

Campaña Trabajos saludables 2026-2028

GUÍA DE CAMPAÑA

COMPROMISO POR LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO



***Avancemos en la prevención
de los riesgos psicosociales***

Ni la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ni nadie que actúe en su nombre se responsabilizarán del uso que pudiera hacerse de esta información.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2026

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2026
Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.

Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, debe solicitarse la autorización directamente de los titulares de derechos de autor.

Print	ISBN 978-92-9402-420-6	doi:10.2802/6556918	TE-01-25-009-ES-C
PDF	ISBN 978-92-9402-419-0	doi:10.2802/4594637	TE-01-25-009-ES-N

Las fotografías utilizadas en la presente publicación ilustran una serie de actividades laborales. No muestran necesariamente buenas prácticas ni el cumplimiento de la legislación en vigor.

Índice

Contenido nacional	2
Acerca de esta guía	4
1. Introducción	6
2. La salud mental en el trabajo	9
3. Áreas prioritarias	14
3.1. Evaluación y gestión de los riesgos psicosociales	14
3.2. Acoso psicológico, acoso sexual y violencia	18
3.3. Riesgos físicos y salud mental	21
3.4. Riesgos psicosociales en el sector de la asistencia sanitaria y social	23
3.5. Apoyo a la salud mental en el trabajo	26
4. Cómo participar en la campaña	29
4.1. ¿Quién debería participar?	31
4.2. El motor de la campaña: los miembros de nuestra red	32
4.3. Materiales de campaña: kit de herramientas de sensibilización	33
4.4. Fechas clave: resumen cronológico de la campaña	34
4.5. Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo	35
4.6. Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables»	36
4.7. Dé ejemplo asociándose a la campaña	36
4.8. Asociación con los medios de comunicación	37
4.9. Kit de redes sociales: potencie su red	38

Contenido nacional

La gestión de los riesgos psicosociales en España se basa en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que obliga a las empresas a proteger la salud mental y física en el trabajo. Para ello, las empresas cuentan con información y herramientas gratuitas, así como con el asesoramiento y apoyo de diferentes actores:

- Los servicios de prevención de riesgos laborales, propios o ajenos
- La [Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#) (OEITSS)
- El [Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo](#) (INSST)
- Los [organismos de las Comunidades Autónomas](#) en materia de PRL
- Los agentes sociales

Además, tanto el INSST como las organizaciones que configuran la [Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo \(RESST\)](#) promueven esta campaña en España para que las

empresas de todos los sectores de producción y de todos los tamaños cuenten con información de interés que facilite la gestión de los riesgos psicosociales. Así, durante el periodo de vigencia de la campaña se desarrollarán múltiples actividades de sensibilización adaptadas a diferentes colectivos y a sectores prioritarios a nivel nacional, especialmente durante la Semana Europea, a finales de octubre de 2026, 2027 y 2028 respectivamente.

Asimismo, se buscarán casos de buenas prácticas en España que puedan concursar en el certamen de **Galardones Europeos a las Buenas Prácticas**. Si conoce alguna empresa que haya implementado medidas destacables para una correcta gestión de riesgos psicosociales contacte con el Punto Focal de España y solicite participar en esta convocatoria a través del correo electrónico pfocalagenciaeuropea@insst.mites.gob.es

¿Desea mantenerse al día acerca de la información técnica sobre riesgos psicosociales y sobre las actividades de esta campaña en España?

Busque esta etiqueta **#RESST** en redes sociales para conocer los eventos de esta campaña y el contenido

técnico sobre prevención de riesgos psicosociales.

¿Quiere colaborar con la difusión de la campaña en España?

Escríbanos indicando su deseo de colaborar a pfocalagenciaeuropea@insst.mites.gob.es



¡Conozca a las mascotas de nuestra campaña «Trabajos saludables»!

Le presentamos a las cuatro protagonistas de la campaña «Trabajos saludables»: nuestras mascotas, que tienen la misión de concienciar sobre la salud mental y los riesgos psicosociales en el trabajo, encarnando sus valores y objetivos.



Promoción:

animar a todo el mundo a hablar sobre la salud mental y los riesgos psicosociales en el trabajo.



