuesta física y emocional cuando las exigencias laborales superan los recursos o capacidades del trabajador cuyas consecuencias son agotamiento, insomnio, ansiedad, depresión y bajo rendimiento. Puede ser:
 - Estrés positivo (estrés): estimula el rendimiento.
 - Estrés negativo (distrés): genera agotamiento y efectos nocivos.
6. **Síndrome de burnout** (desgaste profesional) (OMS, CIE-11): Síndrome resultante del estrés laboral crónico no gestionado con éxito. Componentes principales:
 - Agotamiento emocional.
 - Despersonalización o cinismo.
 - Reducción de la eficacia profesional.
7. **Salud mental positiva:** enfoque preventivo que busca fortalecer el bienestar, no solo evitar la enfermedad.
8. **Resiliencia laboral:** capacidad de adaptarse y recuperarse frente a la adversidad, el cambio o la presión en el entorno de trabajo.
9. **Apoyo social en el trabajo:** Percepción de que se recibe ayuda emocional, informativa o instrumental de colegas, superiores o la organización. El apoyo social actúa como factor protector frente al estrés y mejora la satisfacción laboral.
10. **Promoción y prevención de la salud mental laboral:**
 - Promoción: acciones para fortalecer el bienestar psicológico (programas de mindfulness, pausas activas, liderazgo saludable).
 - Prevención: estrategias para reducir riesgos psicosociales (evaluaciones periódicas, políticas anti-acoso, equilibrio carga laboral).

- 11. Factores protectores:** apoyo social, autonomía, reconocimiento, comunicación abierta, equilibrio vida-trabajo.
- 12. Factores de Riesgo:** acoso laboral, sobrecarga, falta de participación, conflictos, inseguridad laboral.

4. **Ámbito de aplicación y Principios rectores.**

4.1. **Ámbito de aplicación.**

Este protocolo de salud mental está diseñado para aplicarse a todo el personal de MAINEL en el marco de proyectos de acción humanitaria y cooperación internacional, con independencia de su relación contractual o lugar de desempeño, incluyendo:

- a) Personal en sede.
- b) Personal que realice desplazamientos temporales a terreno.
- c) Personal expatriado en terreno.
- d) Personal local y personal contratado por entidades social locales.
- e) Voluntariado vinculado a proyectos humanitarios.

Es particularmente relevante el hecho de que estas personas están prestando atención o tienen contacto directo con personas de graves carencias materiales, con las implicaciones emocionales y psicológicas que estas interacciones conllevan.

Su aplicación abarca diversos contextos:

- Sedes en España: Reconociendo que el bienestar psicosocial también es crucial en los entornos de oficina.
- Proyectos en terreno: Donde las dinámicas y los desafíos pueden ser intensos y cambiantes.
- Crisis humanitarias: Que conllevan altos niveles de estrés y exposición a situaciones traumáticas.

4.2. **Principios rectores.**

Este protocolo se fundamenta en una serie de principios que guían todas sus acciones y enfoques, asegurando una aproximación integral y respetuosa hacia la salud mental y el bienestar de todo el personal:

a) Prevención y promoción de la salud.

- Priorizar medidas preventivas antes que reactivas.
- Promover un entorno de trabajo saludable, con programas de bienestar psicológico y hábitos saludables.

b) Enfoque integral.

- Considerar la salud mental de manera global: condiciones de trabajo, factores organizativos, relaciones interpersonales y equilibrio vida-trabajo.
- Reconocer la interdependencia entre salud física, mental y social.

c) Participación activa de los trabajadores.

- Involucrar a la plantilla en la identificación de riesgos y en el diseño de medidas.

