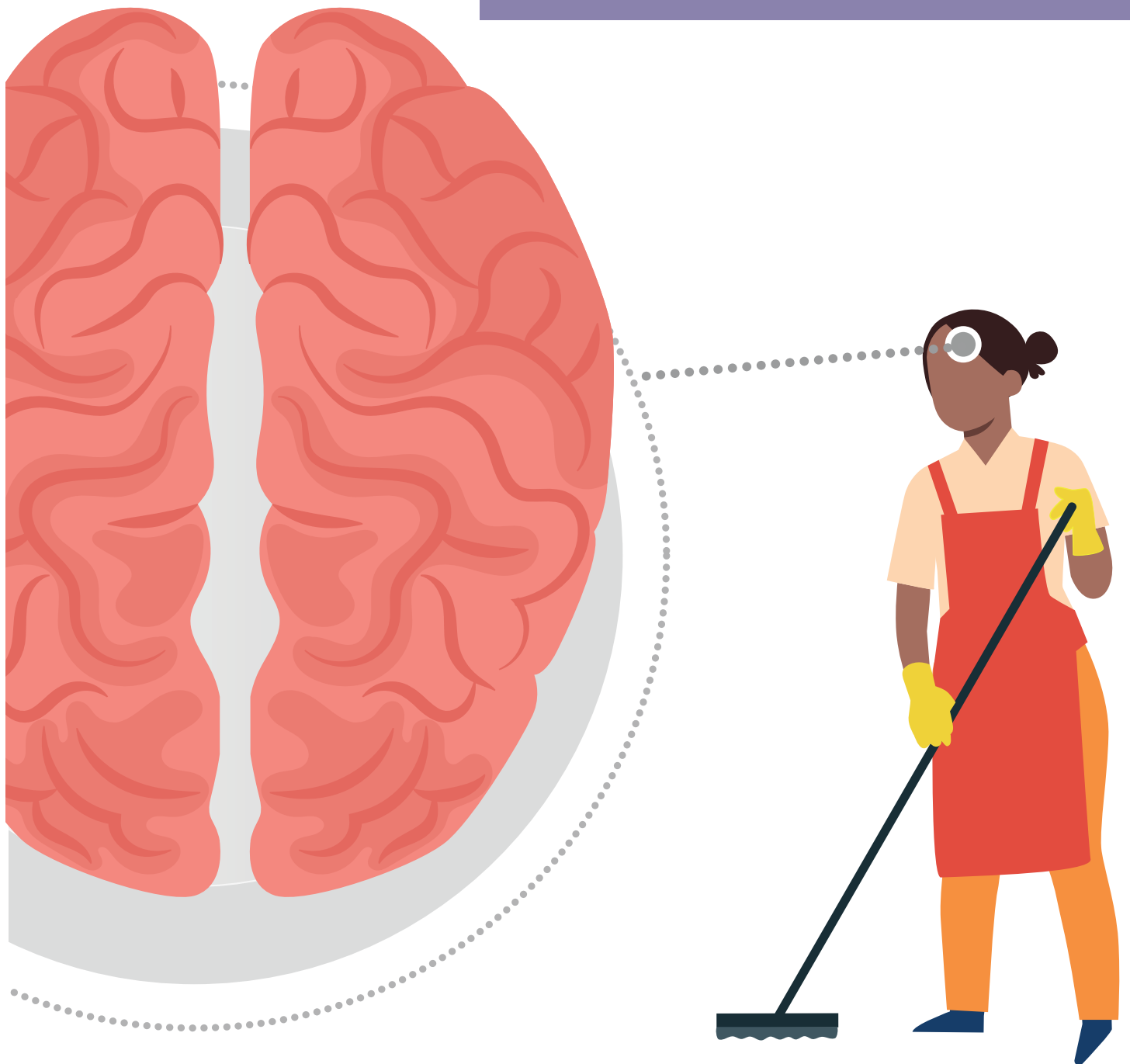


SALUD MENTAL EN EL TRABAJO: UN DERECHO FUNDAMENTAL

GUÍA PRÁCTICA PARA SINDICATOS



ÍNDICE

▶ **INTRODUCCIÓN** - Página. 04

▶ **1. DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE SALUD MENTAL** - Página. 06

1.2. DEFINICIÓN DE SALUD MENTAL - Página. 08

1.3. EL CONTINUO DE LA SALUD MENTAL - Página. 09

1.4. FACTORES QUE AFECTAN LA SALUD MENTAL - Página. 11

1.4.1. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN COMO PARTE DEL BIENESTAR INTEGRAL - Página. 13

1.4.2. CÓMO EL GÉNERO IMPACTA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL - Página. 14

▶ **ACTIVIDADES** - Página. 15

ACTIVIDAD 1 - PUNTOS DE ENCUENTRO - Página. 15

ACTIVIDAD 2 - LLUVIA DE IDEAS - Página. 16

ACTIVIDAD 3 - EL ROMPECABEZAS DE LA SALUD MENTAL - Página. 17

▶ **2. ROMPIENDO EL ESTIGMA: HABLEMOS DE LA SALUD MENTAL** - Página. 18

▶ **3. LA ANSIEDAD Y LA DEPRESIÓN, LOS TRASTORNOS MÁS PREVALENTES A NIVEL MUNDIAL Y LAS CAUSAS MÁS COMUNES DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO.**

- Página. 20

3.1. ANSIEDAD - Página. 20

3.2. DEPRESIÓN - Página. 22

▶ **ACTIVIDADES** - Página. 30

ACTIVIDAD 4 - MITOS Y VERDADES SOBRE LA SALUD MENTAL - Página. 30

ACTIVIDAD 5 - ANSIEDAD Y DEPRESIÓN: RECONOCIENDO LOS SÍNTOMAS - Página. 32

▶ **4. EL IMPACTO DEL ENTORNO LABORAL EN LA SALUD MENTAL** - Página. 33

4.1. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO - Página. 34

4.2. VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO - Página. 38

- ▶ **5. LA SALUD MENTAL: UN TEMA SINDICAL** - Página. 40
 - 5.1. EL SECTOR DE SERVICIOS: UNO DE LOS MÁS PELIGROSOS - Página. 40
 - 5.2. ESTRATEGIAS PARA PREVENIR, PROTEGER, PROMOVER Y APOYAR LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO - Página. 42
 - 5.2.1. PREVENCIÓN: REDUCCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL - Página. 43
 - 5.2.2. PROTEGER Y PROMOVER LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO - Página. 46
 - 5.2.3. APOYAR, RETENER Y EMPLEAR A PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL - Página. 47
 - 5.3. ESTRATEGIAS DE ORGANIZACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE SALUD MENTAL LLEVADAS A CABO POR LOS SINDICATOS - Página. 49
 - 5.3.1. LA DIVERSIDAD, UNA CUESTIÓN CLAVE - Página. 50

- ▶ **ACTIVIDADES** - Página. 51
 - ACTIVIDAD 6 - REVISIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRATEGIAS PARA COMBATIRLOS - Página. 51
 - ACTIVIDAD 7 - APOYANDO A PERSONAS TRABAJADORAS CON SÍNTOMAS DE DEPRESIÓN O ANSIEDAD - Página. 52
 - ACTIVIDAD 8 - NOS ELEVAMOS - Página. 53

- ▶ **ANEXO 1: GUÍA SOBRE TRASTORNOS DE SALUD MENTAL COMUNES** - Página. 54

- ▶ **RECURSOS ÚTILES** - Página. 57

- ▶ **BIBLIOGRAFÍA** - Página. 59

INTRODUCCIÓN

El empleo proporciona a las personas trabajadoras un ingreso y les otorga estatus social, contribuye a la autoestima y les permite realizar aportes significativos a su entorno, desarrollar su potencial y mantener redes sociales valiosas. Para las personas que enfrentan problemas de salud mental, tener un empleo puede ser fundamental para establecer vínculos con la comunidad y desempeñar un papel clave en su proceso de recuperación o bienestar general.

Sin embargo, incluso antes de la pandemia de COVID-19, el estrés laboral, la ansiedad y la depresión ya eran las principales causas de ausencias por enfermedad en muchas economías. La pandemia no creó estos problemas, pero los intensificó, y la problemática ha persistido. La crisis transformó profundamente el mundo del trabajo: el teletrabajo, la adopción acelerada de nuevas tecnologías y la expansión del sector de servicios, entre otros cambios, han venido acompañados de un creciente temor a la pérdida del empleo.

Al mismo tiempo, la pandemia desencadenó una crisis global de salud mental, exacerbando factores laborales (riesgos psicosociales) que afectan negativamente la salud mental de las personas que trabajan. Solo en el primer año de la crisis sanitaria, los trastornos de ansiedad y depresión aumentaron más de un 25%, subrayando la urgencia de abordar la salud mental en el lugar de trabajo.

LOS TRASTORNOS DE SALUD MENTAL SON LA PRINCIPAL CAUSA DE DISCAPACIDAD EN EL MUNDO.

A pesar de la magnitud del problema, las políticas e inversiones necesarias para abordarlo siguen siendo insuficientes. **En 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció la salud y seguridad ocupacional como uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo¹**, y los riesgos psicosociales y problemas de salud mental como áreas prioritarias de su Estrategia Global de Seguridad y Salud en el Trabajo 2024-2030². Todos los países miembros deben promover entornos de trabajo seguros y saludables, incluida la salud mental, incluso si no han ratificado los convenios pertinentes.

Durante años, el Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI Global Union ha trabajado en la sensibilización y formación sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo, proporcionando información, herramientas de comunicación y formación para delegadas, delegados y sindicatos afiliados. Nos sentimos orgullosos de este esfuerzo, pero somos conscientes de los desafíos que aún persisten.

¹ Un entorno de trabajo seguro y saludable es un principio y un derecho fundamental en el trabajo | International Labour Organization

² Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo | International Labour Organization

Esta guía **está dedicada exclusivamente al tema de la salud mental** y tiene como objetivo proporcionar herramientas y conocimientos sobre salud mental; analizar cómo el entorno laboral puede influir en el bienestar de las personas trabajadoras; y ofrecer estrategias para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales, así como para apoyar a quienes enfrentan problemas de salud mental.

No puede haber salud sin salud mental, y la salud mental solo puede darse en lugares de trabajo libres de desigualdad, discriminación, violencia y acoso. Por ello, los sindicatos tienen un papel clave en la protección de la salud mental y el bienestar general de los trabajadores y las trabajadoras.

Los sindicatos pueden incluir cláusulas en los convenios colectivos para garantizar que las preocupaciones sobre la salud mental y el bienestar sean abordadas de manera efectiva. Esto incluye la implementación de medidas organizativas para mitigar los factores de riesgo psicosocial, la formación de supervisoras, supervisores y personas empleadas para mejorar su comprensión, actitudes y comportamientos en relación con la salud mental y reducir el estigma, así como el establecimiento de ajustes razonables para apoyar a las personas con condiciones de salud mental. Además, los acuerdos deben promover el acceso a una paga por enfermedad y procedimientos de ausencia por enfermedad que no estén vinculados a procesos disciplinarios o de incapacidad, así como a servicios de salud ocupacional que incluyan la salud psicosocial.

En resumen, **proteger la salud y la seguridad de las trabajadoras y los trabajadores en su conjunto es esencial para crear entornos laborales diversos, inclusivos y equitativos, donde todas las personas puedan desarrollarse plenamente y alcanzar su verdadero potencial. Este enfoque holístico es crucial para afrontar los desafíos de un mundo del trabajo en constante cambio, que impacta en la manera en que vivimos, trabajamos y nos relacionamos.**

La salud mental es un derecho que debe ser protegido. Juntas, podemos construir un futuro laboral más justo y saludable para todas las personas.

Veronica Fernandez Mendez

Jefa del Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI

1. DE QUÉ HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE SALUD MENTAL

La salud es un concepto multidimensional que abarca el bienestar físico, mental y social, y es uno de los derechos fundamentales de cada ser humano, sin importar su género, raza, credo o condición económica.

Las personas trabajadoras tienen derecho a los más altos estándares posibles de salud mental en el trabajo, sin importar el tipo de labor que desempeñen. Asimismo, quienes viven con problemas de salud mental tienen derecho a acceder, participar y prosperar en el mundo del trabajo.

En los últimos años, hemos visto transformaciones profundas en el mundo del trabajo. A nivel global, factores como la tecnología, la globalización, los cambios demográficos, las emergencias y el cambio climático están redefiniendo cómo y dónde trabajamos.

La pandemia de COVID-19 tuvo un impacto profundo en los mercados laborales, acelerando la adopción del trabajo remoto, el comercio electrónico y la automatización. También agravó una crisis de salud mental que ya estaba en aumento, con el estrés, los trastornos de ansiedad y la depresión aumentando en más del 25 % solo en su primer año³. Sin embargo, la pandemia no fue el detonante de esta crisis: el estrés laboral, la ansiedad y la depresión ya eran algunas de las principales causas de ausentismo laboral en muchas economías y lo siguen siendo. Es crucial reconocer que, independientemente de si un problema de salud mental tiene su origen en el trabajo o en otros factores, afecta la capacidad de una persona para desempeñarse laboralmente. Esto lo convierte en un asunto del lugar de trabajo y, por lo tanto, en una preocupación clave para los sindicatos.

En consecuencia, mientras algunos empleos desaparecen y otros se crean, casi todos están experimentando cambios. Estas transformaciones generan nuevas presiones o intensifican tensiones preexistentes en los entornos laborales y tienen el potencial de deteriorar la salud mental de las personas trabajadoras. Además, pueden estar expuestas a diversos riesgos denominados riesgos **psicosociales**, como jornadas laborales abusivas, condiciones de trabajo inadecuadas, falta de oportunidades de desarrollo o ambientes laborales tóxicos.

La realidad es que **más de la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal⁴, donde los derechos laborales, incluidas las protecciones de salud y seguridad, prácticamente no existen**. Esto contribuye a entornos laborales peligrosos, con jornadas excesivas, sin acceso a la seguridad social y, en muchos casos, sin apoyo frente a la discriminación.

³ La pandemia de COVID-19 aumenta en un 25% la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo

⁴ <https://www.weforum.org/stories/2024/06/what-is-the-informal-economy/>

DATOS GLOBALES⁵

SEGÚN LA OMS:

EN 2019, EL 15% DE LAS PERSONAS ADULTAS EN EDAD LABORAL TENÍA UN TRASTORNO DE SALUD MENTAL.

En 2019, la salud mental en el trabajo se veía así:

301

MILLONES

DE PERSONAS VIVÍAN
CON ANSIEDAD.

280

MILLONES

DE PERSONAS VIVÍAN
CON DEPRESIÓN.

703.000

PERSONAS MURIERON
POR SUICIDIO
CADA AÑO.

A nivel global, se estima que cada año se pierden 12,000 millones de días laborables debido a la depresión y la ansiedad, con un costo de 1 billón de dólares en pérdida de productividad.

Los trastornos de salud mental son la principal causa de años vividos con discapacidad (YLD), representando uno de cada seis⁶ YLD a nivel mundial.

La seguridad y salud ocupacional, incluida la salud mental, es un derecho fundamental de las personas trabajadoras. Gobiernos y empleadores tienen el deber de proteger a las personas trabajadoras de los riesgos psicosociales en el trabajo, y pueden hacerlo colaborando con los sindicatos a través de medidas como:

- Prevenir que las personas trabajadoras experimenten estrés excesivo y otros riesgos para la salud mental.
- Proteger y promover la salud mental y el bienestar en los lugares de trabajo, teniendo en cuenta la diversidad de las personas trabajadoras.
- Adoptar políticas de salud integrales que incluyan la salud mental y el bienestar.
- Implementar programas de formación y sensibilización sobre salud mental y los problemas más comunes en este ámbito.

⁵ https://www.who.int/es/health-topics/mental-health#tab=tab_1

⁶ Organización Panamericana de la Salud, (2023). Informe sobre la salud mental en el mundo: Transformar la salud mental para todos. <https://doi.org/10.37774/9789275327715>

- Garantizar que las autoridades nacionales y los empleadores cumplan con su deber de proteger a las personas trabajadoras, abordando los obstáculos que enfrentan quienes tienen problemas de salud mental.
- Reconocer los derechos de las y los representantes sindicales y los sindicatos para representar y apoyar a quienes tienen preocupaciones sobre su salud mental, incluyendo su rol en la orientación y la defensa de derechos.
- Abordar los obstáculos que enfrentan las personas trabajadoras con problemas de salud mental, así como el papel de los representantes sindicales y supervisores en su apoyo.
- Fomentar la participación plena y efectiva de todas las personas en la fuerza laboral, libre de estigmatización, discriminación o acoso.

