

# IMPRESINDIBLES

HOJA INFORMATIVA

S<sup>a</sup> MUJER Y POLÍTICAS  
SOCIALES UGT  
SERVICIOS PÚBLICOS

ABRIL 2024



## ÍNDICE

### NUESTRA MIRADA:

La importancia de abordar la salud mental en el ámbito laboral

### TUS PALABRAS CUENTAN:

Factores de Riesgo Psicosocial

### LA REALIDAD EN CIFRAS:

El 32% de la población trabajadora percibe que los factores de riesgos psicosociales están presentes en el día a día

### ASESORIA EN IGUALDAD:

¿Qué beneficios aporta abordar la salud mental en el lugar de trabajo?

### HERRAMIENTA:

Salud Mental y Trabajo del INSST

### SINDICALISMO EN ACCIÓN:

Propuestas para abordar la salud mental desde el mundo del trabajo.

### PRÓXIMAS ACCIONES

## TÚ SALUD MENTAL NOS IMPORTA

Las personas pasamos gran parte de nuestra vida en el trabajo, las investigaciones sobre salud en el trabajo advierten que es fundamental construir una cultura de prevención en favor de la salud mental de cara a acabar con el estigma sobre esta dimensión de la salud y garantizar que las y los trabajadores con problemas en este sentido se sientan protegidos y apoyados.

Desde UGT Servicios Públicos con motivo del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), 28 de abril, ponemos el foco sobre la salud mental y la importancia de la atención a los factores psicosociales en el mundo del trabajo de cara a garantizar una efectiva protección en los centros de trabajo de los servicios públicos.

Este mes de abril creemos necesario visibilizar que apostamos por servicios públicos donde se pongan a las personas y a los y las trabajadoras, sus necesidades y derechos en el centro del desarrollo social y económico y por ello decimos:

**TÚ SALUD MENTAL NOS IMPORTA.**



# NUESTRA MIRADA

## La importancia de abordar la salud mental en el ámbito laboral

En la actualidad los poderes públicos, tanto a nivel internacional, de la Unión Europea (UE) como estatal, han mostrado su creciente preocupación por la salud mental y su deterioro derivado del trabajo. La mitad de la población trabajadora de la UE considera que el estrés es habitual en su lugar de trabajo, y los datos señalan que este contribuye a cerca de la mitad de las jornadas laborales perdidas.

*En nuestro contexto cercano, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en su informe «Precariedad Laboral y Salud Mental», habla de la relación directa entre precariedad laboral y empleo femenino. Especialmente se centra en el sector de los cuidados y el trabajo reproductivo donde las condiciones se caracterizan por una mayor precariedad que produce en las trabajadoras un sentimiento de inseguridad y fragilidad mayor, tanto laboral como social. Generando, así, daños en la salud, sufrimiento psíquico y trastornos mentales, entre los que destacan la ansiedad y depresión.*

Teniendo en cuenta esta realidad, comenzamos en primer lugar por concretar **qué es la salud mental**, la cual no es sólo la mera ausencia de trastornos mentales. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) este concepto hace referencia a:

**estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta las capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones y establecer relaciones. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico.**

A lo largo de la vida, múltiples determinantes individuales, sociales y estructurales pueden combinarse para promover o empeorar la salud mental. El trabajo es uno de los ámbitos que en mayor medida afecta la salud física y mental de las personas, entre otros factores, el contenido y el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional pueden exponer en mayor o menor medida el desarrollo de problemas relacionados con la salud mental. Estos factores, llamados también psicosociales pueden encontrarse en todos los sectores, sin embargo las investigaciones señalan que algunas profesiones tienen más probabilidades de estar expuestos a esos factores de riesgo psicosocial que otras, por la labor que realizan o los entornos en que se desempeñan y la manera de hacerlo.

En este sentido, y teniendo en cuenta que nuestro sector son los servicios públicos, tomamos como referencia diferentes informes de la Agencia Europea para la Salud y la Seguridad en el Trabajo (EU-OSHA) que señalan que los sectores relacionados con la salud y el cuidado presenta la mayor prevalencia de riesgos psicosociales, así como problemas de salud mental, como estrés, depresión o ansiedad, en comparación con otros sectores.

En estos trabajos de los servicios públicos las y los trabajadores se encuentran expuestos a riesgos psicosociales tales como las altas cargas de trabajo, la presión temporal, las demandas emocionales, como la exposición a eventos traumáticos o la confrontación con el dolor y el fallecimiento de pacientes, demandas cognitivas, como la toma de decisiones bajo presión, la violencia de terceros, el acoso interno, las largas horas de trabajo y el trabajo por turnos, a menudo combinados con la falta de tiempo, habilidades, control sobre el trabajo y apoyo social debido a la escasez de personal.