- Fomentar canales de comunicación bidireccionales.
- d) Confidencialidad y protección de datos.**
- Garantizar que cualquier información sobre la salud mental se maneje con el máximo respeto a la privacidad.
- Cumplir con la **LOPDGDD y el RGPD** en materia de datos sensibles.
- e) No discriminación e igualdad.**
- Evitar cualquier trato áspero o vejatorio hacia personas con problemas de salud mental.
- Proteger frente a estigmatización, acoso o represalias.
- f) Enfoque basado en la evidencia.**
- Utilizar tests bienales como herramientas de evaluación.
- Basar las medidas en buenas prácticas, normativa vigente y guías internacionales (OMS, OIT, INSST).
- g) Mejora continua.**
- Establecer indicadores para medir la eficacia del plan a partir de las encuestas y tests bienales de toda la plantilla.
- Revisar y actualizar periódicamente estos indicadores propuestos, según resultados, nuevas evidencias y cambios normativos.
- h) Responsabilidad compartida.**
- Reconocer que la salud mental laboral es responsabilidad conjunta de la empresa, los servicios de prevención y los trabajadores.
- Fomentar la corresponsabilidad en el autocuidado y la cultura preventiva.
- i) Intervención temprana y apoyo adecuado.**
- Detectar señales de riesgo de forma precoz.
- Facilitar la asistencia del personal a los recursos de apoyo (asesoría psicológica o derivación a especialistas) antes de que el problema se agrave.

5. Evaluación y prevención de riesgos psicosociales.

Los problemas de salud mental son complejos y multifactoriales, originándose por la interacción de factores biológicos, familiares, laborales y sociales. Esto incluye la exposición a violencia, desigualdades sistémicas y otros determinantes políticos, económicos, sociales y medioambientales que impactan directamente en el bienestar.

A nivel global, las personas adultas dedican una parte significativa de su tiempo al trabajo. Si bien el trabajo puede ser una fuente de propósito, conexión social y estabilidad, contribuyendo positivamente a la salud mental, también puede generar situaciones que la afecten adversamente.

El trabajo en cooperación para el desarrollo y ayuda humanitaria presenta desafíos particulares, como la organización del trabajo en función de factores externos. Por ejemplo, las convocatorias de subvenciones para la financiación no salen en fecha fija, lo que conlleva una dificultad para la preparación programada de los proyectos, y el efecto indeseado de picos de cargas excesivas de

trabajo en algunos momentos. Además, se han de atender también las consecuencias de enfrentarse a condiciones intrínsecas de la pobreza crónica y las emergencias a las que respondemos, los problemas sociales profundos que motivan nuestra labor de cooperación, y las particularidades del trabajo, a veces condicionadas por decisiones políticas, económicas y sociales.

5.1. Principales riesgos psicosociales en el trabajo en sede:

a) Estrés y sobrecarga laboral.

- Jornadas prolongadas cuando se acumulan las convocatorias en fecha similares, urgencia en la toma de presentación de proyectos a convocatorias y presión por la necesidad de conseguir la financiación de administradores públicos en contextos políticos cambiantes.
- Exposición constante al trabajo con plazos ajustados y dependiendo de terceros (socios locales) para poder realizarlo.
- Por otra parte, queremos hacer constar que, dada la dificultad puesta de manifiesto en las encuestas para compaginar la vida laboral y familiar, en Mainel se arbitró desde hace muchos años una medida de descanso durante las vacaciones escolares de Navidad, pues la atención de los hijos en esa época supone un esfuerzo añadido, y un día más de vacaciones en Fallas.

b) Fatiga por compasión.

- Escuchar y trabajar con testimonios de violencia, hambre, desastres o desplazamientos forzados.
- Estrés por empatizar con el sufrimiento de las personas a las que no se puede atender por falta de fondos o por la no concesión de financiación para algún proyecto.

c) Riesgos diferenciados.

- Posible sobrecarga adicional por estereotipos de cuidado y conciliación.
- Mayor sensibilidad y vulnerabilidad de las mujeres ante los testimonios de desastres, hambre, precaria educación de las niñas que se describe en los proyectos de cooperación, etc.

5.2. Principales riesgos psicosociales en el trabajo en terreno.

a) Estrés crónico y sobrecarga laboral.