Unidad e inclusión:

poner de relieve el objetivo de la campaña «Trabajos saludables» de promover la inclusión, la igualdad y la diversidad en el trabajo a la hora de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales.



Prevención:

destacar la importancia de prevenir los problemas de salud mental y los riesgos psicosociales.



Protección:

ayudar a priorizar la seguridad y la salud en el trabajo para todas las personas, especialmente para las más vulnerables.

Acerca de esta guía

¿A quién va dirigida esta guía?

Tanto si es usted parte del empresariado como si es una persona trabajadora, experta en prevención, profesional de recursos humanos o responsable de la formulación de políticas, aquí encontrará formas prácticas de participar activamente en

la campaña «Compromiso por la salud mental en el trabajo». Trabajemos conjuntamente para que la prevención de los riesgos psicosociales y la buena salud mental sean asuntos prioritarios en el trabajo.

¿Por qué es importante?

Tener un empleo aporta beneficios tangibles para la salud. Sin embargo, existe una preocupación creciente por la forma en que la exposición a los riesgos psicosociales en el trabajo afecta a la salud mental de las personas trabajadoras.

Una de cada tres personas que trabajan en la UE declara haber sufrido estrés, ansiedad y depresión causados o agravados por el trabajo ([OSH Pulse 2025](#)). La buena noticia es que los pequeños gestos pueden suponer una gran diferencia.

Acerca de la campaña

La campaña se basa en datos que demuestran que el trabajo afecta de forma significativa a la salud mental, tanto en términos positivos como negativos. Diversas investigaciones han identificado factores que pueden controlarse para crear un entorno de trabajo saludable. Esta campaña promueve soluciones para evitar daños y potenciar los efectos positivos.

Son muchos los factores relacionados con el estilo de vida que influyen en la salud mental. El diagnóstico y el tratamiento de afecciones específicas son competencia de la profesión médica. No cabe esperar que ni el empresariado ni los servicios de prevención asuman esta función, pero sí tienen la responsabilidad de prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo y pueden ofrecer apoyo a las personas afectadas por trastornos de salud mental.

Mejorar la salud mental en el trabajo: explore las cinco áreas prioritarias de la campaña

1. Evaluación y gestión de los riesgos psicosociales.
2. Acoso psicológico, acoso sexual y violencia.
3. Riesgos físicos y salud mental.
4. Riesgos psicosociales en el sector de la asistencia sanitaria y social.
5. Apoyo a la salud mental en el trabajo.

¿Por qué debería participar?

Proteger la salud física y mental de las personas trabajadoras no es solamente una decisión acertada, sino que también es una decisión inteligente. Cuando se toman en serio los riesgos psicosociales y las consecuencias que tienen para la salud, no solo se

beneficia a las personas, sino también a las empresas y a la sociedad en su conjunto. Dar pasos concretos es útil para mejorar la salud y el bienestar, al tiempo que aumenta la productividad, reduce la rotación de personal y disminuye el absentismo.

¡Participe!

Consulte esta guía de la campaña y visite nuestro [sitio web](#) para obtener materiales gratuitos en más de veinte lenguas y participe en la creación de lugares de trabajo más seguros, saludables y productivos para todas las personas.

Prevenir los riesgos psicosociales de manera holística e inclusiva es fundamental para proteger y mejorar la salud mental del personal.



1. | Introducción

La salud mental en el trabajo importa

Los lugares de trabajo saludables no solo benefician a las personas que trabajan en ellos, sino también a las empresas, a su clientela y a la sociedad. Un buen entorno psicosocial de trabajo es esencial para el bienestar general del personal. Tener un trabajo —especialmente en un entorno adecuadamente organizado— ofrece numerosas ventajas. Las personas trabajadoras que gozan de buena salud física y mental muestran un mayor grado de compromiso y logran niveles de productividad más elevados.

Los riesgos psicosociales tienen su origen en una deficiente planificación, organización y gestión del trabajo, así como en un contexto social desfavorable en el lugar de trabajo, por ejemplo por falta de

apoyo de compañeros y compañeras y de las personas encargadas de la supervisión, así como por el ambiente general de trabajo. La repercusión de la creciente digitalización en el ámbito laboral ha acentuado tanto la prevalencia de los riesgos psicosociales como la conciencia de la responsabilidad y la necesidad de prevenirlos.