Debemos entender que la salud mental es una prioridad: en todos los países y en todos los sectores, la prosperidad de las organizaciones y sociedades depende de la salud mental de las personas trabajadoras.

1.2. Definición de salud mental

Al igual que la salud física, **la salud mental es mucho más que la simple ausencia de enfermedad**. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), "la salud mental es un estado de bienestar en el que una persona es capaz de afrontar las tensiones de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender y trabajar de manera efectiva, y contribuir a su comunidad".⁷

Por el contrario, cuando la salud mental se ve afectada, pueden presentarse alteraciones en el funcionamiento cognitivo, el comportamiento y el estado emocional, social y relacional de una persona. Este estado impacta no solo en el bienestar psicológico, sino también en la salud física, el sentido de identidad y la relación con el entorno laboral y social.

PRINCIPIOS Y ELEMENTOS CLAVE DE LA SALUD MENTAL⁸.

(Sección con información estructurada sobre los principios clave de la salud mental)

► **CONECTAR**

- Tener relaciones positivas
- Contribuir a la comunidad
- Sentido de pertenencia
- Empatizar

► **ENFRENTAR**

- Lidiar con el estrés
- Adaptarse al cambio
- Adoptar nuevas ideas
- Tomar decisiones complejas
- Comprender y gestionar emociones



► **FUNCIONAR**

- Aplicar habilidades cognitivas
- Acceder a la educación
- Ganar un sustento
- Tomar decisiones saludables
- Aprender nuevas habilidades

► **PROSPERAR**

- Conocer las propias habilidades
- Sentirse bien
- Encontrar un propósito en la vida
- Pensar en uno mismo y en las demás personas

⁷ OMS (2022) *Directrices sobre salud mental en el trabajo*. Ginebra.

⁸ OPS; 2023, p. 11

Es importante comprender que la salud mental no es un estado fijo o binario (salud/enfermedad).

Al igual que podemos padecer una dolencia física y recuperarnos, **nuestra salud mental también cambia, influenciada por nuestras circunstancias personales, sociales y laborales.**

Todas las personas pueden atravesar periodos de estrés, tristeza o ansiedad. En muchos casos, estos episodios son temporales y logran superarse. Por ejemplo, la depresión y la ansiedad pueden manifestarse como episodios breves o moderados, que duran desde algunas horas hasta varias semanas, o como trastornos graves que persisten durante meses o incluso años.

Esto no significa que un diagnóstico de un problema de salud mental implique vivir permanentemente en un estado negativo. Muchas personas con condiciones de salud mental, al igual que aquellas con enfermedades físicas crónicas, pueden llevar una vida plena si reciben el tratamiento y el apoyo adecuados, incluyendo un entorno de trabajo inclusivo, accesible y de apoyo.⁹

1.3 El continuo de la salud mental

La salud mental se concibe como un proceso continuo y complejo que abarca diversos estados.

Durante este proceso, los problemas y desafíos relacionados con la salud mental se presentan de distintas maneras y son experimentados de forma única por cada persona, con diferentes niveles de dificultad y malestar.



En el entorno laboral, en ocasiones las personas pueden tener dificultades para concentrarse, sentirse estresadas, irritables o sin energía y motivación. Sin embargo, si estas sensaciones persisten a diario, pueden ser una señal de advertencia de un problema más profundo.



Como estos síntomas pueden afectar el desempeño laboral, es crucial identificar sus causas para proteger a las personas trabajadoras de consecuencias adversas, como procedimientos por ausencias por enfermedad, discapacidad o medidas de incapacidad.

El concepto del "continuo de la salud mental" nos ayuda a reconocer emociones, actitudes y comportamientos que pueden indicar que una persona está atravesando dificultades y podría beneficiarse de apoyo adicional o buscar tratamiento profesional.

A continuación, se describen algunos de los elementos presentes en cada estado y las acciones adecuadas a tomar en cada caso. Se analizarán cambios específicos en seis áreas diferentes: estado de ánimo; actitud y desempeño; sueño; salud física; relaciones sociales y bienestar; y problemas relacionados con el consumo de sustancias, videojuegos y juegos de azar.

Las flechas indican que los movimientos son posibles en ambas direcciones dentro del continuo, lo que significa que siempre existe la posibilidad de recuperar la salud y el bienestar.

⁹ A continuación describiremos algunos de los trastornos mentales más comunes, así como los trastornos mentales graves. En cualquier caso, un trabajo digno y significativo protege la salud mental, contribuye a la sensación de logro y confianza, asegura los ingresos de una persona y ayuda a la recuperación e inclusión de las personas que viven con discapacidades psicosociales.



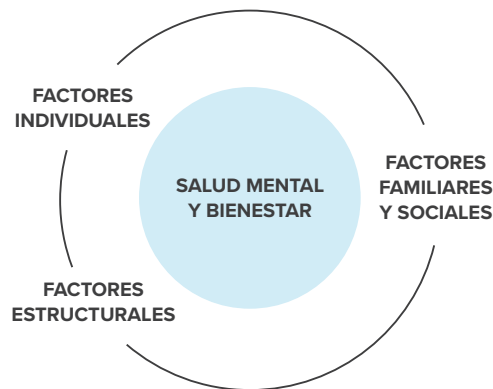
	ASISTENCIA	CONSULTA	ESFUERZO	CRISIS-PROBLEMA
Estado de ánimo	Fluctuaciones normales del estado de ánimo. La persona se siente tranquila y se toma las cosas con calma	Aumento de las fluctuaciones del estado de ánimo Irritabilidad Frustración Inquietud o preocupación Tristeza.	Cambios constantes de humor Ira Ansiedad Tristeza generalizada/desesperanza Angustia.	Incapacidad para controlar los pensamientos negativos Ataques de ira/agresión Ansiedad excesiva/pánico Depresión/pensamientos suicidas
Actitud y rendimiento	Puede participar en las actividades cotidianas Hace contribuciones positivas	Dificultad para realizar actividades o tareas cotidianas. Falta de concentración / olvidos. Procrastinación Desmotivación	Dificultad para completar las tareas diarias/bajo rendimiento Pérdida de disfrute de las actividades Actitud negativa Adicción al trabajo Falta de concentración Mala toma de decisiones	No pueden realizar tareas, no pueden controlar su comportamiento o concentración
Sueño	Patrones de sueño normales Pocas dificultades para dormir	Dificultad para dormir Pensamientos intrusivos Pesadillas	Inquietud y trastornos del sueño Pensamientos recurrentes Pesadillas recurrentes	No puede conciliar el sueño o permanecer dormido Dormir demasiado o demasiado poco
Salud física	Bienestar físico Buen nivel de energía	Tensión muscular Dolores de cabeza Falta de energía	Aumento del dolor y las molestias Aumento de la fatiga	Enfermedades físicas Fatiga constante
Relaciones sociales	Social y físicamente activos Tiene relaciones positivas con su entorno	Dificultad para conectar y/o relacionarse con los demás Disminución de la actividad social	Evitar o interrumpir las actividades sociales.	Aislamiento La persona no quiere salir y/o contestar al teléfono
Consumo de sustancias/adicción	Riesgo nulo o bajo de consumo de alcohol/cannabis/juegos /videojuegos	El alcohol, el cannabis, el juego o los videojuegos se utilizan cada vez más para aliviar la tensión y hacer frente al estrés.	Dificultades para limitar el consumo de alcohol/cannabis/juegos de azar/videojuegos	No puede controlar o limitar el consumo de alcohol/cannabis/juegos de azar/videojuegos
Qué hacer	Mantente en contacto con los demás. Continúe con rutinas saludables. Manténgase activo y consciente.	Habla con amigos, familiares o médico de cabecera. Si tu entorno laboral lo permite, habla con tu jefe o supervisor. Practica el autocuidado.	Habla con amigos, familiares o tu médico de cabecera para que te apoyen. Si el entorno laboral lo permite, considera la posibilidad de hablar con tu jefe o supervisor. Practica el autocuidado y explora terapias de baja intensidad o terapias en línea. Los buenos lugares de trabajo también deben proporcionar acceso a servicios de salud laboral, que pueden incluir asesoramiento o programas de asistencia a la persona trabajadora ,dentro o fuera del lugar de trabajo. Estos servicios deben ser independientes, ofrecer apoyo y estar diseñados para proteger la intimidad de las personas.	Busque ayuda profesional inmediatamente.

1.4 Factores que afectan la salud mental

La salud mental de las personas **está influenciada por una interacción compleja de factores individuales, familiares, sociales, laborales y estructurales que varían según sus circunstancias.**¹⁰

Estos factores están dinámicamente interrelacionados, lo que significa que las experiencias de vida, la genética, el entorno social y económico, y las políticas existentes pueden contribuir o empeorar nuestra salud mental.

Todos estos factores están presentes en el mundo del trabajo y deben considerarse en el desarrollo de políticas de salud mental.



FACTORES INDIVIDUALES

Estos son factores psicológicos (cognitivos e interpersonales), biológicos (aspectos genéticos) y conductuales individuales.

ADVERSO	PROTECTORES
Baja autoestima	Autoestima, confianza
Inmadurez cognitiva / emocional	Capacidad de resolución de problemas afrontar el estrés o la adversidad
Enfermedad médica	Salud física, forma física
Consumo de sustancias	Comportamientos saludables ¹¹

¹⁰ Microsoft Word - Prevention of mental disorders.doc

¹¹ Como hemos visto en el apartado anterior, el consumo de sustancias u otros comportamientos que pueden conducir a la adicción son a la vez consecuencia y causa de una mala salud mental. Esto refuerza el concepto general de que la salud mental es dinámica e implica muchos factores diferentes.

FACTORES FAMILIARES Y SOCIALES

Estos factores incluyen las oportunidades de interactuar con su entorno y participar en actividades significativas, el acceso a la educación y a un trabajo digno, y las circunstancias sociales y económicas.

ADVERSO	PROTECTORES
Soledad, luto	Apoyo social de familiares y amigos
Abandono, conflictos familiares	Buena crianza / interacción familiar
Exposición a violencia / abusos Renta baja y pobreza	Seguridad y protección física Seguridad económica
Dificultades escolares, abandono escolar	Acceso a una buena educación
Estrés laboral, desempleo	Trabajo decente Satisfacción y éxito en el trabajo

FACTORES LABORALES

El lugar de trabajo desempeña un papel fundamental en la vida de una persona, ya que es el lugar donde muchos pasan la mayor parte de su jornada laboral. Factores como la seguridad en el empleo, el salario y las condiciones de trabajo pueden influir de inmediato tanto en el bienestar como en la estabilidad general de la vida.

ADVERSO	PROTECTORES
Inseguridad laboral, bajos salarios y malas condiciones de trabajo	Empleo seguro y trabajo digno
Falta de autonomía de las personas trabajadoras y falta de derechos en el trabajo	Mayor representación de los trabajadores y negociación colectiva
Falta de adaptaciones en el lugar de trabajo para los problemas de salud mental	Carga de trabajo justa y apoyo emocional en el trabajo
Horarios y turnos de trabajo inestables	Horarios previsibles y flexibilidad de turnos
Desempleo y subempleo	Seguridad en el empleo y oportunidades de desarrollo profesional

FACTORES ESTRUCTURALES

Se trata de factores relacionados con el entorno sociocultural, geopolítico y medioambiental, las infraestructuras y las creencias, normas y valores imperantes en la sociedad.

ADVERSO	PROTECTORES
Acceso deficiente a los servicios básicos	Igualdad de acceso a los servicios básicos
Injusticia medioambiental y discriminación	Justicia social, tolerancia, integración
Desigualdades sociales y de género	Igualdad social y de género
Exposición a guerras o catástrofes	Seguridad física

1.4.1 Diversidad e inclusión como parte del bienestar integral

La diversidad de las personas debe abordarse y comprenderse en su complejidad. Factores como los prejuicios sobre la salud mental, la discriminación por género, orientación sexual, discapacidad o neurodiversidad refuerzan desigualdades en la sociedad¹² y el mundo del trabajo.

Las personas que están más expuestas a estas circunstancias desfavorables tienen un mayor riesgo de desarrollar problemas de salud mental.¹³

Según estudios realizados en EE.UU. (2019-2023)¹⁴, las **personas de grupos marginados enfrentan mayores desafíos en salud mental y el trabajo. Mujeres, jóvenes, personas racializadas, latinas y LGBTQI+** tienen peores resultados en bienestar y menos apoyo en el trabajo.

Una investigación en el Reino Unido, de 2022¹⁵ sobre el bienestar de los trabajadores **neurodivergentes**¹⁶ reveló que sólo una cuarta parte (el 25%) se sentía económicamente segura y emocionalmente equilibrada y sólo el 36% se sentía físicamente sana. Además, la mitad de los trabajadores neurodivergentes se sentían quemados en el trabajo. Como consecuencia, eran más propensos a sufrir estrés, ansiedad o depresión.

¹² Se trata del enfoque analítico de la interseccionalidad, que entiende las desigualdades como el resultado de la combinación de factores sociales como el género, la etnia y la clase, y propone que las desventajas y privilegios de una persona no se estudien de forma aislada, sino considerando las diferentes relaciones de poder que influyen en su vida. https://parlamericas.org/uploads/documents/Intersectionality_en.pdf

¹³ <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>

¹⁴ Mind Share Partners' 2023 Mental Health at Work Report. <https://www.mindsharepartners.org/mentalhealthatworkreport-2023>

¹⁵ <https://www.bbk.ac.uk/news/neurodivergent-employees-fear-discrimination-despite-uk-businesses-promoting-neurodiverse-workplaces/>

¹⁶ La **NEURODIVERSIDAD** describe la idea de que las personas experimentan e interactúan con el mundo que les rodea de muchas maneras diferentes. No existe una única forma "correcta" de pensar, aprender y comportarse, y las diferencias no se consideran déficits. Hay individuos "neurotípicos", cuyo funcionamiento se ajusta a las normas y estándares sociales, e individuos neurodivergentes (entre el 15 y el 20% de la población), cuyo funcionamiento se sale de estas normas, incluidas afecciones como el TDAH, la dislexia, la dispraxia y las afecciones del espectro autista. Cualquier forma de inclusión debe tener en cuenta la neurodiversidad como uno de sus componentes. (¿Qué es la neurodiversidad? Nicole Baumer, MD et al, Facultad de Medicina de Harvard, 2021).

Estas conclusiones representan la persistencia de culturas y sistemas que impulsan no sólo actos directos de discriminación, sino también prejuicios arraigados en los procesos de contratación, crecimiento y apoyo de las personas trabajadoras dentro de los entornos laborales.

1.4.2 Cómo el género impacta los factores de riesgo psicosocial

Aunque hombres y mujeres experimentan tasas similares de problemas de salud mental en general, las mujeres enfrentan desafíos específicos en nuestra sociedad y en el lugar de trabajo.

Algunos de estos desafíos están relacionados con los roles y estereotipos de género, mientras que otros son de naturaleza interseccional, ya que los marcadores de identidad como la raza, la orientación sexual y el estatus social configuran la experiencia de cada persona.

Las mujeres tienen el doble de probabilidades que los hombres de sufrir depresión¹⁷, trastorno de ansiedad generalizada y trastorno de estrés postraumático, además de ser más propensas a padecer trastornos alimentarios.

Factores como **la desigualdad salarial, las responsabilidades domésticas** (incluida la carga de la doble jornada) y **la violencia de género** contribuyen a los problemas de salud mental más comunes.

Las exigencias del trabajo y la vida doméstica pueden llevar al agotamiento, dejando poco espacio para la recuperación o el autocuidado.

Asimismo, los cambios hormonales (menstruales y menopáusicos), la infertilidad y la depresión posparto afectan la salud mental de muchas mujeres, incluidas las embarazadas y lactantes.¹⁸

Los **roles de cuidado asignados a las mujeres**, ya sea como miembros de la familia, empleadas domésticas o trabajadoras del cuidado, les imponen un estrés físico y emocional adicional.

TEsto se ve agravado por otros factores como la falta de representación en puestos de liderazgo, la discriminación y las dificultades para equilibrar la vida laboral y personal.

A nivel mundial, encontrar trabajo es mucho más difícil para las mujeres que para los hombres¹⁹ y las mujeres tienen menos probabilidades de acceder a empleos decentes y seguros. La OIT estima que, **de cada cinco empleos creados para mujeres, cuatro están en la economía informal**, y tienden estar

¹⁷ <https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/statistics/men-women-statistics>

¹⁸ Para obtener más información, el Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI Global Union ha producido una serie especial de guías sobre salud y seguridad ocupacional, centradas en la menstruación, la maternidad y la menopausia, y cómo estas etapas biológicas afectan a las mujeres y personas gestantes en su desarrollo profesional. Puedes acceder a estas guías en el siguiente enlace <https://es.uni-womens-health.org/salud-laboral/campaing/>

¹⁹ En muchas economías avanzadas, las personas con educación básica enfrentan un mayor riesgo de desempleo, patrón que es especialmente pronunciado en las mujeres. Por el contrario, en los países de ingresos bajos y medios, las personas con educación avanzada son más susceptibles al desempleo, afectando desproporcionadamente a las mujeres.