- Urgencia en la toma de decisiones y presión por la magnitud de las crisis que, a veces, originan jornadas prolongadas de trabajo en terreno.
- Exposición constante a situaciones de sufrimiento humano.

b) Trauma vicario y fatiga por compasión.

- Escuchar y presenciar testimonios de violencia, hambre, desastres o desplazamientos forzados.
- Interiorizar el dolor de las personas atendidas, con riesgo de agotamiento emocional.

c) Riesgo de burnout (síndrome de desgaste profesional).

- Alta exigencia con pocos recursos.
 - Expectativas irreales de impacto frente a la magnitud de los problemas.
 - Pérdida progresiva de motivación y sentido de propósito.
- d) Aislamiento social y cultural de expatriados y personal de Ayuda Humanitaria.**
- Trabajar en contextos remotos o en países con diferencias culturales, idiomáticas y de costumbres.
 - Dificultades para mantener contacto con la familia y entornos cercanos.
- e) Inseguridad y amenazas externas.**
- Conflictos armados, violencia de género, catástrofes naturales, epidemias.
 - Incertidumbre constante que genera ansiedad.
- f) Contacto con comunidades con condiciones de vida precarias.**
- Escasez de servicios básicos (agua, electricidad, vivienda segura).
 - Alimentación inadecuada y exposición a enfermedades locales.
 - Dificultad para desconectar del trabajo al compartir el mismo espacio vital.
- g) Choque cultural e impacto del retorno de los expatriados y personal de Ayuda Humanitaria.**
- Adaptación difícil al entorno del país de destino.
 - Síndrome de "reentrada" o dificultad para readaptarse al país de origen después de la misión.
- h) Salud mental y género.**

La Fundación Mainel considera, como muchos estudios de especialistas demuestran, que el género influye en la forma de vivir, expresar y afrontar el estrés, el sufrimiento emocional y las situaciones de crisis y que, en consecuencia, este **Protocolo de Salud Emocional y Mental**, que tiene un ámbito de aplicación internacional y multicultural, debe ser sensible a identificar los síntomas diferenciados para garantizar la atención psicosocial más personalizada posible.

Se tendrán en cuenta, entre otros aspectos:

- Diferencias en los patrones de socialización emocional de hombres y mujeres.
- Riesgos específicos asociados al género (sobrecarga adicional por estereotipos y conciliación de cuidados, dificultades para expresar el malestar, etc.)
- Creación de espacios seguros e inclusivos de escucha y acompañamiento.
- Mayor vulnerabilidad de mujeres cooperantes y trabajadoras humanitarias a violencia sexual, acoso o discriminación.

5.3. Mitigación de riesgos y enfoque preventivo del protocolo.

Si bien los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo de cooperación no pueden eliminarse por completo, sus consecuencias negativas sí pueden mitigarse o prevenirse. Esto se

logra mediante algunas acciones preventivas previas a la sobrecarga del trabajo, como una buena organización y un reparto de tareas dimensionado en función de la plantilla, así como una capacitación y formación adecuada previa al viaje de los posibles expatriados, cooperantes o personal de Ayuda Humanitaria y un adecuado apoyo post-intervención.

Este protocolo está diseñado para generar herramientas clave que puedan ser adaptadas y aplicadas en la mayoría de los escenarios donde se lleva a cabo la labor de Mainel. El objetivo es equipar a la plantilla con los recursos necesarios para afrontar estos desafíos, priorizando siempre su bienestar y salud mental como pilar fundamental de la misión de la Fundación Mainel.

Se consideran señales de alerta, entre otras:

- Cambios bruscos de conducta o estado de ánimo.
- Aislamiento social persistente.
- Expresiones de desesperanza, ansiedad intensa o tristeza prolongada.
- Manifestaciones verbales o conductuales que manifiesten desequilibrios.