Estos riesgos tienen consecuencias graves a nivel individual, organizacional y social. A nivel individual, pueden provocar problemas de salud mental y física, así como la intención de dejar el trabajo. A nivel organizacional, se traducen en pérdida de productividad, absentismo y rotación de personal. A nivel social, generan costos en el sistema de salud y ponen una carga adicional en los servicios de salud públicos.

**A medida que vamos aterrizando la realidad de la salud mental en nuestro sector necesitamos que en nuestra mirada este presente la perspectiva feminista, de modo que nos permita ser conscientes de dos cuestiones clave para promover las medidas que fomenten entornos laborales saludables: de una parte, los sectores citados están altamente feminizados y de otra que existen diferencias de género en materia de salud mental y trabajo, “generalmente, las mujeres presentan tasas superiores de depresión, estrés, ansiedad, somatizaciones y trastornos de la alimentación, mientras que los hombres padecen con mayor frecuencia abuso de sustancias y trastornos antisociales”.**

En consecuencia y pensando en la promoción y protección de la salud mental debemos abordar una serie de medidas que deben facilitar, en primer lugar, legislación, reglamentación y estrategias organizacionales que se centren en la mejora del abordaje de los factores psicosociales. Para ello es necesario, un mayor compromiso de las administraciones que pasa por la integración de la salud mental en las políticas laborales pertinentes. Además, de garantizar presupuestos y recursos específicos en la materia

También es necesario contar con formación e información sobre los procedimientos adecuados para integrar la salud mental en el trabajo en todos los sectores y en los sistemas existentes de seguridad y salud en el trabajo. Siendo clave tener en cuenta la participación de las y los trabajadores de cara a la adopción de decisiones, es necesario contar con la experiencia directa de quien conoce el entorno laboral o ha tenido problemas de salud mental para el diseño de las medidas de forma que puedan ser efectivas en la práctica. Por último, siempre es clave evaluar las medidas diseñadas con el fin de ver la efectividad de las intervenciones.

Prevenir y gestionar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo es garantizar mejoras significativas y duraderas en la salud mental, siendo por tanto beneficioso tanto para las y los trabajadores y empresas, y fomentando un desarrollo económico basado en derechos.



# TUS PALABRAS CUENTAN

## Factores de Riesgo Psicosocial

Los riesgos psicosociales de origen laboral son los únicos que no cuentan con una normativa propia específica en nuestro país. Urge que a todos los niveles se actué para mejorar la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras y por ello consideramos importante dedicar esta sección a definir y concretar este concepto clave para la mejora de la salud mental en el entorno laboral.

En primer lugar, abordamos la **psicosociología** que es la *disciplina técnica de la prevención de riesgos laborales que se ocupa de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo y también se las puede llamar factores psicosociales.*

**Los factores psicosociales representan condiciones de trabajo relacionados con cuestiones como: cuánto trabajo hay que realizar, en qué plazos, a qué velocidad, qué nivel de conocimiento o destrezas se requiere para realizarlo, con qué capacidad de decisión y autonomía se cuenta, de qué fuentes de apoyo se dispone (otros compañeros, tecnología...), qué tipo de relaciones sociales existen entre los trabajadores y trabajadoras y los mandos, etc.**

Estas condiciones de trabajo psicosociales están presentes en todas las organizaciones con independencia de su tamaño, actividad, sector, etc. Sin embargo, en función de su configuración puede convertirse en riesgo para la salud, de hecho, vienen moderados por la mayor o menor vulnerabilidad de las personas y, especialmente, por los recursos organizativos y personales disponibles para hacer frente a esas condiciones psicosociales adversas.



En todo caso, una exposición a factores psicosociales de riesgo pasa factura, con independencia de que haya personas más resilientes o con mejor capacidad de adaptación, por lo que el objetivo principal de la gestión psicosocial es optimizar los factores psicosociales para que dejen de estar en niveles de riesgo o lo estén en menor medida y, complementariamente, contribuir a mejorar la capacidad de afrontamiento y la resiliencia de las personas.

