

CIG-Saúde Laboral

Boletín nº 43

Nº 43 NOVEMBRO 2022 CIG - GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL www.cigsaudelaboral.org

SUMARIO

ANÁLISE/OPINIÓN

TRABA

TRABALLO E SAÚDE MENTAL

exposición

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

OPINIÓN

A INFLACIÓN, OS SALARIOS E A AVARICIA EMPRESARIAL NO MARCO ECONÓMICO NEOLIBERAL: un brutal risco psicosocial para a clase traballadora

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

GABINETE TÉCNICO CONFEDERAL DE SAÚDE LABORAL-CIG

SÍNTESE DE ACTIVIDADE 2022

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

INFORMACIÓN

A RECENTE LEI 21/2022, de 19 de outubro, aprobada no Senado, crea un fondo de compensación para as vítimas do amianto, no que aínda hai importantes cousas por determinar

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

EDITA: Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral



FINANCIADO POR: CÓD. ACCIÓN: PTE. ASIGNACIÓN



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, F.S.P.



Confederación Intersindical Galega



A todas estas problemáticas laborais, sen dúbida súmanselle o medo e a ansiedade social xerada pola fonda crise sanitaria e de saúde pública a florada pola pandemia da COVID-19, así como agora a galopante inflación existente con inasumibles subidas de prezos dos custos dos produtos básicos, ineludibles para as familias traballadoras, que ven seriamente diminuída a súa capacidade adquisitiva sen posibilidade de facerlle fronte a gastos esenciais, xa que en ningún caso se están a compensar estes cos actuais incrementos salariais.

Sen dúbida un traballo digno e de calidade desenvolto nunhas condicións laborais axeitadas e saudables, pode constituírse nunha importante fonte de satisfacción e equilibrio, contribuíndo significativamente á autorrealización persoal e a seguridade económica das familias, configurándose como un importante factor de defensa e afortamento da saúde mental das persoas traballadoras. Pola contra, un traballo precario, inseguro e mal remunerado, cunha inaxeitada organización das tarefas, unha acumulación das cargas de traballo e/ou un mal ambiente laboral trufado de riscos psicosociais con situacións de discriminación, abuso e acoso laboral ou sexual, constitúe un

importante detonante para a aparición ou o agravamento de alteracións na saúde mental das persoas traballadoras: temor, ansiedade, estrés, depresión, consumo de substancias tóxicas, absentismo laboral, etc.

Estas situacións de “toxicidade laboral” desgraciadamente tan comúns e habituais, vóltanse aínda máis perigosas e prexudiciais cando a persoa traballadora presenta algún problema de saúde mental de base, producíndose con frecuencia situacións de estigmatización da persoa enferma por parte dos compañeiros/as de traballo e/ou superiores da empresa, por falta de coñecemento e información sobre o seu trastorno; situacións de marxinação, illamento e soidade, ou procesos de falta de apoio e mal clima laboral que rematan por agravar aínda máis os problemas de saúde mental da persoa traballadora enferma en todos os ámbitos da súa vida.

Os problemas de saúde mental derivados ou agravados polo traballo, ou incluso pola falta deste, constitúen hoxe por hoxe na nosa sociedade un problema humano, social, económico e laboral de primeira orde; provocando e/ou favorecendo a aparición ou o agravamento de diversas enfermidades mentais cun elevadísimo custo para o conxunto da sociedade: enfermidade e sufrimento humano, xubilacións anticipadas, baixas laborais frecuentes e de longa duración, mal clima laboral no traballo, desmotivación e insatisfacción laboral, baixa produtividade, ... En definitiva uns importantísimos custos a nivel humano e social que

tamén afectan directamente á competitividade das empresas, o que no seu conxunto fai imprescindible incluír a saúde mental entre as prioridades de atención en materia de saúde pública, en coordinación co necesario impulso de estratexias efectivas de promoción da saúde mental nos lugares de traballo.

Segundo información proporcionada pola propia *Organización Mundial da Saúde* (OMS), practicamente o 50% da poboación mundial ten padecido ou vai padecer nalgún intre da súa vida algún tipo de enfermidade mental, que rematará por xerar nas persoas enfermas importantes déficits na súa vida social, deterioro da súa autoestima e dificultades significativas no afrontamento das vicitudes da súa vida diaria. Neste mesmo senso, diversos estudos realizados pola *Unión Europea* (UE) infórmanos de que cada ano aproximadamente un 38% da súa poboación padece algún trastorno mental, sendo a ansiedade cun 14% o trastorno máis habitual, seguido do insomnio (7%), a depresión grave (6,9%), somatizacións (6,3%), dependencia de alcohol e drogas (4%), trastornos por déficit de atención e hiperactividade (TDAH) (5%) que afecta fundamentalmente á xente moza, e as demencias que dependendo do segmento de idade oscilan entre o 1 e o 30%.