<https://es.weforum.org/stories/2023/06/las-crisis-economicas-estan-frenando-los-avances-en-igualdad-de-genero-informe-global-sobre-la-brecha-de-genero-2023/>

sobrerrepresentadas en ocupaciones percibidas como poco calificadas y de "bajo valor". Los servicios de salud y cuidado (64,7%) siguen siendo un sector dominado por mujeres. También superan en número a los hombres en los sectores de educación y servicios al consumidor (51,8%).²⁰

Además, las mujeres **tienen más probabilidades de experimentar violencia y acoso en el lugar de trabajo**, incluyendo acoso sexual, violencia doméstica, acoso persistente y discriminación. La violencia y el acoso contra las mujeres pueden verse exacerbados por condiciones laborales inseguras, como trabajar en aislamiento, con poca iluminación y en turnos nocturnos.²¹

En resumen, la salud mental de las mujeres está fuertemente influenciada por las desigualdades de género, las expectativas sociales y las responsabilidades impuestas, lo que las hace más vulnerables a trastornos como la depresión y la ansiedad.²²

ACTIVIDADES

ACTIVIDAD 1: PUNTOS DE ENCUENTRO

Objetivos: Romper el hielo, explorar intereses y expectativas, poner en marcha el trabajo grupal y generar un ambiente relajado y de confianza.

La actividad consiste en acudir a un punto de encuentro donde las personas participantes se acercarán a quienes se sientan representadas por el lema presentado por la persona facilitadora.

Duración: 20 minutos

Materiales: Espacio amplio, lista de lemas.

Dinámica: Se pide a todo el grupo que se ponga de pie y forme un círculo alrededor de un círculo de cartón en el centro. A medida que la persona facilitadora lee los lemas, las personas participantes retrocederán desde el punto de encuentro si se sienten representadas por los lemas.

Variación: Si no hay suficiente espacio para moverse, se pueden entregar tarjetas circulares del mismo color para levantarlas conforme se enuncian los lemas.



²⁰ Global Gender Gap Report 2023 | Foro Económico Mundial

²¹ El Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI Global Union publicó en 2022 la guía titulada "La necesidad de una perspectiva de género en la salud y la seguridad en el trabajo. Guía práctica para lxs delegadxs". Este documento aborda la importancia de integrar la perspectiva de género en las políticas de salud y seguridad laboral para garantizar entornos de trabajo seguros y equitativos para todas las personas. https://en.uni-womens-health.org/descargas/es/OHS_Gui-de_es.pdf

²² 9789240051966-spa.pdf Genero y Salud Mental OMS (2022)

Lista de lemas:

Por favor, acérquense al punto de encuentro quienes:

- Tienen una mascota.
- Practican algún deporte.
- Se dedican a una actividad artística.
- Disfrutan de estar en soledad.
- Les gusta bailar.
- Llamam a una amistad cuando están tristes.
- Extrañaron ir a su lugar de trabajo durante la pandemia.
- Se han reído mucho últimamente.
- Se han sentido muy estresadas últimamente.
- Se sienten bien con su...
- Se sintieron solas durante la pandemia.
- Suelen reunirse con amistades en sus días libres.
- Disfrutan estar en casa.
- Les gusta hacer reír a los demás.
- Se han sentido muy enojadas en la última semana.
- Encuentran fácil hablar sobre sus sentimientos.

ACTIVIDAD 2: LLUVIA DE IDEAS

Objetivo: Recoger las ideas del grupo sobre salud mental y hacer un primer acercamiento conceptual.

Materiales: Pizarra, cartel o pared, notas adhesivas, marcadores.

Duración: 40 minutos.

Ejercicio: En una pizarra, cartel o pared, se escribe o pega un papel con el título "**SALUD MENTAL**". Se pide a las personas participantes que escriban una palabra y la coloquen en el cartel.

A medida que se acercan, la persona facilitadora hace preguntas sobre la relación entre las palabras, si tienen un efecto positivo o negativo en la salud mental, etc. El objetivo es construir una primera red conceptual sobre lo aprendido.

Al final del taller, se toma una foto para comparar esta primera aproximación con las ideas finales y analizar el impacto del trabajo grupal.



ACTIVIDAD 3: EL ROMPECABEZAS DE LA SALUD MENTAL

Objetivo: Reforzar los conceptos abordados sobre salud mental.

Materiales: Tarjetas de rompecabezas de dos piezas.

Duración: 30 minutos.

Dinámica:

El grupo se divide en cuatro subgrupos. A cada uno se le entregan ocho piezas de rompecabezas. Cada grupo debe armar cuatro frases con las tarjetas.

Una vez armadas, se leen en voz alta y se reflexiona sobre ellas. La persona facilitadora puede hacer preguntas para profundizar la información.

Una vez que todos los rompecabezas han sido ensamblados, se agregan a la red conceptual que se ensambló anteriormente, o se les pregunta bajo o dentro de qué concepto colocarían cada frase. O si agregarían alguna palabra nueva a la red.

Tarjetas:

- Todas las personas tienen derecho a la salud mental.
- Muchas situaciones laborales pueden afectar nuestra salud mental.
- La salud mental es responsabilidad de toda la comunidad.
- El estrés excesivo puede afectar nuestra salud mental.
- Tener un empleo digno beneficia la salud.
- Todas las personas podemos tener un problema de salud mental.
- Las mujeres son más vulnerables a problemas de salud mental.
- Los factores individuales no son los únicos que afectan la salud mental.
- Nadie es completamente sano ni completamente enfermo.
- Si el estrés impide nuestras actividades diarias, podríamos tener un problema de salud mental.
- Los prejuicios dificultan el cuidado de nuestra salud mental.
- Expresar lo que sentimos nos hace bien.
- No estar bien, también está bien.
- Problemas de sueño pueden indicar que algo no está bien.
- Cuidar la salud física mejora la salud mental.
- Los derechos laborales, incluyendo el derecho a la salud mental, están mejor protegidos cuando las personas trabajadoras forman parte de un sindicato.



2. ROMPIENDO EL ESTIGMA: HABLEMOS DE LA SALUD MENTAL²³

Millones de personas trabajadoras enfrentan desafíos de salud mental, pero muchas no reciben un diagnóstico o luchan por acceder a apoyo debido al estigma y la discriminación. A pesar de ser comunes, los problemas de salud mental a menudo son malinterpretados, lo que lleva a discriminación en el lugar de trabajo, oportunidades laborales limitadas y barreras en el acceso a servicios esenciales.

A nivel mundial, una de cada ocho personas vive con un trastorno mental²⁴, una cifra que aumentó más del 25 % en los casos de ansiedad y depresión tras la pandemia de COVID-19. Muchas personas trabajadoras tienen acceso inadecuado a la atención, mientras que factores laborales como la inseguridad en el empleo, los bajos salarios, la sobrecarga de trabajo y una gestión deficiente agravan los problemas de salud mental.

En lugar de ver la salud mental únicamente como un problema médico, debe reconocerse como un tema laboral que requiere una acción colectiva.

QUÉ ES EL ESTIGMA?

El estigma se refiere a actitudes, creencias o comportamientos negativos hacia personas o grupos en función de ciertas características. Se manifiesta en:

- Estereotipos – Concepciones erróneas que suponen que todas las personas con una condición de salud mental son iguales.
- Prejuicio – Emociones o sesgos negativos basados en estos estereotipos.
- Discriminación – Trato injusto derivado del estigma, incluyendo la exclusión del empleo, la promoción o los beneficios laborales.

El estigma en el lugar de trabajo puede generar políticas de empleo sesgadas, reducir la calidad del apoyo brindado a las personas trabajadoras y dificultar el acceso a un diagnóstico y tratamiento adecuados. También tiene efectos negativos en la productividad, dando lugar al presentismo (trabajar mientras se está enfermo), el absentismo y una mayor rotación laboral.

²³ Para obtener más información sobre los trastornos mentales comunes, consulte el **Anexo 1** al final de este manual. Además, puede acceder a los siguientes recursos en español:

²⁴ Trastornos mentales

Las personas trabajadoras con condiciones de salud mental enfrentan tasas desproporcionadamente altas de discapacidad y mortalidad. Aquellas con depresión mayor y esquizofrenia, por ejemplo, tienen entre un 40 y un 60 % más de probabilidades de morir prematuramente²⁵ debido a problemas de salud física no tratados y suicidio. El suicidio sigue siendo la segunda causa principal de muerte entre las personas jóvenes en todo el mundo²⁶.

La estigmatización y la discriminación en el lugar de trabajo también resultan en violaciones de los derechos laborales, incluyendo restricciones en el acceso al empleo, la educación y la atención sanitaria. El miedo al estigma a menudo desalienta a las personas trabajadoras a buscar ayuda, hablar sobre sus preocupaciones de salud mental o solicitar los ajustes laborales necesarios.

Abordar la salud mental en el trabajo requiere distinguir entre el **apoyo a las personas trabajadoras con discapacidades mentales existentes**, lo que implica el diseño de puestos de trabajo, las políticas de contratación y adaptaciones en el lugar de trabajo y la **prevención de problemas de salud mental** mediante la identificación y mitigación de riesgos son fundamentales.

LOS SINDICATOS DESEMPEÑAN UN PAPEL CRUCIAL EN AMBAS ÁREAS AL

- **Desafiar la discriminación** mediante la promoción de políticas laborales inclusivas y la garantía de adaptaciones necesarias, como arreglos de trabajo flexibles, ajustes de turnos y reducción de cargas de trabajo.
- **Identificar y abordar los factores laborales** que contribuyen a los problemas de salud mental, incluyendo la sobrecarga de trabajo, la falta de formación, la mala gestión y los plazos o metas poco realistas.
- **Realizar evaluaciones de riesgos** para reconocer y mitigar los peligros psicosociales en el lugar de trabajo.
- **Sensibilizar sobre la salud mental** a través de la educación, iniciativas de formación y programas de apoyo entre pares.
- **Brindar representación y defensa** a las personas trabajadoras que enfrentan discriminación debido a condiciones de salud mental.
- **Garantizar el acceso a servicios de salud ocupacional independientes**, programas de asistencia a personas empleadas y asesoramiento confidencial.
- **Fomentar la intervención temprana mediante la promoción de primeros auxilios en salud mental** y otras medidas de apoyo en el lugar de trabajo.

²⁵ Depression and Schizophrenia: Cause, Consequence, or Trans-diagnostic Issue? - PMC

²⁶ <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/346557/9789240029026-spa.pdf>

Al asumir un papel activo en estas áreas, los sindicatos pueden contribuir a la creación de entornos laborales que protejan el bienestar mental, prevengan daños y brinden apoyo significativo a quienes lo necesiten.

3. LA ANSIEDAD Y LA DEPRESIÓN, LOS TRASTORNOS MÁS PREVALENTES A NIVEL MUNDIAL Y LAS CAUSAS MÁS COMUNES DE AUSENCIA POR ENFERMEDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO.

3.1 Ansiedad



Todas las personas sentimos estrés y ansiedad de vez en cuando. Pero **cuando los sentimientos de ansiedad no desaparecen, ocurren sin razón aparente o dificultan la vida cotidiana, pueden ser signos de un trastorno de ansiedad.**

El trastorno de ansiedad es una condición que dificulta a una persona afrontar la vida diaria y afecta aproximadamente a una de cada cinco personas cada año y a casi una de cada tres a lo largo de su vida.²⁷

Un médico general, psicólogo o psiquiatra puede evaluar si se trata de un trastorno de ansiedad.

SÍNTOMAS

Los síntomas de los trastornos de ansiedad pueden aparecer repentinamente o desarrollarse lentamente con el tiempo, lo que a veces dificulta su identificación.

CONDUCTA

- Evitar situaciones que generen ansiedad o miedo.
- Dificultad para concentrarse o tomar decisiones.

SENTIMIENTOS

- Miedo excesivo.
- Irritabilidad, tensión o inquietud.

PENSAMIENTOS

- Preocupación constante.
- Pensamientos obsesivos.
- Sensación de peligro inminente, pánico o fatalidad.

²⁷ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>



SÍNTOMAS FÍSICOS

- Ataques de pánico.
- Sofocos.
- Palpitaciones.
- Opresión en el pecho.
- Respiración rápida o dificultad para respirar.
- Problemas para dormir.

TIPOS DE TRASTORNOS DE ANSIEDAD

- Trastorno de ansiedad generalizada: preocupación persistente y excesiva sobre actividades o eventos cotidianos.
- Trastorno de ansiedad: ataques de ansiedad y pánico, con miedo a futuros episodios.
- Trastorno de ansiedad social: miedo intenso a situaciones sociales por temor a la humillación, vergüenza o rechazo.
- Agorafobia: miedo excesivo y evitación de situaciones que puedan generar pánico o sensación de estar atrapado.
- Trastorno de ansiedad por separación: miedo extremo a separarse de personas con vínculos emocionales cercanos.
- Fobias: miedos intensos e irracionales a objetos o situaciones específicas, que conducen a comportamientos de evitación y a una angustia considerable.

Las personas pueden experimentar varios trastornos de ansiedad al mismo tiempo. Las niñas y mujeres tienen más probabilidades de sufrir trastornos de ansiedad que los niños y hombres.²⁸

CAUSAS

Como se explicó en la sección "Factores que afectan la salud mental", los trastornos de ansiedad son causados por una combinación de factores sociales, laborales, psicológicos y biológicos. Aunque cualquiera puede desarrollar un trastorno de ansiedad, quienes están expuestos a mayores factores psicosociales son más vulnerables.

La ansiedad afecta tanto la salud mental como la salud física, debido al estrés físico, la hiperactividad del sistema nervioso o el consumo perjudicial de alcohol, lo que puede agravar enfermedades existentes como las cardiovasculares.

DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO

Existen tratamientos eficaces para los trastornos de ansiedad. **Las personas con síntomas de ansiedad deben buscar atención médica.**

²⁸ Trastornos de ansiedad

El tratamiento psicológico es fundamental e incluye terapias de conversación con profesionales para ayudar a comprender y gestionar la ansiedad. Estas terapias pueden ser individuales o grupales, presenciales o en línea, e incluso a través de aplicaciones y manuales de autoayuda. La terapia cognitivo-conductual (TCC) es una de las más recomendadas.

Además, las técnicas de relajación y mindfulness pueden ayudar a reducir la ansiedad y el estrés. En algunos casos, se recomienda el uso de medicamentos.

AUTOCAUIDADO

El autocuidado es clave para apoyar el tratamiento de la ansiedad. Algunas recomendaciones incluyen:

- Evitar o reducir el consumo de alcohol y drogas, ya que pueden empeorar la ansiedad.
- Realizar ejercicio físico regularmente, incluso caminar a diario.
- Mantener hábitos saludables de alimentación y sueño.
- Aprender técnicas de relajación, como la respiración profunda y la relajación muscular.
- Practicar meditación o mindfulness, aunque sea unos minutos al día.

3.2 Depresión

La depresión afecta a diferentes personas de muchas maneras distintas.

La depresión puede causar síntomas graves que afectan la forma en que una persona siente, piensa y realiza actividades diarias como dormir, comer o trabajar.



Todas las personas nos sentimos tristes o desanimadas en algunos momentos; es una parte normal de la vida. Pero si estos sentimientos persisten por más de dos semanas, podría tratarse de un trastorno depresivo.

Es importante saber que los trastornos depresivos son tratables y que se debe hablar con alguien sobre ello.

La depresión implica un estado de ánimo bajo o pérdida de interés en actividades por largos periodos de tiempo, afectando la vida en general, incluidas las relaciones familiares, sociales y laborales.

A pesar de que las mujeres son diagnosticadas con depresión con mayor frecuencia, los estereotipos de género hacen que los hombres sean menos propensos a reconocer, hablar y buscar ayuda, aumentando el riesgo de que sus síntomas pasen desapercibidos y no sean tratados adecuadamente²⁹. También se ha demostrado que hay tasas más altas de depresión entre personas de la comunidad LGBTQI+.

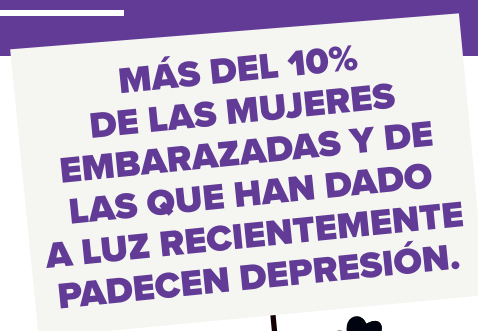
ALGUNOS DATOS SOBRE LA DEPRESIÓN³⁰

A nivel mundial, la depresión afecta a una de cada seis personas a lo largo de su vida. Se estima que el

3.8% DE LA POBLACIÓN SUFRE DE DEPRESIÓN

INCLUYENDO EL 5% DE LAS PERSONAS ADULTAS Y EL 5.7% DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES DE 60 AÑOS.

