



Salud mental en el sector de la construcción: prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo

Resumen

Autores: Evelyn Donohoe, Francesco Camonita, Valentina Tageo — Wise Angle.

Camille Guey, Ilana Zejerman, Laura Todaro — Ey.

Lode Godderis, Anke Boone — KU Leuven.

Gestión del proyecto:

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA);

Este informe fue un encargo de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Su contenido, incluidas las opiniones o conclusiones expresadas, es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente las opiniones de la EU-OSHA.

Ni la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ni ninguna persona que actúe en su nombre son responsables del uso que pueda hacerse de la información presentada a continuación.

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2024

Reproducción autorizada siempre que se mencione la fuente.

Para utilizar o reproducir fotos u otro material no protegido por los derechos de autor de la EU-OSHA, deberá solicitarse permiso directamente a los titulares de los derechos de autor. Cuando un contenido determinado permita ver a personas físicas identificables o incluya obras de terceros puede ser necesario recabar otros permisos.

Fotografía de portada de [Pawel Szymczuk](#) vía Pixabay.

En 2023, la Comunicación de la Comisión Europea sobre un enfoque global de la salud mental abogaba por una iniciativa emblemática "Trabajos saludables" a escala de la UE en materia de riesgos psicosociales y salud mental en el trabajo, con énfasis en los sectores profesionales nuevos y desatendidos, incluidos los sectores de la agricultura y la construcción. En respuesta a esta convocatoria, el presente informe¹ examina las pruebas sobre los factores de riesgo psicosociales relacionados con el trabajo en el sector de la construcción, su impacto en los resultados en materia de salud mental y el impacto positivo que las organizaciones pueden tener en la prevención de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar mental de quienes trabajan.

Las condiciones de trabajo y la cultura machista influyen en los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo incluyen interacciones y eventos específicos que surgen de casos de malas condiciones de trabajo en relación con el diseño, la organización o la gestión del trabajo y con el contexto social en el lugar de trabajo (Cox & Griffiths, 1995). Más del 50 % de la población europea que trabaja cree que el estrés es habitual en su lugar de trabajo y que el impacto de los trastornos de salud mental relacionados con el trabajo en las personas, las organizaciones y las economías está aumentando (EU-OSHA, 2013).

El sector de la construcción emplea a unos 18 millones de personas en la UE, y los puestos de trabajo son exigentes desde el punto de vista físico y mental, independientemente del nivel de cualificación. En Europa, el 46 % de las personas que trabajan en la construcción están expuestas a fuertes presiones de tiempo y a sobrecargas de trabajo. Además, la representación de las pymes en el sector es elevada, ya que el 95 % de las empresas emplean a menos de 20 personas (CESE, 2022). Así pues, las limitaciones organizativas pueden inhibir los esfuerzos por gestionar los riesgos psicosociales para la seguridad y la salud en el trabajo y proteger el bienestar mental del personal.

La exposición frecuente a la suciedad, el polvo, el ruido o las vibraciones es habitual en la construcción, y el riesgo sufrir de accidentes de trabajo no mortales es elevado. Trabajar en la construcción implica cumplir una serie heterogénea de exigencias, ya sea perceptuales, de psicomotricidad, sociales o cognitivas. Dar respuesta a estas exigencias requiere la plena atención de quienes trabajan y, en algunos casos, pueden actuar como factores de estrés adicionales. Si bien la naturaleza de alto riesgo del trabajo en la construcción afecta significativamente a la salud mental de las personas que trabajan en dicho sector, quienes representan al sector consideran que muchas de ellas minimizan este impacto. La minimización de los riesgos inherentes al trabajo en la construcción podría estar relacionada con una mano de obra masculina en más del 90 % y caracterizada por una cultura tradicionalmente machista (Eurostat, 2022). Esta cultura puede plantear riesgos para la salud debido a las actitudes estigmatizadas hacia los problemas de salud mental y los comportamientos de búsqueda de ayuda, las expectativas sobre la resistencia física y psicológica y la aceptación de mecanismos de adaptación del comportamiento que resultan perjudiciales para la salud, como el consumo indebido de determinadas sustancias. En general, el sector de la construcción muestra una menor sensibilidad hacia las cuestiones de salud mental en comparación con otros sectores económicos, ya que el 71 % de las empresas de este sector se muestran reacias a hablar abiertamente de cuestiones psicosociales (EU-OSHA, 2022c). Este dato sugiere que la salud mental es tabú en el sector y destaca los problemas arraigados que deben abordarse para crear condiciones de trabajo seguras desde el punto de vista psicológico para las personas que trabajan en la construcción.