Do conxunto destas patoloxías, a depresión é considerada a condición máis incapacitante para o desempeño dunha vida social/laboral e familiar favorable; e xunto á ansiedade, estímase que custa á economía mundial un billón de dólares

anuais en perda de produtividade, segundo un informe realizado recentemente pola OMS.

Nas últimas décadas a nivel mundial detectáronse un **maior número de problemas de saúde mental derivados do traballo**, ocupando o terceiro lugar do ranqing entre as enfermidades laborais máis frecuentes. Ademais, as cifras de baixas por enfermidade en Europa derivadas dos problemas de saúde mental tamén seguen aumentando, con cifras próximas ao 12,3% da poboación traballadora, o que indica a importancia e magnitude deste dato.

No caso das persoas afectadas por trastornos mentais graves (depresión grave, trastorno bipolar ou esquizofrenia), as estimacións roldan o 1-2% da poboación activa. Ademais, o 55% das persoas con trastornos mentais comúns que deixan o traballo ou se lles acaba o contrato teñen serias dificultades para reincorporarse ao mundo laboral; e o 68% dos que o conseguen son situados en posicións de menor responsabilidade, con menor número de horas e cun salario que se ve mermado.

Segundo datos da *Organización Internacional do Traballo* (OIT), as persoas con trastornos mentais comúns teñen entre 2 e 3 veces máis probabilidades de estar desempregados/as que as persoas que non os teñen.

É incontestable que as persoas con problemas de saúde mental atópanse con **grandes obstáculos á hora de integrarse no mundo laboral**, debido en gran medida, aos falsos mitos e ao descoñecemento existente en relación a esta

realidade. Sen dúbida existen vías e posibilidades para que calquera persoa, independentemente das súas circunstancias vitais, como pode ser un problema de saúde mental, exercite o seu dereito a acceder e manter un emprego; sendo fundamental ademais que as persoas con problemas de saúde mental formen parte activa da sociedade, sexan consideradas cidadáns con dereitos e obrigacións e desenvolvan un sentimento de utilidade.

Hoxe por hoxe a **inserción** laboral das persoas con enfermidade mental atópase con importantes barreiras moi difíciles de superar. Tal é así que a pesar de ser o segundo grupo máis numeroso de persoas con discapacidade en idade laboral, estímase que só un 15,9% delas traballa.



Dende unha **perspectiva de xénero** obsérvanse diferenzas entre homes e mulleres, especialmente relacionadas coas desigualdades de xénero derivadas de menores ingresos económicos, maior exposición á pobreza, exceso de traballo, discriminación socioeconómica, vio-

lencia de xénero, entre outras circunstancias que sen dúbida poden aumentar a posibilidade de padecer problemas de saúde mental. Neste senso, estímase que os casos de depresión son aproximadamente o dobre de frecuentes entre as mulleres que entre os homes. Xeralmente, as mulleres presentan taxas superiores de depresión, estrés, ansiedade, somatizacións e trastornos da alimentación, mentres que os homes padecen con maior frecuencia abuso de substancias tóxicas e trastornos antisociais.

FACTORES DE RISCO QUE AFECTAN Á SAÚDE MENTAL DAS PERSOAS TRABALLADORAS

A **inseguridade laboral** e a **precariedade laboral** son hoxe por hoxe uns dos riscos psicosociais máis importantes presentes nas contornas de traballo e a orixe de situacións continuadas de estrés como consecuencia dun emprego de moi baixa calidade, e/ou incluso por medo á perda do propio emprego. Estrés este tamén derivado da falta de equilibrio entre as competencias e capacidades da persoa traballadora necesarias para realizar o seu traballo e as en moitas ocasións desmedidas esixencias, demandas e presións que esta sofre da parte empresarial.