APROXIMADAMENTE 280 MILLONES DE PERSONAS EN TODO EL MUNDO PADECEN DEPRESIÓN.



²⁹ <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4478054/>

³⁰ Depresión

FACTORES LABORALES PUEDEN SER UNA CAUSA DE LA DEPRESIÓN, Y MÁS DEL 10% DE LOS SUICIDIOS PODRÍAN ESTAR RELACIONADOS CON ESTOS FACTORES.³¹

Las personas que han experimentado abuso, violencia, pérdidas graves u otros eventos estresantes tienen más probabilidades de desarrollar depresión.

Las personas trabajadoras que sufren de depresión no tratada pueden experimentar resultados laborales negativos, como desvinculación en el trabajo, dificultades en la concentración y atención, problemas interpersonales y un deterioro general del desempeño.

MÁS DE 700,000 PERSONAS MUEREN POR SUICIDIO CADA AÑO.

EL SUICIDIO ES LA CUARTA CAUSA PRINCIPAL DE MUERTE EN PERSONAS JÓVENES DE 15 A 29 AÑOS.

SÍNTOMAS

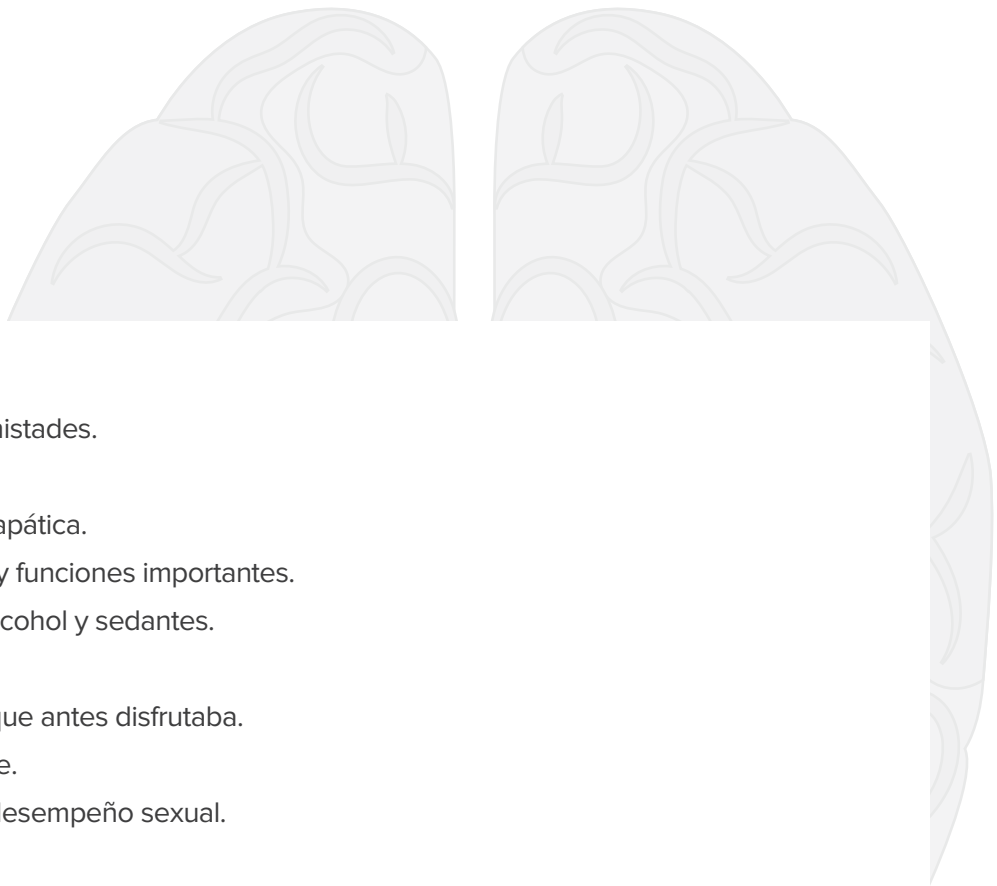
Para hablar de un episodio depresivo, es importante considerar que los síntomas no son simples cambios de humor cotidianos. Durante un **episodio depresivo, los síntomas aparecen la mayor parte del día, casi todos los días, por al menos dos semanas.**

Un episodio depresivo **puede clasificarse como leve, moderado o grave** dependiendo del número y la gravedad de los síntomas y el impacto en la funcionalidad de la persona.

A continuación, se presenta una lista de síntomas, aunque **algunas personas pueden experimentar solo algunos, mientras que otras pueden presentar muchos.**

Lo importante es la duración de los síntomas y que estos provoquen dificultades constantes en el funcionamiento diario de la persona, así como un grado considerable de angustia.

³¹ CDC - Publicaciones de NIOSH - El Estrés...En el Trabajo (99-101)



CONDUCTA

- Aislamiento de familiares y amistades.
- Evitar salir de casa.
- Volverse distante, negativa o apática.
- Descuidar responsabilidades y funciones importantes.
- Aumento en el consumo de alcohol y sedantes.
- Automedicación.
- Dejar de realizar actividades que antes disfrutaba.
- Incapacidad para concentrarse.
- Problemas con el deseo y el desempeño sexual.

SENTIMIENTOS

- Tristeza, ansiedad o "vacío".
- Desesperanza o pesimismo.
- Irritabilidad, frustración o inquietud.
- Culpa, inutilidad o impotencia
- Nerviosismo o inquietud.

PENSAMIENTOS

- "Soy un fracaso".
- "Es mi culpa".
- "Nada bueno me sucede".
- "No valgo nada".
- "No vale la pena vivir".
- "Las personas estarían mejor sin mí".

SÍNTOMAS FÍSICOS

- Fatiga permanente.
- Sensación de malestar y falta de energía.
- Dolores de cabeza y musculares.
- Dolor estomacal, mariposas en el estómago o calambres.
- Problemas para dormir.
- Pérdida o cambio en el apetito.
- Pérdida o aumento significativo de peso.

TIPOS DE TRASTORNOS DEPRESIVOS

DEPRESIÓN MAYOR O CLÍNICA

También conocida como: depresión clínica, depresión unipolar.

Entre sus tipos se incluyen la melancolía, la depresión psicótica y la depresión perinatal y perimenopáusicas. Puede ser leve, moderada o grave.

Las y los profesionales de la salud mental pueden diagnosticar depresión si estos síntomas están presentes la mayor parte del tiempo, duran al menos dos semanas y afectan varias áreas de la vida, como el trabajo y las relaciones sociales.

Melancolía

La melancolía es una forma grave de depresión que a menudo presenta síntomas físicos. La persona puede moverse más lentamente, sentirse triste o miserable y ser completamente incapaz de disfrutar de nada.

Depresión psicótica

En algunos casos, la depresión puede llevar a una pérdida de contacto con la realidad o a la aparición de psicosis. Sus síntomas pueden incluir alucinaciones (percibir cosas que no están allí), delirios (creencias falsas no compartidas por otras personas) y paranoia (sentir que todos están en contra de uno, creyendo que otras personas han causado enfermedades o eventos negativos)

Depresión perinatal

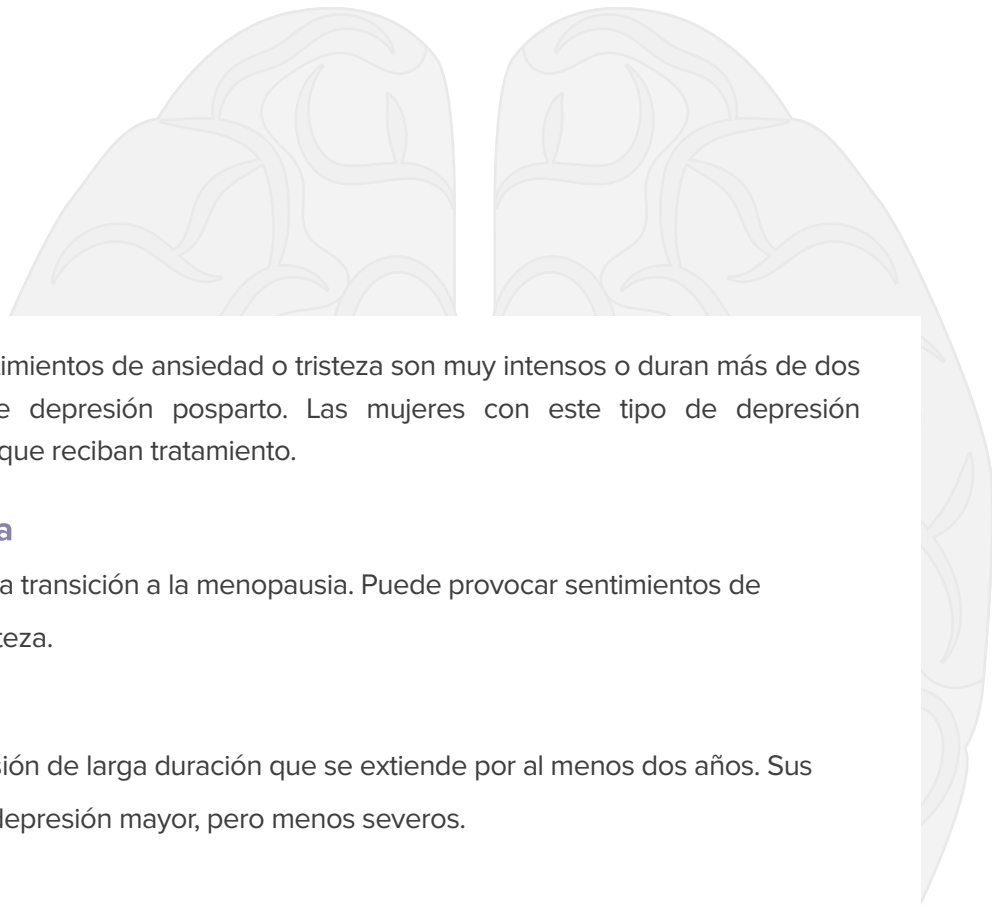
Incluye la depresión que ocurre durante el embarazo (depresión prenatal) y en las semanas posteriores al nacimiento del bebé (depresión posparto).

En las mujeres con problemas de salud mental perinatal, el 20% puede experimentar pensamientos suicidas o involucrarse en actos de autolesión³². Ignorar la salud mental puede poner en riesgo la salud y el bienestar general de las mujeres, así como afectar el desarrollo físico y emocional de los bebés.

La mayoría de los episodios de depresión perinatal comienzan entre cuatro y ocho semanas después del nacimiento del bebé. Las personas embarazadas o en etapa posparto que padecen depresión perinatal pueden experimentar una tristeza extrema, ansiedad y fatiga que dificultan la realización de las tareas diarias, incluido el cuidado de sí mismas y de otras personas.

El término "baby blues" describe cambios de humor leves y de corta duración, así como sentimientos de preocupación, infelicidad y agotamiento que muchas mujeres pueden experimentar durante las primeras dos semanas después de dar a luz. Los recién nacidos requieren atención constante, por lo que es normal que las madres se sientan cansadas y abrumadas.

³² <https://www.who.int/news/item/19-09-2022-launch-of-the-who-guide-for-integration-of-perinatal-mental-health>



Si los cambios de humor y los sentimientos de ansiedad o tristeza son muy intensos o duran más de dos semanas, pueden ser signos de depresión posparto. Las mujeres con este tipo de depresión generalmente no mejorarán hasta que reciban tratamiento.

Depresión perimenopáusica

Afecta a algunas mujeres durante la transición a la menopausia. Puede provocar sentimientos de irritabilidad intensa, ansiedad y tristeza.

Trastorno distímico

La distimia es una forma de depresión de larga duración que se extiende por al menos dos años. Sus síntomas son similares a los de la depresión mayor, pero menos severos.

Trastorno bipolar

El trastorno bipolar ocurre cuando una persona experimenta periodos de depresión y periodos de manía, con fases intermedias de estabilidad en el estado de ánimo.

El diagnóstico depende de si la persona ha tenido episodios de manía y depresión.

Dado que muchas personas solo buscan ayuda cuando atraviesan un episodio depresivo, el trastorno bipolar puede ser difícil de diagnosticar. Por ello, es fundamental contactar a un profesional de la salud y describir todas las condiciones experimentadas.

Trastorno ciclotímico

El trastorno ciclotímico es similar al trastorno bipolar, pero menos severo. Es una condición de largo plazo que dura al menos dos años.

Los periodos de manía y depresión son más leves y más breves. Entre estos periodos, la persona puede sentirse estable durante hasta dos meses.

Trastorno afectivo estacional (TAE)

Es un trastorno del estado de ánimo con un patrón estacional, siendo más común en invierno y mejorando en los meses cálidos y con mayor cantidad de luz.

Las personas con trastorno afectivo estacional suelen:

- Sentir falta de energía.
- Dormir en exceso.
- Comer en exceso y aumentar de peso.
- Tener antojos de carbohidratos.

Se cree que el trastorno afectivo estacional está relacionado con la variación en la exposición a la luz en distintas estaciones. Generalmente, se diagnostica después de que la persona haya experimentado los mismos síntomas en invierno durante un par de años.

CAUSAS

La depresión es el resultado de una interacción compleja de factores sociales, psicológicos y biológicos. Las personas que han experimentado eventos adversos en la vida (desempleo, duelo, violencia) tienen más probabilidades de desarrollar depresión. La depresión, a su vez, puede generar mayor estrés y disfunción, empeorando la situación de la persona y la propia depresión.

La depresión está estrechamente relacionada con la salud física. Muchos de los factores que influyen en la depresión (como la inactividad física o el consumo perjudicial de alcohol) también son factores de riesgo conocidos para enfermedades como las cardiovasculares, el cáncer, la diabetes y las enfermedades respiratorias. A su vez, las personas con estas enfermedades pueden también sufrir depresión debido a las dificultades asociadas con el manejo de su condición.

Los programas de prevención han demostrado ser eficaces para reducir la depresión. Los programas de ejercicio para personas mayores también pueden ser efectivos en la prevención de la depresión.

DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO

Existen tratamientos eficaces para la depresión, incluyendo tratamiento psicológico y medicación. Sin embargo, **como primer paso, es fundamental hablar sobre el problema y buscar atención profesional.**

Los tratamientos psicológicos suelen ser los principales métodos para abordar la depresión. Estos pueden ayudar a una persona a aprender nuevas formas de pensar, afrontar situaciones o relacionarse con otras personas. Incluyen terapias de conversación con profesionales, tanto presenciales como en línea.

Los tratamientos psicológicos eficaces para la depresión incluyen:

- Activación conductual.
- Terapia cognitivo-conductual.
- Psicoterapia interpersonal.
- Terapia de resolución de problemas.

Si es necesario y bajo la supervisión de un profesional, estos tratamientos pueden combinarse con medicación antidepresiva.

AUTOCUIDADO

El autocuidado es clave para el manejo de la depresión y la mejora del bienestar.

Qué hacer:

- Continuar con actividades que solía disfrutar.
- Mantenerse en contacto con familiares y amistades.
- Realizar ejercicio regularmente, incluso si solo es una caminata corta.
- Mantener hábitos de alimentación y sueño saludables.
- Evitar o reducir el consumo de alcohol y drogas.
- Hablar con alguien de confianza sobre sus sentimientos.
- Buscar ayuda de un profesional de la salud.

SI TIENES PENSAMIENTOS DE SUICIDIO

- **RECUERDA QUE NO ESTÁS SOLO/A Y QUE MUCHAS PERSONAS HAN PASADO POR LO QUE ESTÁS EXPERIMENTANDO Y HAN ENCONTRADO AYUDA.**
- **HABLA CON ALGUIEN DE CONFIANZA SOBRE CÓMO TE SIENTES.**
- **CONSULTA A UN/A PROFESIONAL DE LA SALUD, COMO UN/A MÉDICO/A O CONSEJERO/A.**
- **UNE A UN GRUPO DE APOYO.**
- **SI ESTÁ RELACIONADO CON EL TRABAJO, RECUERDA QUE ALGUNOS LUGARES DE TRABAJO PUEDEN TENER PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS PARA REPORTAR E INVESTIGAR.**



SI CREES QUE TÚ O ALGUIEN CERCANO ESTÁ EN PELIGRO INMEDIATO DE SUFRIR DAÑO, CONTACTA CON LOS SERVICIOS DE EMERGENCIA O LÍNEAS DE AYUDA DISPONIBLES.



