

EPIONE

INVESTIGACIÓN ORIENTADA AL CONOCIMIENTO
SOBRE LOS CONSUMOS INSTRUMENTALES EN
POBLACIONES OCULTAS TRABAJADORAS. UNA
CONTRIBUCIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS PARA
LA PREVENCIÓN

**RECOMENDACIONES CLAVE PARA LA
SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN
DEL CONSUMO INSTRUMENTAL EN EL
TRABAJO**

FINANCIADO POR:



EPIONE

ESTRATEGIAS CLAVE DE PREVENCIÓN

LAS RECOMENDACIONES PARTEN DE LA EVIDENCIA DE QUE LA SALUD MENTAL Y EL BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES SE GARANTIZAN MEJORANDO LAS CONDICIONES MATERIALES DEL TRABAJO, LA ESTABILIDAD CONTRACTUAL, LA DISTRIBUCIÓN DEL PODER Y LA ORGANIZACIÓN DE LOS AMBIENTES LABORALES.

PARA SER EFICACES, LAS MEDIDAS DEBEN COMBINAR **INTERVENCIONES ESTRUCTURALES, PREVENTIVAS** Y CON **PERSPECTIVA DE GÉNERO**. ABORDAR EL MALESTAR Y EL CONSUMO INSTRUMENTAL ES UN IMPERATIVO DE **JUSTICIA SOCIAL** Y DE GARANTÍA DE **DERECHOS**

1. INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

ACTUAR SOBRE LA ESTRUCTURA Y LAS CONDICIONES MATERIALES DEL TRABAJO

VIGILANCIA Y PRIORIDAD

- ✓ Implementar sistemas de vigilancia integrales y eficaces de la precariedad laboral y sus consecuencias en la salud mental. Dimensionar y monitorizar el problema de forma estructural (PRESME).
- ✓ Identificar la salud mental como prioridad estructural al mismo nivel que los riesgos físicos (OMS/PRESME). Revisar las evaluaciones de riesgos, incluyendo carga, falta de autonomía e inseguridad contractual.

ESTABILIDAD Y PREVISIBILIDAD

- ✓ Evaluar y mejorar las condiciones de estabilidad, descansos y conciliación. Revisar la regulación de la terminación de contratos e indemnizaciones por despido. Velar por la transparencia y previsibilidad de las condiciones laborales (PRESME).

REPRESENTACIÓN Y RR.HH.

- ✓ Fortalecer la representación sindical y la participación de la plantilla en la prevención. Los Comités de Seguridad y Salud deben incluir la dimensión psicosocial y disponer de formación específica.
- ✓ Integrar el bienestar psicológico en la gestión ordinaria de RR.HH. (contratación, promoción, mandos intermedios). Establecer canales de comunicación seguros para el malestar.

CONTROL DE LA EXTERNALIZACIÓN

- ✓ Controlar la precariedad externalizada regulando eficazmente contratas y subcontratas. Ampliar la cobertura preventiva a becarios y autónomos dependientes (TRADE) que se integran en organizaciones ajenas.
- ✓ Afianzar la coordinación con servicios de salud laboral y adicciones para la atención temprana.

2. ESTRATEGIAS PREVENTIVAS NO PUNITIVAS

TRANSFORMAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL HACIA EL APOYO Y LA REDUCCIÓN DE DAÑOS

CULTURA Y ESTIGMA

➡ Superar la lógica de la sanción y el estigma del sufrimiento. Garantizar el derecho a la salud mental como eje clave de la seguridad laboral, basado en la confianza y el acompañamiento.

CONSUMO Y REDUCCIÓN DE DAÑOS

➡ Desarrollar políticas escritas y explícitas sobre el consumo de sustancias. Deben incluir prevención y educación, evitando la sanción automática. Introducir el enfoque de reducción de daños en el entorno laboral.

CAPACITACIÓN

➡ Formar y capacitar a directivos, supervisores y encargados en estrategias de apoyo en salud mental y abordaje de consumos. Formación en escucha activa, detección de síntomas tempranos y derechos de las personas trabajadoras.

INTERVENCIÓN INTEGRAL

➡ Intervenir a nivel multidimensional: Combinar la mejora de condiciones laborales con acciones formativas e individuales (apoyo psicológico). Diseñar protocolos de evaluación con participación de los trabajadores para el ajuste continuo.

REFUERZO PREVENTIVO

➡ Fortalecer la Psicología Aplicada en los SPRL para asegurar abordajes preventivos y de evaluación de riesgos psicosociales ajustados a la realidad. Asegurar la participación de las plantillas en los diseños.

3. INCORPORACIÓN DE PERSPECTIVA DE GÉNERO

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN PARA ABORDAR LA FEMINIZACIÓN DEL SUFRIMIENTO

INTEGRACIÓN TRANSVERSAL

- Integrar la perspectiva de género en todas las fases de la prevención (diseño, implementación, evaluación). Considerar la doble carga laboral, la conciliación y los factores reproductivos en las evaluaciones, especialmente en sectores feminizados.

RECONOCIMIENTO Y DIGNIDAD

- Mejorar el reconocimiento de los sectores feminizados (cuidados, hostelería) y sus condiciones. Revisar convenios colectivos hacia la equiparación salarial, el acceso a la formación y el reconocimiento de estos trabajos, lo que incide directamente en la salud mental.

ABORDAJE ESPECÍFICO

- Adaptar el diseño de programas de apoyo psicosocial a las necesidades específicas de las mujeres. Ajustar programas a la edad, responsabilidades familiares y etapas del ciclo vital para mejorar la accesibilidad a las intervenciones.

EMPODERAMIENTO

- Contar con la participación de las trabajadoras en la toma de decisiones de salud laboral. Promover su inclusión en comités de igualdad y planes de empresa para asegurar medidas efectivas orientadas a su bienestar.

JUSTICIA SOCIAL

- Evidenciar la relación entre desigualdad, salud mental y consumos instrumentales. Actuar sobre las causas sociales del malestar, más allá de los síntomas, contribuyendo a la despatologización.

CORRESPONSABILIDAD

- Fomentar la corresponsabilidad de las instituciones (empleo, igualdad, salud pública). Abordar de forma integral los determinantes que influyen en la desigualdad de género y la salud mental de las trabajadoras.