Estar “queimado” no traballo é un problema cada vez de máis peso e gravidade no contexto laboral. Unha de cada catro baixas que existen no Estado, isto é un 25%, é por consecuencia do estrés, sendo o segundo motivo polo que se falta a traballar, detrás das doenzas musculares e óseas. Traducido en números, segundo a

AMAT (*Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo*), pérdense máis 25.000 millóns de euros ao ano por mor do absentismo laboral relacionado co estrés.

A realidade constatada é que os riscos psicosociais van medrando dun xeito continuo e progresivo no mundo laboral comezando a constituír unha auténtica pandemia; a pesares do cal estes seguen a ser os grandes esquecidos dos informes de seguridade e saúde laboral e da planificación preventiva. Así logo, a pesar da súa gran importancia, os riscos psicosociais están infrapercibidos e infravalorados, sendo tomados como unha cuestión secundaria dentro das prioridades preventivas das empresas.

Tampouco axuda, á hora de coñecer o alcance dos problemas de saúde psicolóxica nos traballos, o feito de que no Estado **as enfermidades mentais apenas sexan recoñecidas como laborais**. Na meirande parte dos casos adoitan tramitarse como unha incapacidade temporal por continxencias comúns, a pesar de que segundo diversos estudos o 55% das enfermidades mentais derivan de situacións de traballo en malas condicións ou de non traballo.

Aínda nos custa moito entender a saúde mental como un problema colectivo, que se manifesta de forma individual, pero cuxas raíces son estruturais e moitas veces laborais. Cando unha persoa ten medios para construír o seu propio proxecto vital (un traballo digno e saudable), é máis difícil que esta remate con problemas de saúde mental.

Son moitas e variadas as explicacións para o incremento dos riscos psicosociais. Posiblemente a primeira delas ten que ver cos cambios normativos que supuxeron ao longo dos últimos anos un **considerable recorte en dereitos laborais e un significativo deterioro das condicións de traballo** para unha gran parte das persoas traballadoras. Así mesmo, a precariedade "galopante", que se traduciu nestes últimos anos nun significativo incremento da accidentalidade; ou a aparición de grandes segmentos de persoas que a pesares de traballar seguen a ser pobres, fan realmente difícil e complicado que estas poidan manter un aceptable nivel de saúde mental cando son continuamente presionadas, mal pagadas e estruturalmente maltratadas no seu posto de traballo.



Así mesmo os cambios nos modelos de organización do traballo -a través de externalizacións e empregos baixo demanda -, ademais da "falta de conciencia e formación" das empresas en materia de prevención de riscos psicosociais están tamén detrás da merma da saúde mental no eido laboral. Neste senso, e especialmente despois da reforma laboral do PP, estamos a percibir unha certa "normalización"

destas experiencias. De feito, nos casos de acoso laboral, son moitas as empresas que de xeito consciente ou non, poden chegar a ser "consentidoras" e "integrar con normalidade" ese modelo de relación laboral polo que un encargado presiona ata o infinito a unha persoa traballadora. Prácticas que en moitos casos funcionan incluso como un "aviso a navegantes" sobre as consecuencias de non cumprir coas esixencias demandadas pola empresa.



Está contrastado que os riscos psicosociais prodúcense e detéctanse en maior medida naqueles **sectores máis precarizados**: a mocidade, as mulleres, as persoas maiores de 55 anos e as persoas inmigrantes. Estas persoas traballadoras están expostas a condicións laborais distintas, pola forma na que participan no ámbito laboral e pola maior prevalencia de contratos precarios e temporais. No caso das **mulleres**, incluso desenvolvendo o mesmo traballo que os homes, a exposición aos riscos é diferente, e moitas veces dobre como consecuencia da tremenda sobrecarga que supón a chamada dobre xornada. Elas desenvolven o traballo remunera-

do e o traballo dentro do fogar, polo que atopan maiores dificultades para recuperarse e adaptarse ás esixencias dunha xornada laboral que parece non ter fin.

Fronte a esta realidade faise necesario equilibrar as xornadas e distribuír dun xeito máis equitativo tanto dentro da familia como no ámbito laboral as cargas de traballo, así como racionalizar os horarios para que sexan máis integradores coas necesidades da vida. Así mesmo **é necesario que os modelos preventivos atendan ás especificidades individuais** e que en cada caso dean respostas concretas aos riscos psicosociais aos que se ve sometida cada persoa traballadora, partindo sempre dunha axeitada e rigorosa avaliación de riscos.

Para a *Organización Mundial da Saúde*, a saúde mental é un estado de benestar no que a persoa, pode desenvolver as súas capacidades, facer fronte ao estrés normal da vida e traballar de forma produtiva.