ACTIVIDADES

ACTIVIDAD 4: MITOS Y VERDADES SOBRE LA SALUD MENTAL

Objetivo: Reflexionar sobre las propias actitudes e ideas acerca de los problemas de salud mental y desmitificar conceptos prejuiciosos y estigmatizantes sobre las personas con problemas de salud mental.

Materiales: Hojas con frases, rotafolio o pizarra, cinta adhesiva.

Duración: 30 minutos.

Dinámica: Un cartel con las palabras MITO y VERDAD se coloca frente a las personas participantes.

Se dividen en dos grupos y cada grupo recibe diez frases.

En equipo, deciden cuáles son mitos y cuáles son verdades sobre la salud mental y sus problemas.

Cada grupo elige a una persona representante que irá al frente, leerá las frases en voz alta y las pegará bajo las palabras correspondientes en la pizarra, explicando por qué creen que deben ir en esa columna.

Finalmente, se preguntará a las personas participantes qué medidas creen que podrían reducir el estigma en el lugar de trabajo y la comunidad.

Ejemplos de frases:

1. Los problemas de salud mental pueden curarse con autodisciplina y fuerza de voluntad.
2. Beber alcohol ayuda a manejar el estrés.
3. La depresión es un problema de salud incurable.
4. Las personas deberían dejar sus problemas de salud mental fuera del trabajo.
5. Las mujeres tienen más problemas de salud mental porque son más débiles.
6. Las personas trabajadoras son responsables del estado de su propia salud mental.
7. Las mujeres no tienen problemas reales. Los cambios de humor son solo por hormonas y por querer llamar la atención.

8. Las personas que tienen empleo, amistades y familia no pueden estar deprimidas porque no les falta nada.
9. Pensar que hay personas con problemas de salud mental en el trabajo da miedo.
10. Es fácil encontrar ayuda para quienes padecen problemas de salud mental.
11. Si vas a terapia, es porque estás loco/a.
12. Las personas con autismo o TDAH no pueden trabajar ni llevar una vida autónoma.
13. Tener ansiedad en algunos momentos es normal.
14. Todas las personas tenemos distintos niveles de tolerancia al estrés.
15. La tristeza y la depresión no son lo mismo.
16. La desigualdad de género es un factor que agrava el riesgo de padecer un problema de salud mental.
17. Las personas con problemas de salud mental pueden trabajar y contribuir a la sociedad como cualquier otra.
18. La psicoterapia puede ser un tratamiento eficaz para las personas con problemas de salud mental.
19. Los cambios hormonales en la menopausia y perimenopausia pueden causar ansiedad y depresión.
20. Los síntomas de los trastornos mentales a veces son invisibles para los demás. Esto no significa que no sean reales.
21. El cuidado de la salud mental es tan importante como el cuidado de la salud física.
22. Las personas con trastornos mentales tienen muchas más probabilidades de ser víctimas de violencia, discriminación y prejuicio que de ser violentas.
23. Los trastornos mentales tienen múltiples causas.
24. Si una persona cree que podría estar padeciendo un trastorno de salud mental, debería buscar ayuda.

ACTIVIDAD 5: ANSIEDAD Y DEPRESIÓN: RECONOCIENDO LOS SÍNTOMAS

Objetivo: Aumentar el reconocimiento de los síntomas de ansiedad y depresión para que una persona trabajadora pueda pedir ayuda o asistir a alguien que esté atravesando estas dificultades.

Duración: 40 minutos.

Materiales: Videos, hojas de papel y bolígrafos.



<https://www.youtube.com/watch?v=9WVOrJJkJTY>



<https://www.youtube.com/watch?v=rr2MO1xGKWs>

Ejercicio: Después de ver los videos, se invita a las personas participantes a escribir algunos de los síntomas o señales que podrían indicar que una persona trabajadora está teniendo dificultades.

Las personas participantes compartirán sus notas y se hará una lista de síntomas en un rotafolio o pizarra para que todo el grupo pueda verla.

La persona facilitadora puede agregar cualquier síntoma faltante para que la lista esté completa en el registro de las personas participantes.

4. EL IMPACTO DEL ENTORNO LABORAL EN LA SALUD MENTAL

Los problemas de salud mental descritos anteriormente pueden afectar negativamente el desempeño laboral y, a su vez, pueden ser causados o agravados por condiciones en los entornos de trabajo. El trabajo en sí mismo puede promover la salud mental, ya que proporciona estructura, beneficios sociales, propósito, identidad y, por supuesto, medios de vida y seguridad en forma de ingresos.



Sin embargo, ciertas características de los entornos laborales pueden convertirlos en espacios inseguros que presentan factores de riesgo para la salud mental, conocidos como "riesgos psicosociales."³³



Algunos factores de riesgo para la salud mental de las personas trabajadoras son estructurales e incluyen el desempleo, la inseguridad laboral y económica, la desigualdad en ingresos, oportunidades o respeto en el trabajo; la discriminación (por raza, sexo, identidad o expresión de género, discapacidad, orientación sexual, origen social, estatus migratorio, religión o edad); y la violencia y el acoso. Además, el derecho al trabajo es uno de los derechos más frecuentemente vulnerados en personas con condiciones severas de salud mental, quienes también tienen más probabilidades de recibir salarios bajos en comparación con la población general.³⁴

Otros factores de riesgo psicosocial están relacionados con el contenido del trabajo, los horarios laborales, características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional. Por ejemplo, el diseño del trabajo, incluyendo altas exigencias laborales, bajo control sobre el trabajo (es decir, poca autoridad para tomar decisiones laborales) y roles poco claros, puede agravar el estrés relacionado con el trabajo y aumentar el riesgo de agotamiento, ansiedad y depresión. Factores clave que influyen en el estrés³⁵ laboral incluyen:

Demandas: carga de trabajo, patrones laborales y entorno laboral. **Control:** cuánta capacidad tiene una persona para decidir cómo realizar su trabajo. **Apoyo:** motivación, patrocinio y recursos proporcionados por la organización, la gestión y las personas compañeras. **Relaciones:** fomento de interacciones positivas, prevención de conflictos y abordaje de comportamientos inaceptables. **Claridad de roles:** asegurarse de que las personas trabajadoras comprendan sus funciones dentro de la organización y no enfrenten responsabilidades contradictorias. **Gestión del cambio:** cómo se comunican e implementan los cambios organizacionales, ya sean grandes o pequeños (HSE, n.d.). Abordar estos factores puede ayudar a mitigar el estrés, mejorar el bienestar de las personas empleadas y crear un entorno de trabajo más saludable.

³³ Los riesgos psicosociales surgen de un diseño, organización y gestión deficientes del trabajo, así como de un contexto social laboral inadecuado, y pueden generar consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas. (Fuente en inglés) <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
Más información también se puede encontrar en el Código de Prácticas de Worksafe Australia sobre riesgos psicosociales en el trabajo. (Fuente en inglés) <https://www.safeworkaustralia.gov.au/doc/model-code-practice-managing-psychosocial-hazards-work>
Asimismo, la campaña "Mind your head" de la ACTU enumera los riesgos psicosociales en el trabajo. (Fuente en inglés) <https://www.mindyourhead.org.au/psychosocial-hazards-workplace-mental-health-hazards/>

³⁴ <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>

³⁵ https://prevencion.mc-mutual.com/actualidad/-/asset_publisher/6o6q7mGokzOj/content/guia-electronica-para-la-gestion-del-estres-y-los-riesgos-psicosociales/maximized

EFFECTOS DE UNA MALA SALUD MENTAL EN LAS

REDUCCIÓN	AUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Seguridad • Rendimiento laboral • Satisfacción laboral • Compromiso con el trabajo • Reputación 	<ul style="list-style-type: none"> • Ausentismo • Presentismo / presentismo (trabajar estando enfermo) • Rotación del personal • Discapacidades de larga duración • Conflictos interpersonales • Enfermedades físicas

4.1 Riesgos psicosociales en el trabajo

ESTRÉS LABORAL

El estrés se define como un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Los **estresores** son las condiciones externas que potencialmente generan estrés y pueden manifestarse como problemas de salud mental, incluyendo ansiedad, depresión o trastorno de estrés postraumático.

Las personas trabajadoras experimentan estrés cuando altos niveles de exigencias laborales se mantienen durante largos periodos de tiempo y superan su capacidad para afrontarlas. Sin embargo, si dentro de las condiciones laborales se proveen ciertos recursos que permitan a las personas sobrellevar estas demandas, es más probable que puedan manejar mejor el estrés.

Es importante recordar que todas las personas experimentamos algún grado de estrés, ya que **es una respuesta natural ante amenazas y otros estímulos.** No obstante, la duración de la exposición a los factores de estrés y la forma en que las personas reaccionan a ellos determinan su impacto en el bienestar.

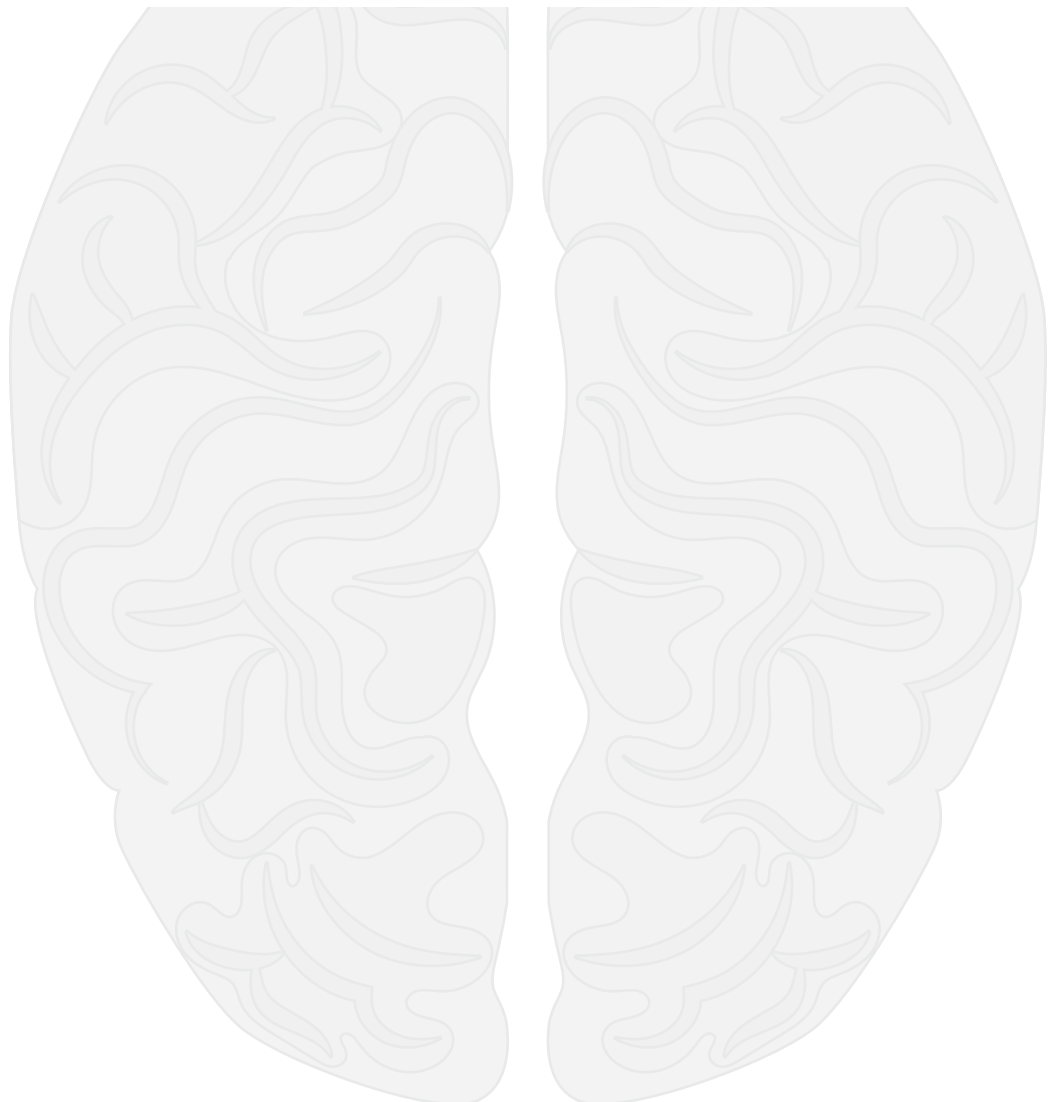
Cuando las personas trabajadoras **atravesamos períodos prolongados de estrés, los sistemas del cuerpo (neurológico, metabólico, cardiovascular, inmunológico) se desregulan constantemente, lo que provoca una serie de reacciones que incrementan el riesgo de efectos negativos en la salud a largo plazo.** Además de los problemas de salud mental, las personas trabajadoras **pueden desarrollar problemas graves de salud física, como enfermedades cardiovasculares o trastornos musculoesqueléticos.**

³⁶ (Fuente inglés) <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>

Las personas que **experimentan niveles elevados de estrés** presentan ciertos **síntomas**, como dificultad para relajarse y concentrarse, ansiedad o irritabilidad, dolores de cabeza u otras molestias corporales, malestar gástrico, dificultades para dormir o alteraciones en el apetito (comer más o menos de lo habitual). Cuando el estrés se vuelve crónico, puede agravar problemas de salud y aumentar el consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias.

Las situaciones estresantes pueden causar o agravar problemas de salud mental, como ansiedad o depresión, que requieren atención médica. Los problemas de salud mental pueden ser consecuencia de la persistencia del estrés, especialmente si este comienza a afectar la vida y el desempeño de las personas trabajadoras.

Para las empresas, los efectos del estrés en sus empleados van desde un bajo rendimiento general de la compañía hasta un aumento en los periodos de baja por enfermedad e incluso un incremento en las tasas de jubilación anticipada.





FUENTES DE ESTRÉS EN EL LUGAR DE

Contenido del trabajo.	Carga de trabajo/ritmo de trabajo Sobrecarga o falta de trabajo Falta de control sobre el ritmo Altos niveles de presión de tiempo para cumplir las tareas.
Diseño de tareas.	Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos Trabajo fragmentado o sin sentido . Subutilización de habilidades Alta incertidumbre.
Horario de trabajo.	Turnos. Horarios de trabajo inflexibles. Horarios imprevisibles. Horarios largos o poco sociales.
Entorno de trabajo y trabajo en equipo.	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, idoneidad y mantenimiento o reparación de equipos e instalaciones.
Cultura y función de la organización.	Comunicación deficiente. Bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal. La falta de objetivos organizacionales claros, junto con el uso de técnicas de gestión inadecuadas, como la gestión del desempeño, evaluaciones de capacidad y procedimientos disciplinarios o de ausencia por enfermedad para imponer niveles de producción, metas y asistencia, contribuyen al estrés laboral y afectan negativamente el bienestar de las personas trabajadoras.
Rol en la organización.	Ambigüedad y conflicto de roles. Responsabilidad por las personas.
Desarrollo profesional.	Estancamiento profesional e incertidumbre. Promoción insuficiente o excesiva. Salarios bajos Inseguridad laboral. Escasa valoración social del empleo.

Margen de decisión/ Control.	Escasa participación en la toma de decisiones. Falta de control sobre el trabajo (el control, sobre todo en forma de participación, también es un factor contextual y un problema organizativo más amplio).
Relaciones interpersonales.	Aislamiento social o físico. Malas relaciones con los superiores. Conflicto interpersonal Falta de apoyo social.
Conciliación de la vida laboral y familiar.	Interfaz de trabajo a domicilio Exigencias contradictorias en el trabajo y en casa. Poco apoyo en casa. Trabajo remunerado y no remunerado en el hogar. La necesidad de tener varios empleos para llegar a fin de mes.

INDICADORES DE QUE UNA PERSONA ESTÁ SUFRIENDO ALTOS NIVELES DE ESTRÉS

- Cambios en el comportamiento habitual: una persona trabajadora previamente comprometida y cooperativa puede volverse distante, irritable o desmotivada.
- Problemas de comunicación: las personas trabajadoras pueden evitar dar retroalimentación o expresar preocupaciones.
- Aumento de quejas: las personas trabajadoras pueden expresar insatisfacción con sus tareas, condiciones o relaciones en el lugar de trabajo.
- Resistencia al cambio: dificultad para adaptarse a nuevas políticas, herramientas o dinámicas en el trabajo.
- Ausencias por enfermedad.

4.2 Violencia y acoso en el lugar de trabajo

Una encuesta de la OIT en 2022³⁷ reveló que **casi el 23% de las personas empleadas han experimentado violencia y acoso en el trabajo**, ya sea físico, psicológico o sexual.