Como ejemplos más comunes de riesgos cabe mencionar las cargas de trabajo excesivas, las exigencias contradictorias, la falta de claridad en las funciones asignadas y la falta de participación en las decisiones que afectan al personal. Estos riesgos pueden tener consecuencias negativas, tanto psicológicas como físicas y sociales.

Qué nos dicen los datos

- La encuesta [OSH Pulse 2025](#) de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha puesto de manifiesto una clara preocupación. Muchas personas afirman que su trabajo afecta negativamente a su salud:
 - › el 37 % experimenta fatiga general;
 - › el 29 % sufre estrés, depresión o ansiedad.
- Según la [Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes \(ESENER\) de 2024](#), entre los riesgos psicosociales más frecuentes en las empresas figuran los siguientes:
 - › contactos conflictivos con clientela, pacientes o alumnado (56 %);
 - › el apremio de tiempo (43 %);
 - › deficiencias en la comunicación o la cooperación en la organización (17 %).

Comprender los aspectos jurídicos y prácticos

- La protección del personal contra cualquier riesgo para su seguridad y salud es una obligación legal del empresariado. Esto incluye los riesgos psicosociales.
- Si bien algunas cuestiones, como el acoso, pueden resultar más difíciles de abordar, otros aspectos, como la flexibilidad de la jornada laboral, podrían llevarse a cabo a través de medidas relativamente sencillas e inmediatas.
- Continúan existiendo algunos obstáculos:
 - › muchas empresas encuentran dificultades para hacer frente a los riesgos psicosociales;
 - › las empresas suelen mostrarse reacias a hablar abiertamente de este problema;
 - › algunas empresas carecen de los conocimientos especializados o los recursos necesarios para abordar estos riesgos.

El objetivo de la campaña

La [campaña «Trabajos saludables»](#) 2026-2028, centrada en cinco áreas prioritarias clave, tiene por objeto crear conciencia sobre los efectos positivos de un buen entorno de trabajo en la salud mental y el bienestar.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- promover la prevención de los riesgos psicosociales mediante procedimientos adecuados de evaluación y gestión de riesgos;
- dirigirse a todos los sectores, prestando atención tanto a aquellos en los que los riesgos psicosociales están muy extendidos como a otros en los que dichos riesgos pueden resultar menos evidentes;
- fomentar la cooperación entre el empresariado, los equipos directivos, las personas encargadas de la supervisión, las personas trabajadoras y sus órganos de representación;
- intercambiar información y buenas prácticas sobre la prevención de los riesgos psicosociales en el ámbito de nuestra red;
- promover un enfoque integral que tenga en cuenta los vínculos entre los riesgos físicos y psicosociales y la salud de las personas trabajadoras;
- poner de relieve la importancia del apoyo, la buena comunicación y la organización del trabajo, así como de un clima social favorable para crear un entorno de trabajo saludable.

Apostar por la diversidad y la inclusión

Algunas personas trabajadoras, entre otros colectivos, las personas migrantes, las mujeres y quienes pertenecen a la comunidad LGBTIQ+, así como las personas de edad avanzada, las jóvenes y las que sufren algún tipo de discapacidad, pueden enfrentarse a mayores riesgos en el trabajo, como el acoso y la violencia.

Por lo tanto, la campaña pretende:

- abordar la diversidad en todas las etapas;
- poner de relieve los riesgos a los que se enfrentan colectivos específicos;
- promover medidas preventivas adaptadas a sus necesidades para protegerlos.

Cómo encaja la campaña en la política de la UE

Esta campaña forma parte del compromiso general de la UE de promover una sólida cultura de prevención y abordar la salud mental en el trabajo. Encaja claramente en importantes iniciativas políticas, como por ejemplo:

- el [marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027](#);

- el [enfoque integral de la Comisión Europea con respecto a la salud mental](#), que destaca la importancia de prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo y que también reconoce a la campaña «Trabajos Saludables» como una iniciativa emblemática;
- la [hoja de ruta de la Comisión Europea para el empleo de calidad](#) hace referencia a la campaña «Trabajos Saludables» 2026-2028 como una de las herramientas para promover el empleo justo, seguro e igualitario.