Todas as análises feitas pola OMS apuntan a que un ambiente de traballo considerado "malo" ou "negativo" pode afectar directamente á saúde mental das persoas, xerando problemas como un alto nivel de estrés, trastornos de ansiedade, depresións e nalgúns casos, dependencia química.

Segundo a propia OMS os aspectos máis frecuentes que afectan á saúde mental no ambiente laboral son:

- Carga de traballo excesiva ou insuficiente.
- Alta presión para cumprir prazos excesivamente curtos.

- Non coñecer con precisión e unha axeitada delimitación das funcións a realizar.
- Horarios extensos e falta de flexibilidade horaria.
- Falta de autonomía e participación na organización e na toma de decisións no traballo.
- Falta de comunicación ou unha comunicación tóxica cos compañeiros/as e as xefaturas
- Ambiente de conflito constante no traballo ou un mal clima laboral.
- Malas condicións para realizar o traballo (ergonomía, iluminación, temperatura, espazo, falta de ferramentas, falta dunha axeitada seguridade laboral, etc.)

En termos xerais o feito de ter un emprego protexe a saúde mental de homes e mulleres, salvo por sobrecarga de traballo, conflito de roles emprego/familia ou un mal ambiente laboral. *Incluso os pacientes con esquizofrenia que poden manter o emprego amosan menor nivel de ansiedade e maior nivel de iniciativa e de actividade.*

Así as cousas, sinteticamente poderíamos afirmar que a enfermidade mental relacionada co traballo resulta de dous factores: un factor individual de predisposición constitucional, e un factor profesional/laboral que exerce unha influencia directamente relacionada coas condicións de traballo.

Hoxe por hoxe, sen dúbida, o traballo constitúe un elemento central e principal na vida da maior parte das persoas adultas, sendo tamén

unha construción social e un pilar fundamental das sociedades humanas. Tal é así, que unha **actividade laboral satisfactoria** contribúe deci-



sivamente a dar sentido á propia existencia, mellorar a saúde e a autoestima, ás relacións sociais e o status socioeconómico. Pola contra, unhas **condicións negativas de traballo** ou a propia ausencia do mesmo, con escasa satisfacción, falta de influencia e de control na toma de decisións sobre as condicións e o contido da tarefa realizada, poden asociarse con efectos indeseables para a saúde das persoas segundo varios factores: o tipo de empresa, a estrutura e o modelo da organización, o estilo de dirección, os roles e o status do empregado/a, etc. Estes factores median en elevar o estrés, baixar a satisfacción laboral e mala calidade de vida, sendo recoñecidos factores de risco para a saúde mediadores en varios trastornos mentais e enfermidades cardiovasculares.

A tenor da información dispoñible podemos afirmar que no Estado español a metade dos problemas de saúde mental teñen relación co traballo.

Neste senso *Infojobs* publicou un informe acerca da importancia da saúde mental e os seus beneficios laborais. Os resultados deste sinalan que o 50% dos problemas de saúde mental da poboación ocupada en todo o Estado están relacionados directamente cos seus traballos. Durante o último ano 2021, algo máis de unha de cada catro persoas traballadoras (27%) afirmou sufrir algún problema ou sintomatoloxía relacionada coa saúde mental.

Entre o total dos ocupados do Estado, destaca a diferenza entre os problemas de saúde mental sufridos polos homes (21%) e as mulleres (35%). Do mesmo xeito, por rango de idade, os mozos de entre 16 e 24 anos son os que máis problemas de saúde mental padecen tras a irrupción da pandemia en 2020 (44%).

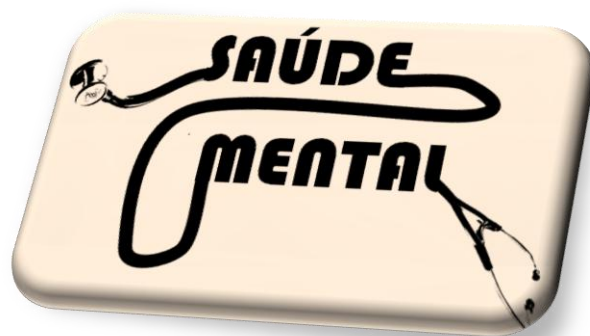
Deste estudo tamén se deriva que unha parte da poboación activa do Estado español consideraba a saúde mental como motivo principal para poder deixar o seu posto de traballo ao longo do presente ano 2022. Entre os argumentos que esgrime a poboación activa en xeral como motivo para deixar o posto de traballo este 2022, destaca a saúde mental (27% das mencións), seguida das condicións económicas (24%), a saúde física (20%) e o dedicarse a algo diferente (18%).