6. Acciones que desarrollar.

A continuación, se detallan algunas acciones clave para desarrollar en el marco de este plan, tanto para el personal en sede como para trabajadores/as o voluntarios/as en terreno y expatriados/as y personal de Ayuda Humanitaria. Estas acciones podrán adaptarse anualmente dentro de la vigencia de este plan según las encuestas y las reuniones mantenidas con la plantilla.

6.1. Medidas preventivas y de fomento del bienestar psicosocial.

Al igual que los factores de riesgo mencionados, existen medidas clave para disminuir y controlar la aparición de problemas de salud mental en el trabajo. En el contexto de una ONGD, esto implica construir un ambiente laboral seguro e inclusivo donde se gestione adecuadamente el estrés y las presiones externas, y se promuevan activamente conductas saludables que beneficien a todo el equipo.

El autocuidado es un conjunto de prácticas que nacen de la decisión consciente de velar por nuestro bienestar físico y emocional, al mismo tiempo que consideramos el de los demás. Si bien el autocuidado es una responsabilidad personal que incluye hábitos como el ejercicio físico, la buena alimentación, la recreación y el descanso, la organización también debe promover y facilitar activamente espacios para ello. El acceso al autocuidado está intrínsecamente ligado al contexto de trabajo. Por esta razón, se han diferenciado estrategias específicas para el personal en sede y para el personal en campo, especialmente para quienes tienen contacto directo con poblaciones vulnerables en situaciones de violencia o crisis humanitarias.

6.2. Proceso de identificación y detección de necesidades.

La identificación temprana y sensible de las necesidades es fundamental para un apoyo efectivo:

- a) **Recolección bienal de información:** Se implementarán procesos para recopilar datos sobre el estado de los trabajadores. Esto ayudará a entender los patrones de prevalencia de problemas de salud mental y las necesidades específicas de apoyo, asegurando que ninguna voz sea ignorada. En el anexo I se encuentran los indicadores que se medirán, redactados a partir de la primera encuesta realizada a la plantilla a finales de 2025. Estos indicadores se podrán ir adecuando en función de las respuestas de futuras encuestas.

- b) **Reflexión anual sobre el estado psicosocial de la plantilla en el marco de seguimiento del Plan de Actuación:** Se ofrecerá un espacio estructurado, para compartir experiencias, analizar situaciones del día a día y generar aprendizajes colectivos. Se velará para que no sean reuniones de quejas, sino herramientas formativas y de apoyo psicosocial.

6.3. Formación y sensibilización.

Mainel promoverá acciones formativas periódicas en bienestar psicosocial, autocuidado, detección temprana y perspectiva de género en salud mental.

Se fomenta una cultura de aprendizaje continuo y conciencia sobre el bienestar, así como de aprendizaje frente a estigmas establecidos en torno a la salud mental. Para ello, se organizarán las siguientes actividades:

- a) **Formaciones online o presenciales:** Se realizarán con el objetivo de generar entornos laborales más competitivos y eficientes y prevenir problemas, bajar el nivel de estrés en la presentación de proyectos y mejorar el desempeño general de la Fundación.
- b) **Acompañamiento:** Se hace para ofrecer un apoyo más cercano, continuo y personalizado que complementa las formaciones generales o las campañas de sensibilización. No se trata de sustituir la atención psicológica profesional, sino de crear apoyos dentro de la Fundación que ayuden a sostener a los trabajadores en situaciones de malestar.

6.4. Construir un entorno de trabajo saludable.

El compromiso de Mainel es construir un entorno que fomente el bienestar integral y será una tarea primordial del **Equipo de bienestar psicosocial** citado previamente, a través de:

- a) **Políticas de conciliación corresponsable:** Se implementarán políticas que promuevan una adecuada atención de las responsabilidades familiares y personales, apoyando la conciliación y el bienestar de todo el personal siempre que se cumpla el fin de la Fundación y no se perjudique el trabajo en general tanto de la institución como del resto de compañeros/as.
- b) **Clima laboral basado en la confianza, la horizontalidad y la escucha activa:** Se fomentará un ambiente de trabajo donde prevalezca la confianza mutua, las relaciones sean horizontales y se practique la escucha activa, creando un espacio de respeto y colaboración.
- c) **Organización de 2 pausas saludables semanales:** En primer lugar, se realizan pausas para realizar estiramientos dinamizadas de forma voluntaria por un trabajador o trabajadora. Y, en segundo lugar, todos los viernes las pausas se acompañan de un sencillo aperitivo para fomentar un clima más distendido y el intercambio de ideas.
- d) **Celebraciones conjuntas:** Los últimos martes de cada mes se celebran los eventos y noticias relacionados con el personal: cumpleaños, santos y otros motivos de festejo.
- e) **Planificación del trabajo anual** dimensionado al número de trabajadores/as y repartiendo los diferentes proyectos entre los técnicos de forma adecuada y con flexibilidad.
- f) **Vivienda y lugar de trabajo dignos para los expatriados y personal de Ayuda Humanitaria.**
- g) **Canales seguros para expresar malestares:** Se establecerán los siguientes mecanismos herramientas y vías de comunicación confidenciales y accesibles para que el personal pueda expresar cualquier malestar o preocupación sin temor a consecuencias

negativas, especialmente en casos de discriminación, acoso o violencia por razones de género o identidad:

- 1. Encuestas bienales de clima laboral y salud mental:** sirven como herramienta de diagnóstico y mejora continua, para cuidar la salud emocional de los equipos y aumentar la productividad de la organización. Tienen como objetivo dar voz a los empleados y generar un espacio de participación donde los trabajadores pueden expresar cómo viven su día a día.
 - 2. Canal de comunicación/denuncias:** Sirve como una herramienta confidencial y segura que permite a empleados, socios, proveedores o terceros comunicar irregularidades, incumplimientos o comportamientos contrarios a la ley, a los valores éticos o a las políticas internas de la organización. Su finalidad principal es prevenir, detectar y corregir malas prácticas, fortaleciendo la transparencia y la cultura ética corporativa. El canal está disponible en la web de Mainel.
 - 3. Reuniones periódicas mensuales por áreas de trabajo.**
 - 4. Reuniones anuales para el seguimiento de los planes de actuación:** Se da seguimiento a las actividades programadas y en estas reuniones se habilitan espacios para exponer el estado de salud y bienestar de la plantilla
 - 5. Grupo de WhatsApp.**
 - 6. Atención personalizada por parte de la Dirección y Patronos.**
 - 7. Correo electrónico.**
- h) **Actuación en caso de un problema de salud mental.**
1. Facilitar la asistencia del trabajador a recursos de apoyo psicosocial.
 2. Garantizar la confidencialidad.
 3. Establecer personal de apoyo a quien lo necesite, de forma delicada y discreta.
- i) **Actuación en situaciones de crisis**
1. Mantener la calma y no dejar sola a la persona.
 2. Contactar con los servicios de emergencia.
 3. Informar a la Directora de Mainel o a alguna otra persona del Equipo de bienestar psicosocial.

7. Derechos y Responsabilidades.

A continuación, se detallan las responsabilidades diferenciadas de Mainel (líneas de mando) y los trabajadores, basadas en principios de la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo.

7.1. Derechos de los trabajadores.

Tienen derecho a desarrollar sus labores en condiciones que resguarden su salud mental, emocional y social, en igualdad de condiciones con la salud física.

a) Derecho a un ambiente laboral sano y seguro.

- El trabajo debe realizarse en un entorno que proteja el bienestar psicológico, libre de acoso, violencia o discriminación.
- Mainel tiene la obligación de prevenir riesgos psicosociales.

b) Derecho a la dignidad y respeto.

- Todos deben ser tratados con consideración, sin humillaciones ni tratos degradantes.

- Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de salud mental.
- c) Derecho a la confidencialidad.**
- La información sobre el estado psicológico o psiquiátrico de una persona es privada y debe manejarse con estricta reserva.
- d) Derecho a recibir apoyo y atención adecuada.**
- Acceso a programas de apoyo psicológico, acompañamiento o asistencia cuando existan signos de estrés, ansiedad o *burnout*.
 - Derecho a solicitar ayuda sin temor a represalias o estigmatización.
- e) Derecho a la participación.**
- Ser parte de las evaluaciones y acciones preventivas en salud mental, a través de consultas, encuestas o los comités paritarios.
- f) Derecho al equilibrio vida-trabajo.**
- Contar con tiempos de descanso adecuados, jornadas razonables y respeto a los límites laborales.
- g) Derecho a la información y formación.**
- Recibir capacitación sobre autocuidado, manejo del estrés y prevención de riesgos psicosociales.

7.2. Responsabilidades de Mainel.

La organización (como entidad legal y organizacional) tiene la responsabilidad principal de garantizar un entorno laboral seguro y saludable, tanto física como psicológicamente.

Obligaciones clave:

- a) **Cumplir la normativa legal** en materia de salud y seguridad laboral, incluyendo los factores psicosociales.
- b) **Diseñar y aplicar políticas de salud mental laboral**, integradas en la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SST).
- c) **Evaluar riesgos psicosociales**: detectar causas de estrés, violencia, acoso, sobrecarga, falta de control, etc.
- d) **Prevenir y reducir dichos riesgos**, implementando planes de acción (ajuste de carga, pausas, capacitación, liderazgo positivo).
- e) **Promover el bienestar psicológico** mediante programas de apoyo, formación y promoción de un clima saludable.
- f) **Asegurar la confidencialidad** de la información sobre salud mental.
- g) **Garantizar igualdad de oportunidades y no discriminación** hacia personas con trastornos mentales.
- h) **Fomentar el equilibrio vida-trabajo** (flexibilidad, descanso, vacaciones efectivas).

7.3. Responsabilidades de la Dirección.

La Dirección es el vínculo directo entre la Fundación y los trabajadores, por lo que su rol es crucial para la salud mental del equipo.

Responsabilidades principales:

- a) **Modelar comportamientos saludables:** gestión del tiempo, respeto, comunicación asertiva, empatía.
- b) **Detectar señales tempranas** de estrés, agotamiento o conflicto en sus equipos.
- c) **Escuchar activamente** y brindar apoyo emocional básico o derivar a los canales adecuados.
- d) **Distribuir equitativamente las cargas de trabajo** y ofrecer retroalimentación constructiva.
- e) **Prevenir y actuar ante situaciones de acoso o maltrato laboral.**
- f) **Promover un clima laboral positivo**, con reconocimiento, participación y trabajo en equipo.
- g) **Facilitar la reintegración** de personas con licencia médica o crisis psicológicas, respetando su proceso.
- h) **Formarse en liderazgo saludable y gestión de equipos.**

7.4. Responsabilidades de los empleadores (superiores jerárquicos).

El Patronato de Mainel, como empleador y responsable último en la toma de decisiones respecto a la contratación de personas, tiene una responsabilidad legal y ética sobre la salud mental de sus trabajadores.

Obligaciones esenciales:

- a) **Proveer condiciones seguras y saludables de trabajo**, incluyendo el entorno psicosocial.
- b) **Incluir la salud mental en la política general de prevención de riesgos laborales.**
- c) **Asignar recursos** (humanos, técnicos y financieros) para programas de salud mental.
- d) **Garantizar el acceso a servicios de apoyo** (psicológico, médico o social) cuando sea necesario.
- e) **Velar por que la Dirección y el Equipo de bienestar psicosocial reciban formación en liderazgo y prevención de riesgos psicosociales.**
- f) **Evitar prácticas empresariales dañinas**, como metas inalcanzables, jornadas excesivas o culturas de presión extrema.