2. | La salud mental en el trabajo

El doble impacto del trabajo en la salud mental

El trabajo puede influir positivamente en la salud mental porque da a las personas un propósito, una estructura y un medio de interacción social. Sin embargo, esto solo es cierto cuando el trabajo está adecuadamente diseñado y el entorno laboral es propicio. Unas condiciones laborales deficientes —como una comunicación ineficaz, la falta de equilibrio entre la vida profesional y la personal o el acoso— pueden tener el efecto contrario. Es lo que se conoce como riesgos psicosociales, que pueden ocasionar estrés, el síndrome de desgaste profesional y otros problemas de salud.

Un buen entorno psicosocial de trabajo es beneficioso para todas las partes. En este contexto, el personal se siente seguro, valorado y capaz de hacer frente a las exigencias del trabajo.

Asimismo, el empresariado cuenta con una mano de obra más comprometida, productiva y leal. Toda la sociedad sale beneficiada: disminuyen los costes sanitarios, las bajas por enfermedad y las prestaciones por discapacidad, al tiempo que aumenta la fortaleza de la comunidad.

Cuando no se detectan, previenen y gestionan, los riesgos psicosociales tienen graves consecuencias. Las personas sufren y las organizaciones se enfrentan a una menor productividad, un aumento de las bajas por enfermedad y una mayor rotación del personal. Estos problemas pueden provocar escasez de personal y costes adicionales para las empresas.



Creación de lugares de trabajo solidarios e inclusivos

Las empresas tienen la obligación legal de proteger la salud y la seguridad de su personal, lo que incluye la salud mental en el trabajo y la prevención de los riesgos psicosociales. Pero no se trata solo de cumplir la ley, sino de crear un entorno de trabajo adecuado para el desarrollo de las personas. Unos sencillos pasos pueden marcar una gran diferencia; por ejemplo, una comunicación clara, una carga de trabajo equilibrada, el apoyo de la dirección y un entorno en el que las personas se sientan cómodas hablando de los problemas.

El fomento de la confianza y de un diálogo abierto puede ayudar a superar el estigma y es fundamental para garantizar que quien necesita apoyo lo reciba.

También es importante comprender la diversidad. Cada persona puede estar expuesta a riesgos diferentes.

Por ejemplo, las mujeres, las personas migrantes, las personas jóvenes y las personas LGBTIQ+ pueden presentar una mayor exposición a determinados riesgos, como el acoso y la violencia. En los lugares de trabajo es preciso tener en cuenta estas diferencias y garantizar la protección de todo el mundo.

El mundo del trabajo está cambiando rápidamente. La digitalización, las nuevas formas de trabajo y determinados desafíos, como el cambio climático, generan nuevos riesgos. Aunque el teletrabajo y el trabajo híbrido ofrecen flexibilidad, también pueden producir aislamiento y desdibujar los límites entre el trabajo y el hogar. Por tanto, las empresas deben mantenerse al día y adaptar sus estrategias para prevenir los riesgos psicosociales y proteger la salud mental en este nuevo contexto.





Más de cuatro de cada diez personas que trabajan en la UE (el 44 %) afirman estar sometidas a una fuerte presión para cumplir los plazos o a sobrecarga de trabajo.

OSH Pulse 2025



Lo que revelan los datos

- Más de cuatro de cada diez personas que trabajan en la UE (el 44 %) afirman estar sometidas a una fuerte presión para cumplir los plazos o a sobrecarga de trabajo, según la encuesta [OSH Pulse 2025](#) sobre las personas trabajadoras.
- De acuerdo con la [Encuesta Europea de Población Activa \(2020\)](#), casi el 45 % de las personas que trabajan en la UE afirma enfrentarse a riesgos para su bienestar mental en el trabajo. En algunos Estados miembros, más de la mitad de las personas trabajadoras asegura tener problemas de esta índole.
- Aunque el 39 % de las empresas europeas afirma contar con un plan de acción para prevenir el estrés laboral ([ESENER 2024](#)), se sigue necesitando apoyo para gestionar mejor los riesgos psicosociales.
- Las medidas suelen centrarse en la resiliencia de las personas —por ejemplo, ofreciendo cursos de gestión del estrés o de conciencia plena (*mindfulness*)— en lugar de abordar las causas profundas del problema