Segundo os últimos datos da *Enquisa Europea de Saúde*, difundidos polo INE, no Estado español, a mediados de 2020, había 2,1 millóns de persoas cun cadro depresivo. Duplicando a prevalencia da depresión en mulleres á de homes (un 7,1% fronte a 3,5%); sendo nos

cadros de depresión grave a diferenza aínda maior: por cada caso grave en homes hai 3,5 en mulleres.

É destacable que nos dous últimos anos, os profesionais de sectores como o sanitario ou a educación foron os que máis situacións de estrés padeceron nos seus lugares de traballo con motivo da pandemia da COVID-19.

Segundo datos do estudo *“Radiografía da situación profesional e emocional da profesión enfermeira”*, realizado polo Consello Xeral de Enfermería, a metade das enfermeiras/os do Estado español pensouse deixar a súa profesión durante a pandemia.



No Estado español, segundo datos oficiais, supérase o millón de persoas que teñen unha enfermidade mental grave, é dicir entre o 2,5 e o 3% da poboación adulta (das cales un 0,7% padece esquizofrenia e un 0,5% trastorno bipolar). Roza o 50% a porcentaxe de persoas que necesitan ser tratadas e non reciben tratamento ou o reciben de forma inaxeitada.

O informe de *Infojobs* tamén sinala que a saúde mental provocou durante o último ano que 3 de cada 10 traballadores/as se ausentase do seu lugar de traballo. Para ser máis exactos, o

17% das persoas traballadoras que padeceron este tipo de enfermidades chegou a estar de baixa a causa da mesma, mentres que un 21% dos empregados ausentouse sen que se lle concedese baixa algunha.

Estrés e depresión

O estudo internacional liderado por investigadores do *Instituto de Investigacións Biomédicas August Pi i Sunyer (IBIBAPS)* do *Hospital Clinic de Barcelona*, publicado na revista *Nature*, que estudou os factores de risco que favorecen a aparición da depresión, indícanos nunha das súas principais conclusións que o estrés laboral está detrás dun de cada cinco casos de depresión, que á súa vez é a patoloxía mental que en termos cuantitativos é a de maior incidencia incapacitante no ámbito laboral.

A OMS estima que a depresión é a segunda causa máis importante de incapacidade laboral no mundo.

Na mesma liña, un informe de *Adecco* publicado en 2021 sinalaba que o 40% das persoas traballadoras do Estado estaban a sufrir con distintos niveis de intensidade a *síndrome de burnout* (é dicir, cronificación do estrés por mor do traballo) durante o último ano. Esta síndrome, tamén coñecido como 'do traballador queimado', foi recentemente recoñecida pola *Organización Mundial da Saúde (OMS)* como unha enfermidade profesional, e recollida na súa Clasificación Internacional de Enfermidades, a cal a todas luces debería tamén ser recoñecida como enfermidade de orixe laboral

no *Cadro de enfermidades profesionais da Seguridade Social*.



O estrés en moitos casos ten que ver coa carga laboral e o conxunto de requirimentos aos que se ven sometidas as persoas traballadoras ao longo da súa xornada laboral como consecuencia das tarefas asignadas; ben sexa por mor dunha alta cantidade de tarefas por executar nun período de tempo insuficiente, por xornadas laborais extensas e mal estruturadas, por tarefas que requiren dun alto esforzo físico, ou por tarefas complexas que requiren dun importante esforzo mental, e que en moitas ocasións superan as habilidades ou coñecementos das persoas traballadoras.

Diversos estudos calculan que se se minimizase o estrés no traballo poderíanse evitar entre o 18% e o 20% dos trastornos depresivos.

A boa saúde mental é a consecuencia dunha serie de múltiples factores que van dende factores xenéticos e sociais a factores ambientais. Así, a predisposición xenética a sufrir algún problema mental e outras circunstancias e factores como a contorna na que se vive, a

familia na que se nace, as relacións sociais, as experiencias persoais, a situación económica, a vida laboral da persoa ou os sucesos traumáticos aos que se viu sometida, entre outros, rematan por determinar unha boa ou unha mala saúde mental.