Aproximadamente el 17.9% de las personas asalariadas han sido víctimas de violencia y acoso psicológico, y el 8.5% de violencia y acoso físico, siendo los hombres quienes han reportado en mayor proporción la violencia física³⁸. Además, el 6.3% ha enfrentado violencia y acoso sexual, con las mujeres siendo las más vulnerables.

Las personas jóvenes, trabajadoras migrantes y empleadas asalariadas tienen más probabilidades de experimentar violencia. Las mujeres jóvenes tienen el doble de probabilidades de enfrentar acoso sexual en comparación con los hombres jóvenes, y las mujeres migrantes casi el doble que las mujeres no migrantes.

Más del 60% de las víctimas han experimentado violencia y acoso en el trabajo varias veces, principalmente en los últimos cinco años³⁹.

La violencia y el acoso tienen graves consecuencias en la salud mental de las personas trabajadoras, como ira, ansiedad, conmoción, miedo y estrés; trastorno de estrés postraumático y trastornos de ansiedad y depresión; pérdida de motivación, moral y deseo de ser productivas; pérdida de confianza y autoestima; dificultad para regresar al trabajo, pérdida de días laborables, disminución del desempeño, aislamiento de colegas, amistades y familia; y miedo a clientes o miembros del público.

Todo esto puede derivar en procesos disciplinarios, incluyendo degradación de cargo, pérdida de ingresos, penalizaciones salariales o incluso despidos.

Las mujeres víctimas de violencia doméstica o sexual son más vulnerables a problemas de salud mental como la depresión, la ansiedad, el trastorno de estrés postraumático y la ideación suicida. Las mujeres con trastornos mentales severos tienen más probabilidades de haber experimentado violencia doméstica y sexual⁴⁰.

El Convenio sobre la Violencia y el Acoso de la OIT, 2019 (Nº 190) y la Recomendación sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (Nº 206) son los primeros estándares internacionales para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo la violencia de género y la violencia doméstica.

³⁷ "Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta mundial" de la OIT, publicado en 2022 <https://www.uat.ilo.org/es/research-and-publications/major>

³⁸ <https://elpais.com/tecnologia/2025-03-06/las-mafias-del-ciber-crimen-cuentan-con-un-ejercito-de-mas-de-250000-esclavos-sometidos-a-torturas-extorsiones-y-violaciones.html>

³⁹ <https://elpais.com/tecnologia/2025-03-06/las-mafias-del-ciber-crimen-cuentan-con-un-ejercito-de-mas-de-250000-esclavos-sometidos-a-torturas-extorsiones-y-violaciones.html>

⁴⁰ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Este convenio reconoce el derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y establece la obligación de respetar y garantizar este derecho.

El Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI ha trabajado intensamente no solo en la redacción y adopción del convenio, sino que también realiza campañas anuales para su ratificación por parte de los países miembros⁴¹.

FORMAS DE VIOLENCIA Y ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO ⁴²

- Violencia física, incluyendo agresiones, abuso físico y homicidio.
- Violencia psicológica (abuso verbal y emocional), incluyendo acoso, intimidación, amenazas, abuso verbal, exposición a la violencia como parte del trabajo y comportamiento hostil.
- Violencia en línea, a través de tecnología e Internet, incluyendo amenazas.
- Insultos, comentarios abusivos, ciberacoso, hostigamiento digital, discurso de odio y envío de imágenes obscenas.
- Acoso sexual, incluyendo insinuaciones sexuales no deseadas y tocamientos.
- Violación.
- Bullying y acoso psicológico.
- Violencia económica, que incluye la negación o el mal uso de recursos o servicios, el incumplimiento de responsabilidades financieras y acciones que generan consecuencias económicas negativas.
- Prácticas laborales abusivas, condiciones y arreglos de trabajo que generan daño físico, psicológico, sexual o económico.
- Violencia doméstica.

⁴¹ Desde 2009, el Departamento de Igualdad de Oportunidades de UNI ha estado llevando a cabo la campaña global "Rompe el Círculo" contra la violencia de género, desarrollando materiales en múltiples formatos que brindan información, capacitación y recursos. Puede acceder al sitio web en español a través del siguiente enlace: <https://es.breakingthecircle.org/>

⁴² Global Labour Institute Train the trainer's toolkit: Violence and harassment in the world of work. ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206), 2021.

5. LA SALUD MENTAL: UN TEMA SINDICAL

5.1 El sector de servicios: uno de los más peligrosos.

La pandemia de COVID-19 ha puesto la seguridad laboral en el centro del debate global sobre los derechos de las personas trabajadoras, subrayando la importancia crucial de los sindicatos en la protección contra riesgos laborales tradicionales y emergentes.

La pandemia reveló la notable vulnerabilidad de las personas trabajadoras del sector de servicios. Tradicionalmente, trabajos en minería, pesca, agricultura y manufactura se consideraban los más peligrosos. Sin embargo, hoy el sector de servicios es uno de los más riesgosos debido a la alta exposición a interacciones con el público, el trabajo en solitario, las operaciones 24/7 y el creciente descontento de la sociedad debido a la crisis del costo de vida y el aumento de los precios de los servicios, todo lo cual incrementa el riesgo de estrés, abuso y violencia para las personas trabajadoras.⁴³

El **sector salud** y de **cuidados** fue el primero en exponer las condiciones laborales vulnerables y los riesgos para la salud de las personas trabajadoras. Del mismo modo, el personal de supermercados, comercio y limpieza fueron identificados como esenciales, incluso mientras seguían luchando por salarios dignos y mejores condiciones laborales.

La violencia y el acoso en el trabajo son una constante en todos los sectores y países, afectando particularmente a las mujeres, especialmente a aquellas con bajos ingresos.

CADA SECTOR DENTRO DE LA INDUSTRIA DE SERVICIOS ENFRENTA RIESGOS PSICOSOCIALES ESPECÍFICOS, POR LO QUE ES CRUCIAL IDENTIFICARLOS Y PREVENIRLOS.

La organización en torno a la salud y seguridad de las personas trabajadoras ha sido esencial para enfrentar los desafíos de la pandemia y el cambiante entorno laboral postpandemia. A nivel global, las personas trabajadoras se han unido para proteger sus lugares de trabajo, sus familias y sus comunidades. Los sindicatos desempeñan un papel crucial en garantizar que la salud - en particular la salud mental - sea reconocida como un derecho fundamental. Además, son más eficaces para lograr que los problemas en el lugar de trabajo sean denunciados y abordados, así como para proteger la salud y la seguridad de las personas trabajadoras, reforzando su rol esencial en la defensa de condiciones laborales más seguras⁴⁴.



⁴³ https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/UNIGlobal_saferstronger_spanish_V4.pdf Empleos más seguros y sindicatos más fuertes.

⁴⁴ "El efecto de los sindicatos en el cumplimiento de los hogares de ancianos con el requisito de información de lesiones y enfermedades laborales de la OSHA" <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/7355/TFG-E-17.pdf?sequence=1>

POSIBLES RIESGOS PSICOSOCIALES DE LA DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO ⁴⁵

- Las tecnologías habilitadas por las TIC pueden modificar los tipos de empleos disponibles, el ritmo del trabajo, cómo, dónde y cuándo se realiza, y cómo se gestiona y supervisa.
- Aumento del estrés laboral debido al monitoreo constante facilitado por las TIC, la disponibilidad 24/7, la difuminación de los límites entre la vida laboral y personal y la economía de plataformas digitales.
- Riesgos asociados con nuevas interfaces humano-máquina, especialmente en términos de ergonomía y carga cognitiva.
- Crecimiento del número de personas trabajadoras tratadas como autónomas, con o sin justificación, lo que puede excluirlas de las regulaciones de seguridad y salud ocupacional.
- Cambios en los modelos de negocio y jerarquías laborales debido al teletrabajo, la flexibilidad y la introducción de la gestión algorítmica y la IA, lo que puede afectar los mecanismos actuales de gestión de la salud y seguridad en el trabajo.
- Mayor presión sobre el desempeño de las personas trabajadoras.
- Impacto del ritmo de trabajo y objetivos determinados por la IA en los sistemas de gestión del rendimiento.
- Falta de habilidades necesarias para manejar las tecnologías basadas en TIC y carencia de apoyo para adaptarse a los cambios y gestionar la conciliación entre el trabajo y la vida personal.
- Mayor frecuencia de cambios de empleo y prolongación de la vida laboral.

⁴⁵ <https://osha.europa.eu/es/publications/summary-foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated-digitalisation-2025>



5.2 Estrategias para prevenir, proteger, promover y apoyar la salud mental en el trabajo

Como se ha mencionado en secciones anteriores, las personas trabajadoras enfrentan desafíos significativos en su salud mental debido al estrés físico y emocional, los horarios exigentes y el maltrato por parte de clientes, usuarios y colegas.

Los sindicatos deben priorizar la salud mental, reconociéndola como igual de importante que la salud física y promoviendo políticas que sitúen a las personas trabajadoras—especialmente a aquellas con condiciones de salud mental y neurodivergencias—en el centro de las discusiones y la toma de decisiones. Los sindicatos desempeñan un papel crucial en este esfuerzo, a través de dos enfoques principales:

- ▶ 1. Apoyar a las personas afiliadas con problemas de salud mental mediante la negociación de adaptaciones en el lugar de trabajo, la protección del empleo, la orientación en procedimientos de ausencia por enfermedad y el acceso a asesoramiento y otros servicios de apoyo.
- ▶ 2. Organizarse en torno a la salud y seguridad ocupacional para identificar, abordar y eliminar los riesgos psicosociales que contribuyen o agravan los problemas de salud mental relacionados con el trabajo. Esto incluye la promoción de entornos laborales seguros, la implementación de medidas preventivas y el desarrollo de políticas que respalden el bienestar mental en el trabajo.
- ▶ 3. Ampliar la representación de las personas trabajadoras, proporcionar formación, sensibilizar para combatir el estigma, empoderar a quienes tienen condiciones de salud mental y neurodivergencias, integrar la diversidad como principio central y fortalecer los acuerdos de negociación colectiva.
- ▶ 4. Esto no solo mejorará el bienestar de las personas trabajadoras, sino que también reforzará a los sindicatos y al movimiento laboral en su conjunto.

A continuación, se presentan acciones clave que los sindicatos pueden tomar, basadas en el informe conjunto de la OIT y la OMS, Salud Mental en el Trabajo: Informe de Políticas (OIT, 2022), que ofrece un marco práctico para implementar las directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo.

Sin embargo, se alienta a los sindicatos a ir más allá de estas directrices y desarrollar estrategias e iniciativas adaptadas a sus contextos específicos, ya que son quienes mejor comprenden los desafíos únicos que enfrentan sus miembros y lugares de trabajo.

5.2.1 Prevención: reducción de los factores de riesgo psicosocial

La mitigación de los riesgos psicosociales puede **lograrse incorporando la salud mental⁴⁶ en las políticas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y en los convenios colectivos, no como un elemento opcional, sino como una parte esencial.**

Las actividades para mejorar la salud mental en el trabajo deben priorizar la acción colectiva y basarse en un proceso sólido de diálogo, evaluación y gestión de riesgos, realizado con la participación activa de las personas trabajadoras (incluyendo aquellas en situaciones vulnerables y con problemas de salud mental) y sus representantes.

Las personas trabajadoras y sus representantes deben estar involucrados en la generación de políticas, planes y/o cláusulas sobre salud mental, así como en la identificación de los riesgos psicosociales en el trabajo. También deben recibir formación y estar informados sobre las medidas adoptadas para prevenir estos riesgos.

Además, deben existir mecanismos adecuados de cumplimiento, incluyendo asesoramiento, investigación y acciones de aplicación por parte de las inspecciones laborales.

INTERVENCIONES EN EL CONTENIDO Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Como hemos visto en la sección sobre riesgos psicosociales, el contenido del trabajo y la cultura organizacional pueden ser una fuente de estrés. Por lo tanto, las personas representantes sindicales deben analizar estos factores y proponer medidas para modificarlos.

⁴⁶ "El término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo." https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:-NO::P12100_ILO_CODE:C155

ASPECTOS DEL TRABAJO	INTERVENCIONES PARA REDUCIR EL ESTRÉS
<p>Contenido del trabajo Diseño de tareas</p>	<p>Enfoques participativos del diseño del trabajo como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rotación de tareas y rediseño del trabajo - Ajustar las funciones y responsabilidades laborales puede contribuir a mejorar el bienestar y reducir el estrés. • Intervención temprana de los sindicatos: los sindicatos deben participar antes de que se introduzcan nuevos procesos o sistemas de trabajo, no después de que se hayan tomado las decisiones. • Planificación proactiva: las aportaciones de las personas trabajadoras en la fase de planificación garantizan que los cambios sean beneficiosos y evitan repercusiones negativas. • Evitar soluciones reactivas - El objetivo es crear mejores entornos de trabajo desde el principio, no limitarse a gestionar las consecuencias de ideas erróneas.
<p>Horario y carga de trabajo</p>	<p>Limitación de la jornada laboral o diseño de los turnos de trabajo, descansos y número de turnos. Enfoques participativos de la programación de turnos. Modalidades de trabajo flexibles. Plazos y objetivos alcanzables. Exigencias laborales adecuadas (ni demasiado altas ni demasiado bajas). Garantizar niveles seguros de dotación de personal . Pausas previstas. Instalaciones de bienestar y apoyo disponibles en horarios atípicos.</p>
<p>Entorno de trabajo y trabajo en equipo</p>	<p>Inversión en mejores entornos y equipos que cumplan los requisitos legales de salud y seguridad, en consulta con los y las trabajadoras y/o sus representantes.</p>

<p>Cultura y función de la organización.</p>	<p>Oportunidades de consulta y cooperación significativas con las personas trabajadoras y/o sus representantes. Disposiciones organizativas para hacer frente al trato injusto, los comportamientos ofensivos y los abusos. Apoyo a las personas trabajadoras afectadas, incluido el acceso a representantes de las mismas, y asesoramiento de expertos sindicales.⁴⁷ Los procesos de rendimiento y ausencia por enfermedad deben ser independientes de los procesos disciplinarios.</p>
<p>Rol en la organización.</p>	<p>Funciones laborales claramente definidas, seguras y sostenibles, líneas de reporte y requisitos de desempeño.</p>
<p>Desarrollo profesional</p>	<p>Formación justa y adecuada y perspectivas de reintegración. Trabajo formal y seguro, incluyendo licencia por enfermedad remunerada, rehabilitación y procedimientos negociados de regreso al trabajo. Igualdad de oportunidades y transparencia en todos los procesos.</p>
<p>Margen de decisión/ Control</p>	<p>Enfoques participativos para el diseño de puestos de trabajo, la organización del trabajo y la toma de decisiones. Comunicación frecuente y abierta.</p>

⁴⁷ El artículo 19 del Convenio 155 de la OIT otorga este derecho de representación más amplio: (e) los trabajadores o sus representantes y, en su caso, sus representativas organizaciones en una empresa, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, están facultados para informarse y ser consultados por el empresario sobre todos los aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo relacionados con su actividad profesional; a tal fin, podrán designarse de común acuerdo asesores técnicos externos a la empresa;

5.2.2 Proteger y promover la salud mental en el trabajo

A través de **políticas de formación en salud mental** incluidas en los marcos normativos de las empresas y campañas de sensibilización impulsadas por los sindicatos.

FORMACIÓN EN SALUD MENTAL PARA PERSONAS EN CARGOS DE GESTIÓN Y SUPERVISIÓN PARA:

- Comprender cómo los riesgos psicosociales pueden afectar la salud mental de las personas trabajadoras y cómo prevenirlos, controlarlos o minimizarlos.
- Fomentar la comunicación abierta y la escucha activa para que las personas se sientan seguras al pedir ayuda.
- Promover una cultura laboral inclusiva y de apoyo.
- Impulsar acciones en materia de salud mental en el trabajo desde los niveles más altos de la organización.
- Garantizar que las personas trabajadoras tengan acceso al apoyo de sus representantes sindicales, así como a representación en discusiones con gerentes y supervisores sobre su salud o desempeño.

Es importante destacar que el objetivo no es convertir a las personas en cargos de gestión en profesionales de la salud mental; no pueden ni deben diagnosticar ni “tratar” trastornos mentales. La meta es capacitarlas para identificar cuándo y cómo derivar a las personas trabajadoras a recursos y fuentes de apoyo adecuadas.

ALFABETIZACIÓN EN SALUD MENTAL Y FORMACIÓN EN SENSIBILIZACIÓN PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Estas estrategias, que pueden implementarse mediante talleres o campañas de comunicación, buscan mejorar la comprensión de la salud mental y el bienestar en el trabajo; cambiar actitudes y prejuicios en torno a las condiciones de salud mental para reducir el estigma; y fomentar la búsqueda de ayuda.