7.5. Responsabilidad de los trabajadores.

Aunque la empresa tiene la mayor carga legal, los trabajadores también tienen deberes:

- Participar en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

- Cuidar su salud mental adoptando prácticas de autocuidado y buscar apoyo ante signos de malestar emocional o estrés excesivo.
- Respetar los valores y las políticas internas de la empresa sobre bienestar, prevención del acoso y buen trato recogidos en el Código de conducta de Mainel, fomentando siempre un ambiente positivo, promoviendo la empatía y evitando conductas hostiles o discriminatorias.
- Comunicar oportunamente problemas que afecten su bienestar o el de otros.
- Participar en las actividades preventivas
- Participar en las capacitaciones, evaluaciones psicosociales y programas de promoción del bienestar.
- Comunicar oportunamente riesgos o situaciones de conflicto
- Informar sobre problemas que afecten el clima laboral o la salud mental.
- Acudir a los canales de ayuda que la empresa disponga, respetando su confidencialidad.

8. Evaluación y monitoreo continuo.

8.1. Evaluación de riesgos psicosociales.

La Fundación Mainel realizará evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales, diferenciadas por colectivos y fases del ciclo del proyecto (pre-misión, durante la misión y post-misión), considerando contextos de emergencia, seguridad, aislamiento, carga emocional y procesos de expatriación y retorno.

8.2. Medidas preventivas y de acompañamiento.

a) Personal en sede y personal que viaja a terreno.

- Información y preparación previa a los desplazamientos.
- Medidas de conciliación y flexibilidad en momentos de especial carga emocional.
- Teniendo en cuenta las recomendaciones posteriores a la encuesta de 2025, se ha previsto que, al regresar de los viajes a terreno para el seguimiento de los proyectos se disponga de un día libre por cada semana pasada en terreno, a fin de facilitar el descanso.
- Espacios de escucha y seguimiento tras el regreso.

b) Personal expatriado en terreno.

- Preparación psicosocial previa a la misión (contexto, autocuidado, gestión del estrés, choque cultural, etc).
- Acompañamiento periódico psicológico confidencial durante la misión.
- Protocolos de descanso, rotación y desconexión.
- Entrevista y seguimiento de retorno.

c) Voluntariado.

- Información clara sobre riesgos asociados a su rol y límites en su tarea.
- Acompañamiento básico y derivación a recursos especializados cuando proceda.
- Supervisión y seguimiento adecuado a su rol y nivel de experiencia.

8.3. Detección, atención y derivación.

Cualquier situación de malestar podrá ser comunicada a cualquiera de las personas del Equipo de bienestar psicosocial, referente de bienestar psicosocial. La valoración inicial se basará en la escucha activa sin realizar diagnósticos clínicos y, cuando sea necesario, se activará la derivación a recursos especializados, garantizando siempre la confidencialidad y el consentimiento informado.

8.4. Seguimiento y mejora continua.

Se establecerán medidas de atención y apoyo entre las que destacamos:

- Acciones formativas realizadas.
- Porcentaje de personal y voluntariado informado.
- Sesiones de atención psicosocial tras el regreso.
- Seguimiento adecuado en los tres meses posteriores al regreso del expatriado.
- Activación de apoyos y derivaciones externas.
- Integración del bienestar psicosocial y la perspectiva de género en los proyectos.
- El Protocolo será revisado periódicamente para su actualización y mejora continua.

9. Marco Normativo y Referencias.

La legislación y normativas relevantes en Europa y España sobre salud mental y riesgos psicosociales en el trabajo, junto con referencias clave de organismos internacionales como OMS y OIT son las siguientes:

9.1. Legislación y normativa europea.

❖ Directivas europeas:

- 1. Directiva 89/391/CEE** – Marco general de seguridad y salud en el trabajo.
 - Obliga a los Estados miembros a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, incluyendo riesgos psicosociales.
 - Introduce la prevención, evaluación de riesgos y formación en el trabajo.
- 2. Directiva 89/654/CEE** – Condiciones mínimas de seguridad en los lugares de trabajo.
 - Establece obligaciones sobre espacios, iluminación, ventilación y condiciones ergonómicas, que influyen en la salud mental.
- 3. Directiva 2003/88/CE** – Jornadas laborales y descansos.