Otras características singulares y riesgos psicosociales que definen el sector son el uso habitual de prácticas de subcontratación, la prevalencia de lugares de trabajo temporales, la exposición a condiciones meteorológicas adversas a menudo al aire libre, las dificultades para desplazarse y el carácter basado en proyectos de las actividades de construcción. Además, el uso de mano de obra cualificada para trabajo manual es elevado en este sector. Este trabajo está asociado a movimientos repetitivos y tareas monótonas y a exigencias cognitivas debido a la tensión física.

Otros riesgos psicosociales prevalentes en el sector son las elevadas exigencias físicas y psicológicas; la carga de trabajo y la presión del tiempo; el conflicto de roles; la falta de autonomía y control en el

¹ El informe completo puede consultarse en: <https://osha.europa.eu/en/publications/mental-health-construction-sector-preventing-and-managing-psychosocial-risks-workplace>

trabajo; la falta de supervisión, apoyo y reconocimiento; la falta de participación en la toma de decisiones; y el acoso en el lugar de trabajo. Además, las largas jornadas de trabajo, los cambios impredecibles de los turnos, el elevado ritmo de trabajo y la intensidad de la tarea, así como la escasa autonomía laboral, el control y la diversidad de tareas se consideran cuestiones importantes que afectan a la satisfacción laboral y por lo tanto afectan negativamente a la salud mental de quienes trabajan en la construcción. El riesgo de sufrir problemas de salud mental se amplifica cuando se exige al personal que lleve a cabo numerosos cometidos con objetivos poco realistas. Todos estos elementos son importantes factores de estrés derivados del contexto comunes en las actividades de construcción que pueden hacer que quienes trabajan experimenten sentimientos de angustia e irritación y provocarles fatiga, agotamiento profesional, estrés y depresión.

La temporalidad de los lugares de trabajo, la gestión y las prácticas organizativas repercuten en la dinámica del lugar de trabajo y en los sentimientos de aislamiento

La ausencia de un lugar de trabajo fijo puede provocar sentimientos de desarraigo, aislamiento y soledad, así como una menor percepción de apoyo en el trabajo. El aislamiento social es un factor de estrés primario para la salud mental en el sector (CIOB, 2020). Además, los cambios de ubicación influyen en los tiempos de desplazamiento, lo que, a su vez, repercute en el tiempo de descanso y ocio de las personas que trabajan en el sector y en su conciliación general entre la vida profesional y la vida privada. En el lugar de trabajo, las relaciones y los niveles de estrés se ven afectados por los cambios en la plantilla, la presencia de personal temporal y las tasas de rotación. Estos problemas pueden fomentar el conflicto y la ambigüedad de roles dentro de los equipos e influir negativamente en la moral del personal, la colaboración, el trabajo en equipo y la percepción del apoyo colegiado y de los supervisores. Además, los problemas de comunicación, en particular los relacionados con las barreras lingüísticas, son factores de estrés significativos que afectan a las interacciones interpersonales, los sentimientos de seguridad y las prácticas organizativas en materia de seguridad y salud en el trabajo. De hecho, la mala comunicación y cooperación en las empresas de construcción es uno de los tres principales factores de riesgo psicosocial para quienes trabajan en la construcción en Europa (EU-OSHA, 2022b).

La disponibilidad de los coordinadores y dirigentes, los cambios operativos y de gestión, las interrupciones en la cadena de suministro, las incertidumbres en la cartera de trabajo y el bajo apoyo instrumental y emocional son otras fuentes de sufrimiento mental que contribuyen a crear presión en relación con los niveles de conflicto, la carga y el ritmo de trabajo, así como con sentimientos de baja autonomía y control laboral. Los riesgos para la salud asociados a todos estos factores se ven agravados por una gestión y unos recursos organizativos deficientes y por la falta de consideración de las necesidades de recuperación del personal. Además, la exposición a los riesgos psicosociales es inversamente proporcional al tamaño de la empresa; el personal de las empresas más pequeñas es más propenso a sufrir factores de estrés. La capacidad de las pymes para garantizar la seguridad psicosocial puede verse comprometida por limitaciones de recursos, ya sean financieros o humanos, o por cuestiones de tiempo. Otro motivo de preocupación es la falta de disposiciones específicas y adecuadas en materia de SST en relación con la reducción de los riesgos psicosociales y la protección de la salud mental en los criterios de licitación para las contrataciones en el sector de la construcción, y el escaso grado de cumplimiento y aplicación de las prácticas en materia de SST durante la ejecución de los proyectos.