Por ir concretando y aterrizando, cuando hablamos de riesgos para la salud mental en el trabajo nos referimos a:

- insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo;
- cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal;
- horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles;
- falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo;
- condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes;
- cultura institucional que permite los comportamientos negativos;
- apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria;
- violencia, acoso u hostigamiento;
- discriminación y exclusión;
- funciones laborales poco definidas;
- promoción insuficiente o excesiva;
- inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional; y
- demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Identificados los factores pasamos hablar de los efectos, las investigaciones señalan que las condiciones psicosociales de trabajo pueden tener un impacto perjudicial a nivel emocional y cognitivo, produciendo efectos como la ansiedad, la depresión, la angustia, el síndrome de estar quemado, la afectación a la atención y a la toma de decisiones). Se pueden diferenciar efectos a tres niveles:

- **Efectos a nivel emocional:** ansiedad, apatía, depresión, fobias, frustración, nerviosismo, agresividad, disminución de la autoestima, despersonalización.
- **Efectos a nivel conductual:** excitabilidad, incumplimiento de los procedimientos, conducta impulsiva, alimentación desordenada, sedentarismo, consumo de alcohol, tabaco, automedicación, etc.
- **Efectos a nivel cognitivo:** bloqueo mental, dificultad para la toma de decisiones, fallos de memoria, disminución de la concentración, aumento de los tiempos de reacción, etc.

Es clave visibilizar la importancia de abordar los factores psicosociales, contar con información y formación para facilitar la integración de la gestión de los mismos en la gestión de la prevención y protección de la salud en el trabajo.



# LA REALIDAD EN CIFRAS

## Datos para conocer y reflexionar

Vamos a compartir algunos datos que nos ayuden a dimensionar la realidad de salud mental en relación al mundo del trabajo tanto a nivel global como en nuestro entorno más cercano, facilitando cifras de carácter más general a específicas sobre los servicios públicos y la realidad de mujeres y hombres:



Según el último Informe Mundial de Salud Mental de la OMS publicado en 2022, se estima que **cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad**. La COVID-19 provocó un aumento del 25% en la ansiedad y la depresión general en todo el mundo, y puso de manifiesto la falta de preparación para lidiar con su impacto además de revelar una **escasez crónica de recursos** a nivel mundial.

En 2020, **1 de cada 8 personas en todo el mundo tenía un trastorno mental**, sin embargo los tratamientos son insuficientes, el **71% de las personas con psicosis no reciben servicios de salud mental** y los gobiernos de todo el mundo gastaron una media de sólo el **2% de los presupuestos sanitarios en salud mental**, y los países de renta media-baja invirtieron menos del 1%.

# 71%

**Las mujeres que han sido víctimas de violencia de pareja o violencia sexual son particularmente vulnerables a los problemas de salud mental, y se han observado asociaciones significativas entre la victimización y la depresión, la ansiedad, los trastornos por estrés, incluido el trastorno por estrés postraumático, y las ideas suicidas.**



Según datos de Agencia Europea, un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres afirma tener problemas de salud mental causados por el trabajo o empeorados por este. Esto puede explicarse por factores como el **predominio de mujeres en trabajos precarios, la existencia de riesgos que suelen afectar a las mujeres más que a los hombres –como el acoso o la violencia sexual– o que la carga y el impacto de las responsabilidades en materia de prestación de cuidados suelen ser mayores para las mujeres.**

Según el Sondeo de opinión europeo sobre seguridad y salud en el trabajo realizado por la Agencia Europea especializada en la materia en 2022 se pone de manifiesto que el **27 % de los trabajadores sufren estrés, ansiedad o depresión provocados o agravados por el trabajo.**

Además del sufrimiento que provoca en la persona y en su entorno (familia, amigas y cuidadoras), la mala salud mental también tiene consecuencias económicas para la sociedad. Según el informe «Health at a Glance» de la OCDE (2018), **los costes asociados a la salud mental en los 27 países de la UE y el Reino Unido ascienden al menos a 600.000 millones de euros, es decir, más del 4 % del PIB cada año.**



La peor salud mental de las mujeres ha sido constatada en numerosas encuestas de salud, siendo **los determinantes sociales los factores más explicativos del desequilibrio salud mental-género.** Paralelamente, en las encuestas de opinión, comparativamente, **las mujeres tienden a reconocer con mayor facilidad aspectos emocionales.** No obstante, **más allá de las percepciones individuales, también los indicadores de salud mental emanados de las fuentes de contingencia profesional (Delt@ y Panotrass) se orientan en ese sentido, reforzando la hipótesis de la brecha salud mental-género**

En términos absolutos, en nuestro contexto cercano, las actividades donde se notifican mayor número de casos son: Actividades sanitarias, Transporte terrestre y por tubería, Administración Pública y defensa, Comercio al por menor, Servicios financieros, Servicios de comidas y bebidas, y Asistencia en establecimientos residenciales. **Las ocupaciones que acumulan mayor número de casos son: personal médico, profesionales de enfermería y partería, empleados administrativos con tareas de atención al público entre otros.**



Según el informe de UGT salud mental y trabajo, 2023, **la primera causa de muerte en accidente de trabajo, durante la jornada laboral en España el año pasado, fueron los infartos y derrames cerebrales, estas patologías pueden estar relacionadas con la exposición a riesgos psicosociales de origen laboral.** 243 personas trabajadoras murieron en 2021 por esta causa, lo que supone cerca del 40% de las muertes en accidente de trabajo durante la jornada laboral.

El Informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST: “Problemas o efectos adversos para la salud y el bienestar relacionados con el trabajo: análisis a partir de los datos del módulo especial de la EPA 2022 Accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo”, señala que **el 32% de la población trabajadora percibe que los factores de riesgos psicosociales están presentes en el día a día de la población trabajadora de nuestro país.**

**32%**



# ASESORIA EN IGUALDAD

## RESPONDEMOS A TUS PREGUNTAS

### ¿QUÉ BENEFICIOS APORTA ABORDAR LA SALUD MENTAL EN EL LUGAR DE TRABAJO?

Además de contribuir a cumplir con la protección de un derecho fundamental como es el derecho a la salud de los y las trabajadoras, ocuparse de la salud mental en el trabajo puede:

1. **A nivel individual:** reducir o mitigar los problemas de salud mental y física de las y los trabajadores:
2. **A nivel organizacional:**
  - Las empresas pueden identificar y comprender las necesidades y preocupaciones de salud mental de las y los empleados mediante la recopilación de información y pueden tomar medidas para abordarlos y brindarles atención
  - Los empleadores pueden fomentar un mejor ambiente de trabajo mediante el diseño de políticas que promuevan el bienestar de los empleados al conocer las necesidades y preocupaciones de salud mental.
  - Pueden mejorar la retención y la productividad, ya que cuando las y los trabajadores se sienten apoyados y cuidados por las empresas, es más probable que se queden.
  - Pueden ayudar a reducir el estigma en torno a la búsqueda de ayuda para los problemas de salud mental hablando abiertamente sobre la salud mental y brindando apoyo a los empleados que pueden estar luchando.
3. **A nivel social:** reducir costos en el sistema de salud y en la carga adicional en los servicios de salud nacionales.

### ¿QUÉ MEDIDAS PUEDE INTRODUCIRSE EN LA GESTIÓN PSICOSOCIAL PARA POSIBILITAR LUCHAR CONTRA EL ABSENTISMO Y LA SINIESTRALIDAD DERIVADA DEL ABORDAJE DE LA SALUD MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL?

- Mejorar la autonomía y capacidad de decisión sobre cuestiones del trabajo para todas las personas.
- Establecer condiciones organizativas que favorezcan la conciliación familiar, laboral y personal.
- Establecer mecanismos de sustitución de las personas ausentes u otras medidas que no sobrecarguen a las plantillas.
- Dimensionar adecuadamente la carga de trabajo para todas las personas.
- Favorecer relaciones interpersonales de calidad y el apoyo social efectivo.
- Incorporar planes de vuelta al trabajo integrados y adaptados a cada situación.
- Integrar la perspectiva de edad y de género en la gestión psicosocial para favorecer la atención a todas las personas de manera adaptada a su realidad.
- Promover jefaturas y liderazgos que reconozcan el trabajo.



# HERRAMIENTAS

## Salud Mental y Trabajo del INSST



El presente informe tiene como objetivo proporcionar un primer diagnóstico de situación sobre la salud mental en el mundo del trabajo en España.

La Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (EESST) 2023-2027, ha sido elaborada por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde participan tanto la AGE, como las CCAA y Agentes Sociales, y determina que uno de los principales retos a medio plazo es mejorar los datos en salud mental.

En concreto, en la sublínea de actuación 2.2.2 se incluye la "Mejora de la información sobre factores de riesgo psicosocial y ergonómico" con vistas a conocer mejor qué actividades económicas son las más afectadas por estos factores y anticipar intervenciones preventivas en caso de situaciones de desvío respecto a los estándares de seguridad y salud en el trabajo.

Con ese objetivo se analizan en el informe que recomendamos se presentan cuatro fuentes de información secundarias complementarias:

- Módulo especial EPA 2020 sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo (INE).
- Encuesta Europea de Salud-España 2020 (INE).
- Base de patologías no traumáticas de la Seguridad Social (PANOTRATSS) con la que se analizan los trastornos mentales durante el periodo 2017-2020.
- Base de accidentes de trabajo con baja (Delt@), con la que se analizan los accidentes con daño psíquico durante el periodo 2017-2020.