INTERVENCIONES INDIVIDUALES

Están diseñadas para dotar a las personas trabajadoras de habilidades y capacidades para gestionar el estrés y promover su bienestar. Pueden incluir técnicas como el entrenamiento en relajación, la atención plena (mindfulness), así como programas destinados a fortalecer la resiliencia individual.

Pero, como se mencionó anteriormente, **estas intervenciones deben enmarcarse dentro de procesos colectivos y organizacionales**. No se puede esperar que una persona trabajadora maneje eficazmente su salud mental si está expuesta a condiciones laborales perjudiciales.

5.2.3 Apoyar, retener y emplear a personas con problemas de salud mental

Las personas que viven con problemas de salud mental y las personas neurodivergentes⁴⁸ tienen derecho a trabajar. Los sindicatos deben defender este derecho a través de estrategias centradas en la persona y orientadas a la recuperación, ayudando a quienes enfrentan problemas de salud mental a acceder, mantener y prosperar en sus empleos.

También **es ilegal discriminar a quienes solicitan empleo debido a su salud mental**, ya sea pasada o presente. Como se mencionó anteriormente, el empleo de personas con problemas de salud mental puede ser beneficioso tanto para la persona como para la empresa.

Por ello, las empresas deberían especificar en sus ofertas de trabajo que están dispuestas a recibir candidaturas de personas con estas características. Debido al estigma asociado, muchas personas temen revelar su situación. Es fundamental, por tanto, garantizar la confidencialidad y el apoyo durante el proceso de solicitud y entrevistas.

Las directrices de la OMS⁴⁹ recomiendan tres intervenciones basadas en evidencia para apoyar a las personas con problemas de salud mental en el trabajo:

- **Ajustes razonables en el trabajo.**
- **Programas de reincorporación laboral.**
- **Iniciativas de empleo con apoyo.**

Las tres pueden aumentar la inclusión en el ámbito laboral y ayudar a las personas con problemas de salud mental a desarrollar su potencial.

Los ajustes razonables y los programas de reincorporación pueden ser necesarios tanto para personas con una condición de salud mental como para quienes cuidan de alguien con esta condición.

Los ajustes razonables en el lugar de trabajo permiten adaptar el entorno laboral a las capacidades, necesidades y preferencias de la persona trabajadora. En la práctica, representan una forma específica de intervención organizacional, aplicada para eliminar barreras individuales en lugar de transformar toda la organización.

Estos ajustes pueden incluir horarios de trabajo flexibles, tiempos adicionales para completar tareas y permisos para el cuidado de la salud mental; acceso a espacios privados, lugares tranquilos o áreas de descanso cuando sea necesario.

⁴⁸ Por el bien de la legibilidad, solo mencionaremos a personas con problemas de salud mental, aunque también estamos incluyendo a personas neurodivergentes.

⁴⁹ <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

También pueden organizarse reuniones de apoyo regulares con supervisores o rediseñar funciones laborales para reducir factores de estrés excesivos.

En general, los datos indican que los síntomas de salud mental, la moral, la retención y el desempeño laboral mejoran positivamente con los ajustes en el lugar de trabajo, con un costo relativamente bajo para los empleadores. Por ejemplo, ofrecer flexibilidad y apoyo en el trabajo se ha asociado con la reducción de síntomas de ansiedad, un mejor desempeño laboral, relaciones interpersonales más saludables y una mayor satisfacción laboral⁵⁰.

Los programas de reincorporación laboral están diseñados para permitir que las personas trabajadoras regresen y permanezcan en sus empleos tras una ausencia relacionada con problemas de salud mental. Estos programas combinan atención enfocada en el trabajo (incluyendo ajustes razonables o una reincorporación gradual) con atención clínica basada en evidencia para ayudar a las personas a regresar eficazmente al empleo y reducir los síntomas de problemas de salud mental.

Las iniciativas de empleo con apoyo buscan **fomentar la inclusión vocacional y económica** de personas con condiciones de **salud mental severas**, ayudándolas a obtener y mantener un empleo significativo. Estos programas priorizan **la inserción laboral rápida**, asegurando que las personas ingresen al trabajo remunerado lo antes posible, mientras reciben apoyo continuo en el ámbito laboral y en salud mental. Este apoyo suele provenir de una combinación **de servicios de salud, asistencia social** y programas de empleo, así como de iniciativas de **rehabilitación psicosocial**, permitiendo que las personas aprendan en el trabajo y construyan estabilidad profesional a largo plazo.



EN ALGUNOS CASOS, SE INCORPORAN, INTERVENCIONES ADICIONALES, COMO FORMACIÓN EN HABILIDADES SOCIALES O TERAPIA COGNITIVO-CONDUCTUAL (TCC), PARA FORTALECER LA PREPARACIÓN LABORAL Y EL ÉXITO EN EL TRABAJO.



Es fundamental garantizar el **acceso a los servicios de salud ocupacional y otros servicios de apoyo de manera gratuita y dentro del horario laboral**, en cumplimiento con **el Convenio 161 y la Recomendación 171 de la OIT**. Esto asegura que las personas trabajadoras reciban el apoyo necesario para su salud y empleo **sin generar una carga financiera ni interrumpir su estabilidad laboral**, promoviendo así un enfoque verdaderamente inclusivo y sostenible en materia de salud mental y trabajo.

⁵⁰ <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n2/original1.pdf>. (solo en inglés) *Mental Health in the Workplace, Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Volume 10, 2023.*

5.3 Estrategias de organización y sensibilización sobre salud mental llevadas a cabo por los sindicatos

LOS SINDICATOS PUEDEN LLEVAR A CABO ACTIVIDADES Y CAMPAÑAS DE DIVERSAS ÍNDOLES PARA:

- Trabajar con las personas afiliadas para identificar problemas psicosociales relacionados con el trabajo (esto puede incluir el mapeo corporal y el mapeo de riesgos para comprender mejor la situación).
- Sensibilizar sobre el estrés laboral y otros factores de riesgo en el empleo, organizando a las personas trabajadoras para garantizar que las empresas tomen medidas.
- Aumentar la concienciación sobre los problemas de salud mental en general y sus causas.
- Proporcionar información sobre buenas prácticas y medidas para mejorar los entornos laborales.
- Mejorar la comprensión sobre la salud mental en el trabajo y en la comunidad.
- Desmentir mitos y temores relacionados con los problemas de salud mental.
- Fomentar que las personas con problemas de salud mental y trastornos neurodivergentes compartan sus experiencias.
- Motivar a quienes tienen problemas de salud mental a participar activamente en su entorno laboral y sindical, promoviendo su liderazgo en la transformación de los espacios de trabajo para garantizar el bienestar de todas las personas trabajadoras.
- Los sindicatos deben trabajar activamente para organizar a más mujeres, en particular a aquellas que forman parte de grupos vulnerabilizados por desigualdades estructurales en la sociedad. Esto incluye a mujeres en empleos precarios, trabajadoras migrantes, aquellas en sectores de bajos salarios y trabajadoras que enfrentan discriminación por motivos de raza, discapacidad u otros factores interseccionales.

Para garantizar esfuerzos organizativos verdaderamente inclusivos, todas las personas trabajadoras deben estar involucradas, sin importar su modalidad de empleo. Esto significa llegar a:

- Personas trabajadoras con distintos turnos, incluidas aquellas con horarios nocturnos y a tiempo parcial.
- Personas trabajadoras fuera del sitio, como aquellas en funciones remotas o móviles.
- Aprendices y personas en formación, quienes pueden no estar siempre físicamente presentes en el lugar de trabajo.

Además, los sindicatos pueden:

- Colaborar con organizaciones no gubernamentales y grupos locales para construir relaciones y acceder a apoyo y servicios.
- Presionar a los gobiernos locales y nacionales para promover reformas legislativas y ratificar e implementar normas internacionales.
- Formar formadores y formadoras.

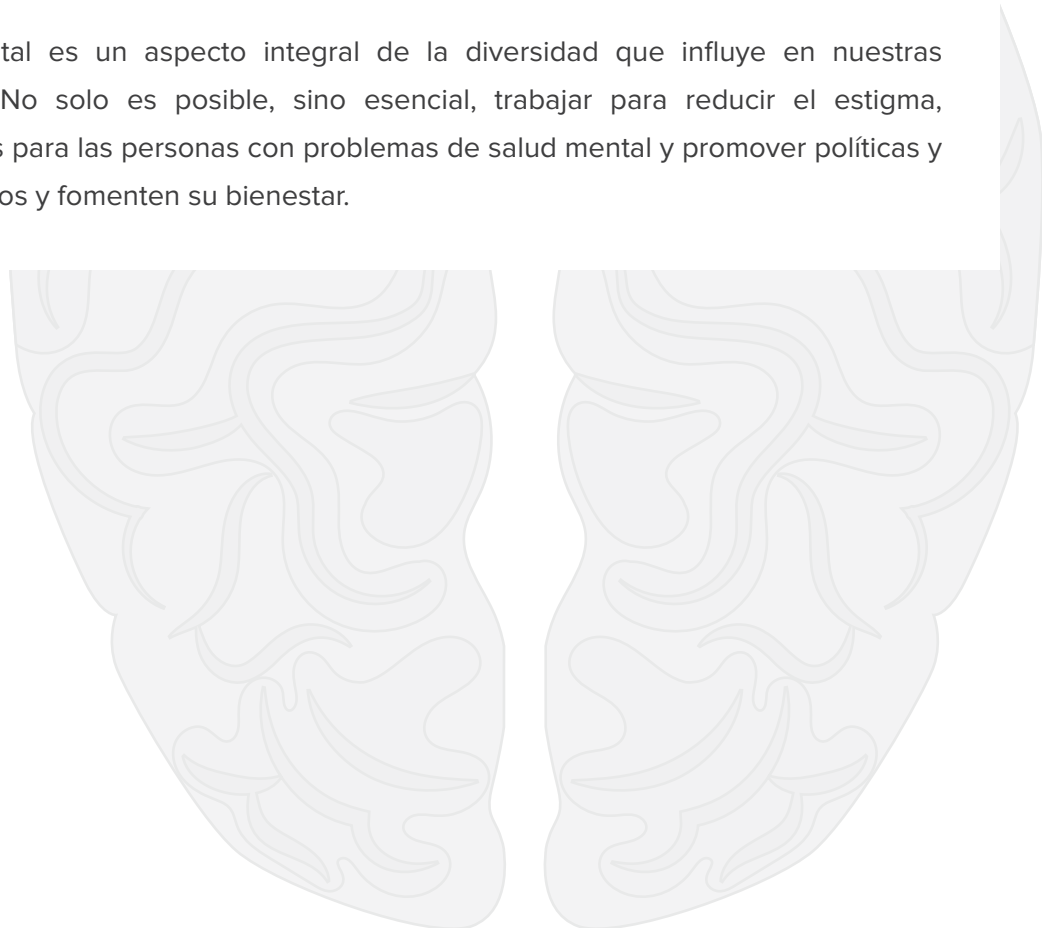
5.3.1 La diversidad, una cuestión clave

En el centro de todas las estrategias mencionadas se encuentra un **enfoque holístico e interseccional de la salud mental** como parte de la diversidad, trabajando para crear entornos inclusivos e igualitarios que consideren experiencias y perspectivas diversas.

Las personas que pertenecen a grupos marginados pueden enfrentar formas interseccionales de discriminación que aumentan los riesgos psicosociales y los problemas de salud mental. Por ejemplo, las personas LGBTQ+ racializadas pueden experimentar racismo y homofobia, mientras que las mujeres jóvenes son más propensas al acoso sexual, entre otras interseccionalidades.

Esto implica reconocer los desafíos y factores de estrés específicos que enfrentan las personas trabajadoras y abordar los factores estructurales y sistémicos que contribuyen a las desigualdades en el acceso y la gestión de la salud mental. Esto debe incluir la promoción de la igualdad de acceso al empleo y a los recursos de salud mental sin discriminación ni sesgo de ningún tipo.

En conclusión, la salud mental es un aspecto integral de la diversidad que influye en nuestras experiencias e identidades. No solo es posible, sino esencial, trabajar para reducir el estigma, proporcionar apoyo y recursos para las personas con problemas de salud mental y promover políticas y leyes que protejan sus derechos y fomenten su bienestar.





ACTIVIDADES

ACTIVIDAD 6: REVISIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRATEGIAS PARA COMBATIRLOS

Objetivo: Revisar y reflexionar sobre los riesgos psicosociales presentes en las empresas o sectores donde trabajan las personas delegadas.

Duración: Dependerá del grupo y de la manera en que la persona facilitadora presente la dinámica.

Materiales: Fotocopias y bolígrafos.

Dinámica: Se entrega una fotocopia a cada participante. Si todas las personas pertenecen al mismo sector, se pueden dividir en grupos para dinamizar el trabajo. Si provienen de distintos sectores, pueden separarse por sector o según lo considere la persona facilitadora.

La idea es que cada participante se lleve una lista de factores de estrés y posibles estrategias que puedan aplicar en sus respectivos espacios de trabajo.

ASPECTO DEL TRABAJO	FACTORES DE ESTRÉS	INTERVENCIONES PARA REDUCIR EL ESTRÉS
Exigencias laborales	es decir, cargas de trabajo excesivas	es decir, garantizar una carga de trabajo razonable
Control del trabajo		
Gestión del cambio		
organizativo		
Claridad y conflicto de roles		
Reconocimiento y recompensa		
Justicia organizacional		
Relaciones laborales		
Condiciones medioambientales		
Trabajo a distancia y aislado		
Violencia y agresión		
Acontecimientos traumáticos		
Fatiga		
Consumo de alcohol y drogas		
Conciliación de la vida laboral y familiar		

ACTIVIDAD 7: APOYANDO A PERSONAS TRABAJADORAS CON SÍNTOMAS DE DEPRESIÓN O ANSIEDAD

Objetivo: Mostrar un ejemplo de cómo se puede abordar a una persona trabajadora si se observan signos de ansiedad o estrés. Brindar confianza para iniciar y mantener una conversación, comprender cómo ofrecer apoyo y ayudar a la persona trabajadora a acceder a la ayuda adecuada. Reflexionar sobre los recursos existentes para la prevención y atención de riesgos psicosociales en los lugares de trabajo de las personas delegadas.

Materiales: Video https://www.youtube.com/watch?v=Vn9_gDGNnRE

- Video
- Hojas de papel y bolígrafos
- Fotocopias con las siguientes preguntas

Duración: 30 minutos

Dinámica: Después de ver el video, se pedirá a las personas participantes que respondan una serie de preguntas. Al finalizar, se llevará a cabo una reflexión conjunta sobre el rol de las personas delegadas sindicales en la prevención de riesgos y el apoyo a personas con problemas de salud mental, las estrategias existentes en los sindicatos y en las empresas de sus representadas/os, y cuáles deberían incluirse.

PREGUNTAS:

- ¿Por qué la supervisora de Sarah le pide conversar a solas?
- ¿Qué signos o actitudes te llamaron la atención?
- ¿Cuál podría ser el problema de Sarah?
- ¿Cómo abordarías a una persona afiliada en una situación similar? ¿Cuáles podrían ser las palabras para iniciar una conversación?
- ¿Dónde crees que es mejor llevar adelante esta conversación?
- ¿Cómo podrías ayudar a tu persona afiliada?
- ¿Tu sindicato o la empresa donde trabajan tus representadas/os tienen materiales sobre problemas de salud mental que puedas entregar?
- ¿Conoces líneas de ayuda o sitios web a los que puedas derivarle para recibir orientación?
- ¿Existe alguna política de la empresa sobre salud mental?
- ¿Se llevan a cabo campañas de sensibilización o talleres de formación sobre estos temas? ¿Quiénes los organizan?
- ¿Qué estrategias consideras necesarias para mejorar las condiciones laborales en relación con la salud mental de tus representadas/os?



ACTIVIDAD 8: NOS ELEVAMOS

Objetivo: Compartir reflexiones sobre el taller entre las personas participantes.

Dinámica: depends on the group and the way in which the facilitator presents the dynamic.

Materials: Photocopies and pens.

Dynamics: Se entrega una hoja de papel y un bolígrafo a cada participante, y se les pide que escriban una reflexión relacionada con el taller. Luego, se les solicita que hagan un avión de papel con su hoja.

Una vez listos los aviones, las personas participantes se colocan en círculo y, a la cuenta de tres, los lanzan hacia arriba. La intención es que atrapen otro avión en el aire o que caigan al suelo. Luego, se les invita a leer algunas de las reflexiones.

La persona facilitadora puede hacer algunas preguntas para fomentar la reflexión:

- ¿Qué aprendimos en el taller?
- ¿Qué reflexiones nos llevamos?
- ¿Cómo podemos comunicar esto a otras personas?
- ¿Qué consideramos importante difundir y compartir?