en el seno de la organización. El 53 % de las personas trabajadoras declara que en su lugar de trabajo se realizan acciones formativas de sensibilización e información sobre el estrés, el 40 % afirma tener acceso a asesoramiento, mientras que solo el 35 % se refiere a otras medidas, como cambios en la organización del trabajo, establecimiento de prioridades, medidas para mejorar la comunicación, etcétera ([OSH Pulse 2025](#)).

- Los costes para la sociedad son elevados. La exposición a riesgos psicosociales en el trabajo se asocia a un mayor riesgo de baja por enfermedad debido a trastornos mentales.

Afortunadamente, actuar tiene beneficios claros. Diversas investigaciones demuestran que la prevención de los riesgos psicosociales y la existencia de un entorno psicosocial positivo en el trabajo no solo ayudan a reducir el estrés y a mejorar la salud general del personal, sino que también potencian la productividad, reducen el absentismo y mejoran la reputación de una empresa.

Una hoja de ruta para la acción: cómo participar en las cinco áreas prioritarias de la campaña

La manera más eficaz de abordar los riesgos psicosociales en el trabajo es integrar **la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales** en las prácticas generales de seguridad y salud en el trabajo. Esto implica realizar evaluaciones sistemáticas en las que participen las personas trabajadoras y sus órganos de representación, establecer prioridades claras y llevar a cabo un seguimiento con planes de acción y evaluaciones. Para ello es fundamental contar con un liderazgo adecuado: los equipos de dirección deben recibir formación para detectar riesgos y fomentar una cultura laboral solidaria.

Para **prevenir el acoso psicológico, el acoso sexual y la violencia** y abordar las causas fundamentales de estos riesgos, las empresas deben examinar en primer lugar el entorno psicosocial de trabajo, en particular la cultura organizativa y el estilo de liderazgo. Asimismo, deben promover una política de tolerancia cero frente a las conductas inapropiadas, respaldada por iniciativas claras de comunicación y sensibilización, así como por procedimientos de denuncia y procesos disciplinarios bien definidos.

Para abordar los **riesgos físicos y de salud mental** es necesario analizar el entorno laboral en su conjunto. Existen numerosas interacciones entre los riesgos físicos y los psicosociales; por ejemplo, los riesgos psicosociales en el trabajo pueden estar relacionados con accidentes y trastornos musculoesqueléticos (TME).

El sector de la **asistencia sanitaria y social** requiere una atención especial debido a sus elevadas cargas de trabajo, las exigencias emocionales que conlleva y una mayor exposición a la violencia.

Por último, apoyar **la salud mental** implica fomentar un diálogo abierto, luchar contra el estigma y garantizar una intervención temprana y procedimientos eficaces de reincorporación al trabajo. La colaboración entre los equipos de dirección, la profesión sanitaria y las personas trabajadoras es clave para un bienestar a largo plazo.

Responsabilidad compartida

La salud mental en el trabajo es importante para todas las partes. Es beneficiosa para las personas trabajadoras, las empresas y la sociedad. Si trabajamos conjuntamente, podemos crear entornos laborales adecuados para el desarrollo de todas las personas, tanto ahora como en el futuro. Si nos comprometemos a adoptar medidas

concretas para fomentar una cultura del bienestar en todos los lugares de trabajo, desde evaluaciones de riesgos y medidas de prevención hasta un diálogo abierto, los beneficios sobrepasarán con creces el ámbito individual y facilitarán la creación de comunidades mejor adaptadas y más productivas.



3. | Áreas prioritarias

3.1. Evaluación y gestión de los riesgos psicosociales

La prevención y la gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo son la base de una buena salud mental en el ámbito laboral. Para proteger la seguridad y la salud de su personal, las empresas tienen la obligación legal de evaluar estos riesgos y aplicar medidas preventivas.