Para determinar la asociación entre factores de riesgo psicosocial y salud mental.





# SINDICALISMO EN ACCIÓN

## PROPUESTAS PARA ABORDAR LA SALUD MENTAL DESDE EL MUNDO DEL TRABAJO

UGT, en 2023 ha realizado un informe sobre salud mental y trabajo donde facilita datos análisis y exigencias para garantizar el adecuado tratamiento de la salud mental en el trabajo. En ese sentido, nos sumamos a demandar las siguientes propuestas:

- Actualizar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para adaptarla las nuevas realidades del trabajo, introduciendo las evaluaciones y las medidas preventivas relacionadas con la salud mental y los riesgos específicos de la digitalización en la empresa.
- Elaboración de una normativa diferenciada sobre la gestión de los riesgos psicosociales de origen laboral, para nuestro país.
- Actualización del listado de enfermedades profesionales español, para que sean incluidas las patologías derivadas de la salud mental y las enfermedades mentales vinculadas al trabajo.
- Articular un Plan de Choque contra la Siniestralidad Laboral de forma urgente, a través de la apertura de una Mesa de Diálogo Social. Entre las líneas de este Plan de Choque no puede faltar la reducción de la incidencia de los riesgos psicosociales entre la población trabajadora.
- Incrementar las inversiones en salud mental, tanto las empresas como las administraciones.
- Dotar de perspectiva de género a la prevención de riesgos laborales.
- Reforzar de la Inspección de Trabajo, con medios humanos y materiales, para que vigile el cumplimiento de la Ley. Instamos a cumplir con la recomendación de la OIT de disponer de un Inspector/a por cada 10.000 personas trabajadoras.
- Promover la aprobación de una nueva normativa de Mutuas que vele, realmente, por los intereses de la salud de todos los trabajadores y trabajadoras y la erradicación de las malas prácticas realizadas por algunas mutuas en la gestión de las contingencias profesionales.
- Mejora de la calidad del servicio de las Mutuas a las personas accidentadas o afectadas por enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, contando con los medios necesarios, incrementando las plantillas de psicólogos y psiquiatras, para atender los daños a la salud mental causados por el trabajo.
- Creación de una figura a nivel estatal, similar a la del Delegado/a Territorial de Prevención de Riesgos Laborales, existente en algunas CCAA.

- Negociar protocolos contra el estrés laboral, la violencia en el trabajo y el acoso laboral en las empresas y AAPP.
- Garantizar la reparación del daño a la salud mental, así como evitar que vuelva a suceder, actuando desde una perspectiva preventiva.
- Formar y dotar de herramientas a las personas trabajadoras para que puedan identificar y saber actuar ante las distintas situaciones que pueden afectar a su salud mental y que tienen lugar en el entorno laboral.
- Formar a las personas trabajadoras para que puedan adaptarse mejor a la transición digital del mundo laboral.
- Promover la gestión preventiva en el seno de la empresa evitando la externalización masiva.
- Abordar la falta de calidad de la gestión preventiva de los servicios de prevención ajenos, a través de una revisión y modificación de la Orden TIN/2504/2010 de 20 de septiembre.





# PRÓXIMAS ACCIONES:



## Ellas enseñan 1x2

En el segundo programa de esta 1ª temporada de Sindicalismo sin barba tenía que abordar un tema IMPRESCINDIBLE: LA EDUCACIÓN.

Todo el mundo tiene una opinión sobre la educación y en ella se depositan muchas expectativas, de ella se habla como capaz de ser un ascensor social y también se le acusa de adoctrinar. Así que con nuestras gafas moradas y preocupadas por varios aspectos sobre ella hemos querido entrevistar Maribel Loranca, Secretaria de Enseñanza de UGT Servicios Públicos.

Con Maribel hablaremos de la capacidad de transformación de la educación, de los cambios que se han producido en los últimos años en este terreno y de mucho más. Pero además, nuestra reportera más dicharachera, Blanca, saldrá a las calles para ver cómo andamos en la elección de los estudios: ¿en 2024 seguirán existiendo estereotipos de género en hombres y mujeres a la hora de elegir profesión?

Mónica nos trae más que datos! Por su parte nos trae información sobre la brecha salarial en educación y este mes viene con reflexiones sobre algunas películas que ha retratado la profesión.

Y también vamos a descubrir que querían ser de pequeñas nuestras Montse y Luz.

Nos puedes ver en YouTube y escuchar en Spotify.