- Regula horarios, descansos y periodos de descanso semanal, clave para prevenir estrés y burnout.

4. **Directiva 2000/78/CE** – Igualdad en el empleo.

- Prohíbe la discriminación por enfermedad o discapacidad, incluyendo trastornos mentales.

❖ **Normas y guías europeas.**

- **Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA):** proporciona guías sobre **estrés laboral y riesgos psicosociales**, incluyendo el modelo “**Good Practice**”.
- **ISO 45003:2021** – Gestión de riesgos psicosociales en el trabajo.
 - Estándar internacional aplicable en Europa para **identificar, evaluar y controlar riesgos psicosociales**.

9.2. **Legislación y normativa española.**

❖ **Ley y reglamentos principales:**

1. **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).**

- Marco legal general de prevención de riesgos laborales en España.
- Art. 14 y 15: Obliga a evaluar y prevenir riesgos psicosociales como estrés, violencia y acoso laboral.
- Introduce obligaciones para la empresa y derechos de los trabajadores.

2. **Real Decreto 39/1997 – Reglamento de los Servicios de Prevención.**

- Establece la organización de los servicios de prevención y su rol en la gestión de riesgos psicosociales.

3. **Guías y protocolos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).**

- Proporcionan criterios técnicos sobre evaluación de riesgos psicosociales, estrés laboral y *burnout*.

4. **Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad**

- Garantiza la igualdad de trato y no discriminación, incluyendo salud mental.

5. **Código Penal**

- Protege frente a acoso laboral, *mobbing* y violencia en el trabajo, relacionados con la salud mental.

9.3. **Normas y guías internacionales.**

❖ **OMS – Organización Mundial de la Salud:**

• **“Mental health in the workplace” (2010).**

- Define la salud mental laboral y recomienda programas de prevención, promoción y gestión de riesgos psicosociales.

- Estrategias de **promoción de la resiliencia, bienestar y prevención de trastornos mentales** en el trabajo.
- ❖ **OIT – Organización Internacional del Trabajo:**
- **Convenio 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (1981).**
 - Obligación de los Estados y empleadores de proteger la salud física y mental de los trabajadores.
- **Directrices de la OIT sobre riesgos psicosociales y violencia en el trabajo (2016).**
 - Recomienda evaluación, prevención y gestión de riesgos psicosociales, así como formación y participación de los trabajadores.
- ❖ **Otros organismos:**
- **EU-OSHA:** guías y buenas prácticas sobre estrés laboral, acoso y salud mental.
- **OMS/ILO Joint Effort:** estrategias globales para salud mental en el trabajo.

10. Procedimiento de elaboración, fecha de aprobación y vigencia.

La política detallada en el presente “Protocolo de Salud Mental para el Personal Cooperante, Humanitario y en Sede”, ha sido elaborado por un equipo externo, después de hablar con todos los trabajadores y realizar una encuesta cuyas cuestiones servirán de indicadores para el seguimiento del plan. Posteriormente, con apoyo y revisión de un comité interno, se redactó un borrador que se trabajó entre octubre y noviembre de 2025 con algunas reuniones más en enero y febrero de 2026 a fin de conseguir un documento de protocolo más revisado y mejorado. Este protocolo fue aprobado por el Patronato de Mainel el día 5 de marzo, para el periodo 2026-2030. Desde esa fecha, sus disposiciones han entrado en plena vigencia y son de aplicación obligatoria para todo el personal contratado por Mainel, tanto en España como en los países donde la Fundación lleva a cabo sus proyectos.

El protocolo se revisará y actualizará periódicamente cada **5 años**, o cuando posibles cambios en la normativa, experiencias y necesidades de la organización lo exijan, para asegurar su relevancia y efectividad continua.