No ámbito do traballo por exemplo, o estrés laboral ten un importante peso na aparición de cadros depresivos de distinta índole e alcance, constituíndo un factor detonante para a aparición desta patoloxía, segundo un estudo realizado entre outros autores por Celso Arango, xefe de Psiquiatría do *Hospital Gregorio Marañón de Madrid* e publicado na revista *Molecular Psychiatry*. O estrés en si mesmo é unha reacción natural do organismo para adaptarse e dar resposta a certas situacións de risco ou á alta esixencia que incrementan a nosa resposta psicofísica. O estrés aumenta o cortisol no noso corpo e cando este se fai crónico e mantense no tempo, o cortisol actúa como un neurotóxico, producíndose insomnio, ansiedade e finalmente cadros depresivos.

Os expertos en traballo insisten en reducir a carga laboral e mellorar os salarios para mellorar a saúde mental dos traballadores/as en activo. A sobrecarga de traballo é o primeiro factor que máis inflúe na saúde mental dos empregados e empregadas, por encima doutras cuestións de gravidade. Ao analizar as baixas laborais máis graves e prolongadas, por encima dos 12 meses de duración, os problemas relacionados coa saúde mental son os segundos máis habituais, por encima do 15%

do total. Estrés, depresión ou ansiedade son os quintos problemas en prevalencia e os segundos en gravidade pola súa prolongación no tempo.



Segundo as últimas enquisas a escala europea realizadas ás propias persoas traballadoras, **son a carga de traballo, as esixencias emocionais e a precariedade salarial os factores que máis inflúen na saúde mental dos empregados/as**, con importantes diferenzas en canto ao xénero. Unha mala saúde mental das persoas traballadoras non só implica un dano persoal á maioría da poboación entre 16 e 64 anos, senón que representa danos organizacionais, sociais e económicos de enorme calado.

O informe expón que **unha liña de intervención asociada á regulación dos ritmos, cargas e esixencias do traballo ten potencial para reducir á metade os problemas de saúde mental** entre os traballadores/as, mentres que unha actuación ligada á redución da precariedade salarial tería o potencial de reducir entre un 18 e un 25 por cento estes problemas.

INCIATIVAS PÚBLICAS EN MATERIA DE SAÚDE MENTAL

Ao noso parecer, dende o Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral da CIG, a estratexia a seguir para abordar axeitadamente a problemática da saúde mental no noso País (Galiza), debería cando menos contemplar:

En termos operativo-estruturais

- Reforzar a atención psicolóxica coa inclusión, de modo xeralizado, do servizo de psicoloxía clínica nos Servizos de Atención Primaria así como a redución dos tempos de espera nas consultas psiquiátricas.
- En concordancia coa lexislación en materia de PRL, fomentar e esixir a prevención real e efectiva dos riscos psicosociais nas empresas e centros de traballo radicados na Galiza (Inspección de Traballo).
- Fomentar e instrumentalizar dun xeito efectivo a identificación, o diagnóstico e tratamento precoz das enfermidades mentais.
- Dispoñer de recursos e dispositivos sanitario-terapéuticos destinados a retrasar o avance da enfermidade e limitar o grao de incapacidade.
- Considerar a saúde mental infantil como unha prioridade de primeira orde, propiciando a posibilidade de prestar a este segmento de poboación unha atención inmediata e eficiente.

- Propiciar a coordinación efectiva entre os distintos niveis asistenciais e os dispositivos de actuación en materia de saúde mental, incluída a prevención de riscos laborais.
- Desenvolver estratexias integrais e activar dispositivos especializados na prevención da conduta suicida e a recuperación das persoas afectadas.

En termos de políticas públicas na área de saúde mental

- Desenvolver unha carta actualizada de dereitos da cidadanía en materia de saúde mental.
- Propiciar o necesario desenvolvemento lexislativo no ámbito da prevención de riscos laborais en relación aos riscos para a saúde mental no traballo.
- Realizar campañas cíclicas/periódicas de información e sensibilización da poboación na loita contra o estigma que arrastra a enfermidade mental.
- Impulsar e asentar no “sistema” un enfoque de xénero nas políticas de prevención e promoción efectiva da saúde mental no noso País.
- Desenvolver políticas activas de emprego e inserción laboral para as persoas con problemas de saúde mental.

Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

Confederación Intersindical Galega (CIG)