La inseguridad laboral y económica son factores críticos de riesgo psicosocial

El sector es especialmente vulnerable a las recesiones económicas, los cambios geopolíticos y las condiciones macroeconómicas. Así pues, los sentimientos de inseguridad e incertidumbre están interrelacionados con factores de mercado, políticos y socioeconómicos más amplios. Además, las modalidades de trabajo precarias y las prácticas de subcontratación (comunes en el sector), el trabajo no declarado, los bajos salarios y los retrasos en los pagos provocan sentimientos de inseguridad en relación con el puesto de trabajo y con la situación económica. Aquellas personas poco cualificadas o las que ocupan un puesto más bajo en la escala social, así como las personas migrantes, corren un mayor riesgo de exposición a estos factores de estrés. Los pagos entre empresas y las presiones sobre los costes (por ejemplo, los materiales) pueden ser factores de estrés para quienes poseen empresas, ya que los retrasos en los pagos y la inflación afectan al desarrollo y la viabilidad de las empresas, así

como al pago de los salarios. Todos estos factores inducen estrés profesional y contribuyen a la ansiedad, el estrés financiero, la inestabilidad, la incertidumbre y, en algunos casos, el agotamiento profesional.

El cambio climático, la innovación tecnológica y la transición ecológica plantean nuevas exigencias para quienes trabajan en el sector

La creciente introducción de nuevas tecnologías digitales, relacionada con la eficiencia laboral y la transición ecológica, requiere personal con cualificaciones avanzadas y especializadas. Aunque se asocian multitud de beneficios a estas tecnologías, surgen factores de estrés en los ámbitos del desarrollo profesional continuo, la vigilancia en el lugar de trabajo, las capacidades generales de salud y seguridad para nuevas herramientas y máquinas, la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, la autonomía laboral y la sobrecarga cognitiva. Existen casos en los que la digitalización ha inducido respuestas de estrés clásicas, enfermedades musculoesqueléticas, fatiga digital, agotamiento y "tecnoestrés" (EU-OSHA, 2021). La preocupación por la alienación y el aislamiento y la insuficiencia de las capacidades de gestión y liderazgo para apoyar la transformación digital son otros factores de estrés psicosociales pertinentes para el sector de la construcción.

En este sector se trabaja a menudo al aire libre y, por lo tanto, el personal está expuesto y es vulnerable a los peores efectos del cambio climático, en gran medida asociados a una exposición prolongada a las olas de calor y otros fenómenos meteorológicos extremos. Los estudios de la conexión entre el cambio climático y la salud mental de quienes trabajan en la construcción es escasa, pero están aumentando gradualmente. Lo que se sabe es que trabajar en condiciones de calor extremo aumenta la incidencia de golpes de calor y muertes entre el personal del sector y contribuye a la ansiedad y la depresión, la fatiga física, el estrés psicológico, las alucinaciones, el deterioro del juicio y la falta de coordinación mental (Xiang et al., 2014; Karthick et al., 2023). Además, el cambio climático y las condiciones meteorológicas provocan perturbaciones y retrasos en el trabajo, lo que agrava la carga de trabajo y las presiones sobre el ritmo de trabajo, y afecta al cumplimiento de las normas de SST.

El género, la edad, la nacionalidad, la experiencia laboral y la situación profesional están relacionados con una mayor exposición al riesgo

El nivel educativo y de experiencia, las relaciones o la familia y la condición de persona que cuida son factores sociales comunes que aumentan la exposición a los riesgos psicosociales en el sector de la construcción. Entre los grupos de trabajadores vulnerables del sector se incluyen las personas migrantes, LGBTQ+, poco cualificadas y jóvenes, las mujeres y quienes trabajan por cuenta propia. El acoso basado en el género, el edadismo, el racismo y la discriminación caracterizan las experiencias de quienes trabajan en este sector y son migrantes, mujeres y LGBTQ+. La contratación de mujeres y de personas LGBTQ+ es baja, mientras que las personas migrantes están, por el contrario, sobrerrepresentadas en el sector [Comisión Europea (CE), 2022].