Cierre

Finalmente, se muestra nuevamente el mapa conceptual que se creó al inicio del taller y se agregan las palabras o conceptos que las personas participantes consideren necesarios. Luego, se toma una foto para que todas las personas puedan llevarla en sus apuntes.



ANEXO 1: GUÍA SOBRE TRASTORNOS DE SALUD MENTAL COMUNES

Un trastorno mental se define como **una alteración significativa en la cognición, regulación emocional o comportamiento de una persona. Generalmente, se asocia con angustia o deterioro funcional en áreas importantes de la vida.**

Existen varios tipos de trastornos mentales, que también **se denominan problemas de salud mental, un término más amplio que incluye trastornos mentales, discapacidades psicosociales y otros estados mentales** asociados con angustia significativa, deterioro funcional o riesgo de conductas autolesivas.

► TRASTORNO DE ESTRÉS POSTRAUMÁTICO (TEPT)

El TEPT puede desarrollarse después de experimentar o presenciar un evento extremadamente traumático o una serie de eventos. Si bien cualquier persona puede verse afectada, ciertos grupos tienen mayor riesgo, como las mujeres que han experimentado violencia o acoso sexual. También está vinculado a ocupaciones específicas, como servicios de emergencia, moderación de contenidos y trabajos de cuidado que implican una alta carga emocional.

SE CARACTERIZA POR TRES SÍNTOMAS PRINCIPALES:

- Revivir el trauma mediante recuerdos intrusivos, flashbacks o pesadillas.
- Evitar pensamientos, recuerdos, actividades, lugares o personas que recuerdan el trauma.
- Sentir una constante sensación de amenaza inminente.

Estos síntomas pueden durar varias semanas y afectar gravemente el funcionamiento diario. Afortunadamente, existen tratamientos psicológicos efectivos.

► TRASTORNOS DE LA CONDUCTA ALIMENTARIA

Más frecuentes en mujeres, especialmente jóvenes, incluyen condiciones como la anorexia nerviosa y la bulimia nerviosa. Se caracterizan por hábitos alimentarios alterados, preocupación excesiva por la alimentación y problemas significativos con el peso corporal y la imagen.

La anorexia nerviosa suele desarrollarse en la adolescencia o adultez temprana y puede llevar a la muerte prematura por complicaciones médicas o suicidio. La bulimia nerviosa está asociada con un alto riesgo de abuso de sustancias, suicidio y otras complicaciones de salud. Existen tratamientos eficaces, como la terapia cognitiva y el enfoque familiar.

► TRASTORNO BIPOLAR

Las personas con trastorno bipolar experimentan episodios alternos de depresión y manía⁵¹. During depressive episodes they feel a low mood, which may include sadness, irritability or a feeling of emptiness, as well as a loss of interest in activities they once enjoyed. These symptoms are usually present most of the day, almost every day.

- **Episodios depresivos:** incluyen tristeza, irritabilidad o sensación de vacío, pérdida de interés en actividades antes placenteras.
- **Episodios maníacos:** se caracterizan por euforia extrema, irritabilidad, aumento de energía, habla acelerada, pensamientos acelerados, mayor autoestima, menos necesidad de sueño y conductas impulsivas.

Las personas con trastorno bipolar tienen mayor riesgo de suicidio, pero existen tratamientos efectivos, como la psicoeducación, técnicas de reducción del estrés, mejora de habilidades sociales y medicación.

► ESQUIZOFRENIA

Afecta a aproximadamente 24 millones de personas en el mundo o 1 cada 300 personas⁵², y las personas que la padecen tienen una expectativa de vida entre 10 y 20 años menos que el resto de la población.

Los síntomas incluyen delirios persistentes, alucinaciones, pensamiento desorganizado, comportamiento altamente desorganizado o agitación extrema. También puede haber deterioro cognitivo persistente. Sin embargo, hay opciones de tratamiento efectivas, como medicación, psicoeducación, intervenciones familiares y rehabilitación psicosocial.

► TRASTORNOS DEL NEURODESARROLLO

Alteran el comportamiento y las habilidades cognitivas desde la infancia, afectando el desarrollo intelectual, motor o social. Incluyen:

- **Trastorno del desarrollo intelectual**
- **Trastorno del espectro autista (TEA)**
- **Trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH)**

TDAH se caracteriza por una falta de atención persistente y/o una alta impulsividad e hiperactividad.

TEA abarca un conjunto de condiciones que dificultan la comunicación social y la interacción recíproca, junto con patrones de comportamiento, intereses y actividades repetitivos y restringidos.

Los tratamientos pueden incluir intervenciones psicosociales y conductuales, terapia ocupacional y terapia del habla y lenguaje. En algunos casos, y para ciertos grupos de edad, también se puede considerar el uso de medicación.

⁵¹ La manía es una condición en la cual se exhibe un nivel excesivo de actividad o energía, estado de ánimo o comportamiento. Esta elevación debe representar un cambio respecto a su estado habitual y ser perceptible por otras personas. <https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/hw/mana-ty6997>

⁵² <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/schizophrenia>

FOCALIZÁNDONOS EN EL POTENCIAL

Si bien es importante subrayar que las personas con trastornos mentales y neurológicos experimentan un gran sufrimiento y deben ser diagnosticadas y tratadas adecuadamente, también es crucial destacar las fortalezas de estas personas, quienes durante siglos han sido estigmatizadas como inferiores.

Se trata de un enfoque positivo, que pone el énfasis en la salud y el bienestar en lugar de la enfermedad. Y al igual que la salud, conceptualiza estos trastornos dentro de "continuos de competencia", en los cuales el comportamiento "normal" es solo un estado entre muchos.

Las organizaciones empresariales están comprendiendo que, en un mundo de cambio constante, cuando se les brinda la oportunidad y el apoyo adecuados, estas personas pueden aplicar habilidades fundamentales como la atención al detalle, la hiperconcentración y el pensamiento innovador para ayudar a resolver los desafíos laborales del futuro.

Por ejemplo, las personas diagnosticadas con trastorno del espectro autista (TEA) a menudo poseen fortalezas relacionadas con el trabajo con sistemas (lenguajes de programación, sistemas matemáticos, máquinas) y tienen la capacidad de identificar pequeños detalles en patrones complejos. Un resultado práctico de este nuevo reconocimiento es que las empresas tecnológicas han comenzado a contratar a personas con TEA para ocupaciones que implican tareas de sistematización, como la redacción de manuales informáticos, la gestión de bases de datos y la búsqueda de errores en código de programación.

También se han identificado rasgos valiosos en personas con otros trastornos: las personas con dislexia poseen habilidades visoespaciales globales, incluyendo la capacidad de identificar "objetos imposibles", procesar escenas visuales borrosas o de baja definición, y percibir información visual periférica o difusa de manera más rápida y eficiente. Finalmente, investigadores han observado que las personas con trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) y trastorno bipolar presentan niveles más altos de búsqueda de novedades y creatividad en comparación con personas neurotípicas⁵³.

⁵³ <https://www.cedid.es/redis/index.php/redis/article/view/340>

RECURSOS ÚTILES

BEYOND BLUE

Beyond Blue es una iniciativa de los gobiernos estatales y territoriales de Australia con el objetivo principal de aumentar la concienciación sobre la depresión, reducir el número de personas afectadas por esta enfermedad y combatir el estigma asociado. Ofrece una amplia gama de información y recursos. www.beyondblue.org.au

CENTRO CANADIENSE DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL (CCOHS)

Lista de verificación de riesgos de salud mental en el lugar de trabajo

Esta lista de verificación ayuda a comprender qué está implementando su organización para promover un entorno laboral psicológicamente seguro y saludable, e identificar posibles brechas y acciones necesarias para realizar mejoras. Contribuye a mantener un lugar de trabajo saludable y seguro, aunque puede no abordar todos los aspectos que requieren atención.

https://www.ccohs.ca/pdfs/portals/healthy_minds_work/MentalHealthRisk_Checklist.pdf

DEPARTAMENTO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, UNI GLOBAL UNION

Guías y materiales sobre salud y seguridad ocupacional:

<https://es.uni-womens-health.org/salud-laboral/campaing/>

Guías y materiales sobre violencia de género y acoso en el lugar de trabajo:

<https://www.breakingthecircle.org/>

ESCALA DE MALESTAR PSICOLÓGICO DE KESSLER (K10)

La Escala de Malestar Psicológico de Kessler (K10) incluye 10 preguntas sobre estados emocionales, cada una con una escala de respuesta de cinco niveles. Puede utilizarse como una evaluación breve para identificar niveles de estrés y ansiedad en una persona.

https://www.worksafe.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0010/22240/kessler-psychological-distress-scale-k101.pdf

MIND YOUR HEAD

Campaña del Consejo Australiano de Sindicatos que reúne a empleadores, trabajadores, sindicatos, aseguradoras y académicos para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo y prevenir lesiones antes de que ocurran. <https://www.mindyourhead.org.au/> (Fuente en inglés)

NIOSH WELLBQ:

CDC - NIOSH Evaluaciones de riesgos para la salud

Cuestionario de Bienestar del Trabajador del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional

El Cuestionario de Bienestar del Trabajador del NIOSH (WellBQ) proporciona una evaluación integral del bienestar de los trabajadores en múltiples dominios, incluyendo la calidad de vida laboral, circunstancias fuera del trabajo y estado de salud física y mental. Está diseñado para ayudar a investigadores, empleadores, trabajadores, profesionales y responsables políticos a comprender el bienestar de los trabajadores y guiar intervenciones para su mejora.

OMS

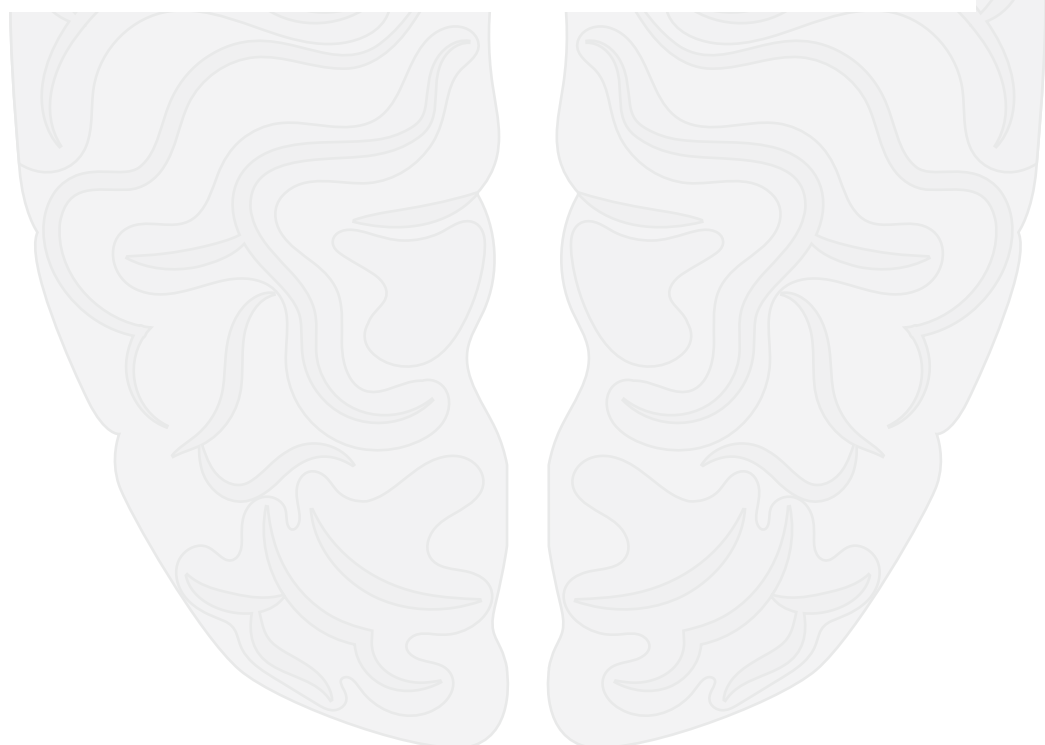
En tiempos de estrés, haz lo que importa. Guía ilustrada. OMS - <https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927>

Una guía de manejo del estrés para afrontar la adversidad. Tiene como objetivo equipar a las personas con habilidades prácticas para ayudarles a lidiar con el estrés. Está destinada a cualquier persona que experimente estrés, sin importar dónde viva o cuáles sean sus circunstancias.

AUTOAYUDA PLUS (SH+).

Curso grupal de manejo del estrés para adultos. OMS.

Es una herramienta para reducir el malestar psicológico en adultos y prevenir la aparición de trastornos mentales. Es adecuada para todos los entornos donde grupos poblacionales se ven afectados por la adversidad. Utilizando audios pregrabados y la guía ilustrada "En tiempos de estrés, haz lo que importa", SH+ enseña habilidades de manejo del estrés en cinco sesiones para grupos de hasta 30 personas.



BIBLIOGRAFÍA

Armstrong, Thomas, PhD (2015). El mito del cerebro normal: Abrazando la neurodiversidad. American Medical Association Journal of Ethics. <https://journalofethics.org>.

Baumer, Nicole MD, et al. (2021). ¿Qué es la neurodiversidad? Harvard Medical School. Escuela de Servicio Público de Canadá. El Modelo de Continuo de Salud Mental (MHCM). Serie de Aprendizaje sobre Salud Mental, Gobierno de Canadá.

Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional (CCOHS). Salud mental: Reconociendo y abordando el estigma en el trabajo, Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional (CCOHS). *Mental Health Learning Series - CSPS* (fuente en inglés)

Departamento de Igualdad de Oportunidades, UNI Global Union (2022). La necesidad de una perspectiva de género en la salud y seguridad ocupacional. Guía práctica para delegados. <https://es.uni-womens-health.org/>

EU-OSHA (2018). Estudio prospectivo sobre nuevos y emergentes riesgos de seguridad y salud ocupacional asociados con la digitalización para 2025. *AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (2018). Estudio prospectivo sobre los riesgos nuevos y emergentes para la seguridad y salud en el trabajo asociados a la digitalización en 2025 : resumen - INVASSAT - Generalitat Valenciana*

Forastieri, Valentina (2016). Prevención de riesgos psicosociales y estrés relacionado con el trabajo. *Oficina Internacional del Trabajo, Revista Internacional de Investigación Laboral 2016 Vol. 8 N.º 1-2.*

Instituto Global del Trabajo (2021). Manual de formación de formadores: Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Convenio sobre la Violencia y el Acoso de la OIT (N.º 190) y Recomendación (N.º 206). breakingthecircle.org

Greenwood, Kelly (2022). Cómo las organizaciones pueden apoyar la salud mental de las mujeres en el trabajo. Harvard Business Review. *How Organizations Can Support Women's Mental Health at Work* (Fuente en inglés)

OIT/OMS (2022). Salud mental en el trabajo: informe de políticas. Kelloway, Kevin, Dimoff, Jennifer K., y Gilbert Stephanie. (2023). *La salud mental en el trabajo: Informe sobre políticas*

Instituto Nacional de Salud Mental de Estados Unidos (2024). Información sobre salud mental, folletos y hojas informativas, Depresión. <https://www.nimh.nih.gov/health/publications/espanol/depression-sp>

OIT (2022). Experiencias de violencia y acoso en el trabajo: Primera encuesta global.

Organización Panamericana de la Salud (2023). Informe mundial sobre salud mental: Transformando la salud mental para todos. <https://doi.org/10.37774/9789275327715>

OMS (2012). Riesgos para la salud mental: una visión general de las vulnerabilidades y factores de riesgo. <https://www.who.int/publications/m/item/risks-to-mental-health>

OMS (2021). Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013-2030.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/345301/9789240031029-eng.pdf?sequence=1>

(2022) Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo

- Enlace en español: Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo.

Directrices de la OMS sobre la salud mental en el trabajo

(2022c) Género y salud mental

- Enlace en español: *Género y salud mental*

(2023) Hojas informativas: Trastornos de ansiedad

- Enlace en español: *Trastornos de ansiedad*

(2023b) Hojas informativas: Depresión

- Enlace en español: *Depresión*

(2024) Hojas informativas: Salud mental en el trabajo

- Enlace en español: *Salud mental en el trabajo*

Foro Económico Mundial (2023). Informe Global de la Brecha de Género 2023

- Enlace en español: *Informe Global de la Brecha de Género 2023*

UNI Global Union (2022), Trabajos más seguros, sindicatos más fuertes: Fortaleciendo el poder de los trabajadores a través de la seguridad y la salud

- Enlace en español: *Trabajos más seguros, sindicatos más fuertes: Fortaleciendo el poder de los trabajadores a través de la seguridad y la salud*



UAI global
union

equal
opportunities