Entre los riesgos específicos para las personas migrantes que trabajan en este sector se incluyen las barreras lingüísticas (tanto por escrito como de forma oral), los trastornos de salud mental preexistentes [por ejemplo, el trastorno por estrés postraumático (TEPT)], la asignación de tareas de trabajo desagradables, la separación familiar y las limitadas posibilidades de formación e información en materia de SST. Las personas que trabajan y están desplazadas, un subgrupo de migrantes, experimentan riesgos similares, destacando el trabajo prolongado a larga distancia y el cumplimiento de la Directiva sobre trabajadores desplazados como factores de estrés adicionales para este subgrupo de trabajadores migrantes.

Las mujeres representan solo el 10 % de las personas que trabajan en la construcción (Eurostat, 2022) y los riesgos específicos para las mujeres en este sector se asocian a equipos de protección individual diseñados para estándares antropométricos masculinos, accesibilidad a las instalaciones de higiene y discriminación y acoso por motivos de género. En consecuencia, las mujeres que trabajan en la construcción corren un mayor riesgo de sufrir angustia mental, ansiedad, culpabilidad, marginación y exclusión. La visibilidad de los miembros de la comunidad LGBTQ+ es igualmente baja y puede asociarse con la cultura machista predominante en el sector. Los estudios demuestran que, como reacción a la intimidación, la discriminación y el acoso, las personas LGBTQ+ hacen suyos rasgos

masculinos como mecanismo de defensa (Wright, 2013). El impacto de estas estrategias de adaptación en la salud mental de este grupo requiere más estudios e investigación.

La vulnerabilidad de las personas jóvenes que trabajan en la construcción se asocia a la falta de experiencia laboral, que está correlacionada con los niveles de confianza y con mejores mecanismos de adaptación a los factores de estrés organizativos, como el acoso. El riesgo de que la juventud que trabaja sufra un accidente de trabajo y otros peligros también pueden estar relacionados con la falta de autoestima para contrarrestar las malas prácticas en materia de seguridad y salud en el trabajo. La edad avanzada suele ser un factor de protección contra el estrés psicosocial. Sin embargo, los cambios fisiológicos derivados del envejecimiento pueden aumentar el riesgo de lesiones relacionadas con el trabajo, mientras que la discrecionalidad en materia de capacidades y la percepción de monotonía laboral pueden aumentar con la edad y la experiencia y se consideran factores de estrés significativos para el personal demás edad.

Por último, la situación profesional también se asocia a riesgos únicos. Por ejemplo, las personas que trabajan por cuenta propia en el sector de la construcción están más expuestas a la inseguridad laboral y económica, a largas jornadas de trabajo y a elevadas cargas de trabajo. En comparación, el personal poco cualificado es más propenso a sufrir violencia psicológica por parte de la dirección de la empresa y, por tanto, tiene una mayor ansiedad en relación con los conflictos en el trabajo (Kozlova y Lakisa, 2016). La salud mental del personal directivo y del personal más cualificado, en comparación con la del resto de la plantilla menos cualificada, se ve afectada por la licitación de proyectos, las prácticas de subcontratación y la fragmentación estructural del sector. Mientras tanto, los riesgos asociados a la propiedad de las pymes incluyen los sentimientos de responsabilidad de su personal, los retrasos en los pagos y las presiones sobre los costes que afectan a la viabilidad empresarial.

La salud mental del personal y el bienestar organizativo dependen en gran medida de unas condiciones laborales psicosocialmente seguras

Cuando están expuestos a numerosos riesgos psicosociales, las personas que trabajan tienden a experimentar estrés, ansiedad y fatiga física y mental. La concentración, la distracción y los comportamientos de asunción de riesgos están inducidos por factores de riesgo psicosocial que influyen en la mayoría de los síntomas emocionales y cognitivos de la salud mental. Cuando una persona se siente abrumada, falta de confianza, sola y presionada tiene pensamientos de autolesión, trastornos del sueño, sentimientos de ira e irritabilidad. Estas respuestas emocionales se asocian a las presiones de la carga de trabajo, el ritmo de trabajo, el control del trabajo, las exigencias emocionales y el apoyo en el trabajo. Además, la elevada presión temporal y la exposición a la violencia y el acoso en el trabajo están estrechamente relacionados con la siniestralidad laboral.

La depresión y el agotamiento profesional se encuentran entre las consecuencias adversas más prevalentes en materia de salud mental y se asocian a un bajo control y seguridad en el trabajo, escaso o nulo apoyo de la dirección y conflictos entre quienes ocupan distintos cargos. En este sector, el personal que trabaja en oficinas y el personal más cualificado que trabaja en las obras tiene más probabilidades de sufrir depresión y agotamiento que quienes trabajan en obras sin una cualificación especial (Tijani et al., 2020b). Una conclusión interesante del estudio es que el teletrabajo parece proteger contra el agotamiento profesional, un problema que afecta más a quienes trabajan en oficina que a quienes teletrabajan. El TEPT también es más frecuente en el sector de la construcción en comparación con otros sectores de actividad (Chan et al., 2020; London et al., 2022). Resulta preocupante que este resultado pueda quedar oculto en entornos de construcción de alto riesgo en los que la SST no aborda adecuadamente las condiciones de trabajo peligrosas, incluida la presencia de factores de riesgo psicosocial. El uso indebido y el abuso de sustancias son resultados comportamentales asociados a un diseño deficiente de las tareas, condiciones de trabajo, normas culturales organizativas y un apoyo social inadecuado.

No se dispone de cifras globales de la UE sobre el suicidio, pero los estudios realizados en países anglosajones apuntan a que los hombres que trabajan en la construcción tienen tres veces más probabilidades de morir por suicidio que la media nacional masculina (ONS, 2019). Los estudios realizados en Australia también muestran que las tasas de suicidio son más elevadas en el sector de la construcción que entre la población general (Maheen et al., 2022). El suicidio, los pensamientos suicidas y la ideación suicida se asocian sobre todo a la exposición a comportamientos suicidas de

otras personas de la plantilla y que ocupan puestos similares, así como a la inseguridad laboral, los períodos prolongados de dificultades económicas y el desempleo transitorio (Ross et al., 2022; Chan et al., 2020). Las iniciativas de prevención del suicidio en sectores específicos, como el programa australiano «Mates in Construction», han tenido un impacto positivo en las tasas de suicidio, por lo que se recomienda encarecidamente la puesta en marcha de iniciativas similares (Maheen et al., 2022).

Los malos resultados en materia de salud mental afectan significativamente a la productividad de las empresas, con una mayor rotación de su personal y el agotamiento profesional en el trabajo. El absentismo y el presentismo son consecuencias negativas reconocidas desde hace tiempo para las organizaciones, vinculadas a culturas tóxicas, baja confianza organizativa, autonomía laboral y malas condiciones ergonómicas. Estos factores contribuyen a la productividad y el bienestar de la plantilla e influyen en el compromiso laboral y los niveles de satisfacción. Del mismo modo, las tasas de absentismo y de rotación del personal y la satisfacción en el trabajo afectan a los niveles de productividad, los ingresos y los márgenes de beneficio de las organizaciones (CIF Irlanda, 2020). Además, los factores de estrés psicosociales relacionados con el trabajo y sus consecuencias para la salud mental, incluido el suicidio, afectan al atractivo del sector, un problema crítico para un sector con escasez de mano de obra y que tiene dificultades para atraerla y retenerla en un contexto de declive demográfico continuo.

Abordar los factores determinantes organizativos para proteger la salud mental de quienes trabajan

Las mejores prácticas que previenen los malos resultados de salud mental en el sector son las que incorporan intervenciones holísticas que combinan elementos individuales con elementos centrados en la organización. Estas intervenciones aumentan la concienciación sobre la salud mental en las organizaciones, lo que, al mismo tiempo, disminuye el estigma relacionado con la salud mental. Las intervenciones pueden proporcionar a las personas herramientas para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo y proteger su bienestar y el del resto de la plantilla. Estas iniciativas incluyen formación sobre salud mental e intervención (p. ej., Constructiv), la disponibilidad de personal que pueda prestar primeros auxilios en materia de salud mental en las empresas (p. ej., The Lighthouse Construction Charity, MENTUPP) y conjuntos de herramientas que ayudan al personal a identificar y abordar los riesgos psicosociales en el trabajo (p. ej., Fundación Laboral de la Construcción; Prevenir).

Los esfuerzos holísticos también implican trabajar abordando los determinantes organizativos de la salud mental (p. ej., la carga de trabajo, las presiones de tiempo, la comunicación interpersonal), algo que las publicaciones y las partes interesadas del sector recomiendan encarecidamente.

Las iniciativas dirigidas a los determinantes organizativos de la salud mental incluyen la eliminación de las condiciones de trabajo precarias y la introducción de condiciones de trabajo protegidas y flexibilidad en las modalidades de trabajo (por ejemplo, Malareforbundet, PORR, EFBWW). Los programas de apoyo financiero de emergencia (por ejemplo, PORR) y los lugares de trabajo y los países que proporcionan entornos de trabajo inclusivos (por ejemplo, Malareforbundet, CTSP, Women in Construction) son potentes iniciativas colectivas que mitigan el impacto de los riesgos psicosociales en el bienestar del personal. Además, la aplicación de las directrices elaboradas por los interlocutores sociales sectoriales de la UE para evaluar, gestionar y reducir los riesgos psicosociales organizativos en el sector de la construcción enviará al personal un poderoso mensaje de que las empresas consideran que su bienestar mental es tan importante como su bienestar físico.

Las intervenciones en el lugar de trabajo deben ir más allá de cada persona por separado. Los estudios muestran que los enfoques organizativos tienen efectos positivos en los comportamientos que favorecen la salud y en los entornos de trabajo (Grill et al., 2017). Las condiciones contractuales, la autonomía y el control del trabajo, las revisiones periódicas de la carga de trabajo, los estilos de dirección y los diversos enfoques de la ejecución de tareas pueden contrarrestar los riesgos organizativos psicosociales. Mientras tanto, los esfuerzos para mejorar la seguridad del puesto de trabajo ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional, mejorando los salarios y la situación profesional aumentarán el compromiso y la satisfacción en el trabajo, lo que, a su vez, aumentará los niveles de productividad.

Otros estudios y orientación

Partiendo de las conclusiones generales del estudio, se sacaron lecciones concretas para investigadores, organizaciones y responsables políticos. Entre dichas lecciones destacan:

- Diversificar los métodos de investigación y colmar las lagunas de investigación, en particular las relacionadas con las personas LGBTQ +, las mujeres, la digitalización, el cambio climático y el suicidio.
- Aplicar enfoques mixtos, participativos (individuales y en la organización) dirigidos a los determinantes de la salud mental en la organización de que se trate. Los enfoques deben centrarse en el cambio en la organización, comprometerse a evaluar y abordar los riesgos psicosociales en pie de igualdad con los peligros para la salud física y promover una salud mental positiva en el trabajo.
- Intervenciones específicas de salud mental en el trabajo que faciliten la intervención y los servicios de tratamiento que garanticen la confidencialidad, revisiones periódicas de la carga de trabajo y la facilitación de modalidades de trabajo flexibles. También se sugiere la prestación de servicios de reincorporación al trabajo, esenciales para la recuperación después de un episodio de enfermedad mental.
- Integrar las disposiciones en materia de SST, incluidas las relacionadas con los riesgos psicosociales y la salud mental, en los criterios de licitación y las prácticas de la cadena de suministro, ayudando a las empresas de construcción con recursos limitados a abordar la salud mental y garantizando que el personal de la inspección de trabajo esté suficientemente formado y cualificado para garantizar la aplicación nacional de la SST.
- Garantizar que los convenios colectivos sectoriales adopten una perspectiva de salud en todas las políticas, incluida la salud mental, y tengan en cuenta la interacción de las condiciones físicas y los riesgos psicosociales. Esta perspectiva debería convertirse en la norma en los foros de debate, los diálogos sociales y en la elaboración de políticas y las iniciativas legislativas para mejorar el bienestar mental en el sector. Es muy necesario incluir las necesidades de las mujeres y de los grupos minoritarios en estos debates.
- Ayudar a las empresas de construcción con recursos más limitados y a quienes trabajan por cuenta propia a abordar los riesgos psicosociales y salvaguardar la salud mental.
- Apoyar y promover los recursos de salud mental del entorno más próximo para mejorar la accesibilidad a los servicios especializados.
- Fomentar la cooperación entre las instituciones nacionales de SST de toda la UE para proporcionar orientación adaptada a la variedad de profesiones y personas que trabajan en el sector de la construcción.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) tiene como misión contribuir a que los centros de trabajo europeos sean más seguros, saludables y productivos. La Agencia investiga, desarrolla y divulga información fiable, equilibrada e imparcial sobre salud y seguridad, y organiza campañas paneuropeas para promover la sensibilización en este ámbito. Creada por la Unión Europea en 1994 y con sede en Bilbao, la Agencia reúne a representantes de la Comisión Europea, de los gobiernos de los Estados miembros y de las organizaciones de empresarios y trabajadores, así como a expertos destacados de cada uno de los Estados miembros de la UE y de terceros países.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao (España)

information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>