Sin embargo, a pesar de esta obligación, solamente el 40 % de las empresas de la UE afirma contar con procedimientos para hacer frente al estrés laboral ([ESENER 2024](#)).

Los estudios disponibles indican que hay una estrecha relación entre una adecuada gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y la mejora de los resultados empresariales en diversas áreas. ([EU-OSHA, 2014](#)).

Como factores de riesgos psicosociales **en el lugar de trabajo** cabe mencionar los siguientes ejemplos:

- ausencia de participación en la toma de decisiones;
 - falta de autonomía e influencia sobre la forma de trabajar;
 - falta de claridad en las funciones asignadas y exigencias contradictorias;
 - comunicación deficiente acerca de los cambios en el lugar de trabajo;
 - precariedad laboral;
 - falta de apoyo por parte de la dirección o de los compañeros y compañeras; relaciones sociales deficientes;
 - violencia de terceros, intimidación en el lugar de trabajo y acoso sexual, y
 - exigencias emocionales asociadas a contactos conflictivos con clientes, pacientes o alumnado.
- cargas de trabajo excesivas;
 - falta de conciliación entre la vida profesional y la vida personal;





Cuatro principios clave para la aplicación de un sistema adecuado de prevención de riesgos psicosociales:

- 1. Descubra qué es lo que mejor se adapta a su organización.** Las medidas destinadas a mejorar el entorno laboral deben adaptarse a los objetivos de su empresa y a los recursos disponibles (presupuesto, tiempo y personal). Al introducir cambios, también es recomendable integrar cualquier medida en las prácticas de trabajo ya existentes.
- 2. Siga la jerarquía de la acción preventiva.** Empiece por tratar de eliminar por completo los riesgos detectados. Si esto no es posible, las medidas organizativas y técnicas deben tener prioridad frente a las medidas individuales. Prestar apoyo a las personas (por ejemplo, mediante asesoramiento psicológico y formación en resiliencia) sin cambiar las circunstancias existentes en el lugar de trabajo puede ser un esfuerzo inútil.
- 3. Involucrar al personal en el proceso.** La participación de las personas trabajadoras y sus órganos de representación ayuda a determinar y priorizar las cuestiones más importantes que se deben abordar. Además, esto hace que quienes trabajan se sientan parte integrante de los cambios que se están llevando a cabo, lo que fomenta su compromiso y su implicación.
- 4. El apoyo de la dirección es fundamental.** Cuando la dirección participa activamente, apoya al personal en cada etapa y sirve de modelo, demuestra un compromiso real con la creación de un entorno laboral adecuado.

Los lugares de trabajo en los que se realizan evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales tienen un 40 % menos de probabilidad de registrar niveles elevados de estrés entre su personal.

ESENER 2024



Primeros pasos

Muchas autoridades y organizaciones de interlocución social ofrecen orientación práctica sobre cómo abordar los riesgos psicosociales (por ejemplo, las inspecciones de trabajo locales o nacionales, los institutos de seguridad y salud en el trabajo y las asociaciones sectoriales). También

puede haber oportunidades de financiación a nivel nacional o regional. Las medidas no tienen por qué ser necesariamente costosas; incluso las pequeñas empresas pueden mejorar las condiciones psicosociales de trabajo con un presupuesto reducido.

Decidir sobre las medidas preventivas y aplicarlas

Una prevención eficaz de los riesgos psicosociales en el trabajo comienza por detectarlos mediante una evaluación de riesgos adecuada, que debe ir seguida de las medidas correspondientes.

- La **prevención primaria** se centra en la eliminación o reducción de los riesgos antes de que afecten a las personas trabajadoras. Por lo general, implica cambios en el diseño, la organización y la gestión del trabajo.
- La **prevención secundaria** consiste en mejorar la forma en que los grupos de riesgo perciben y gestionan los riesgos psicosociales.

Es complementaria, nunca sustitutiva, de la prevención primaria. Se pone el acento en la detección precoz y la gestión de los factores de riesgo psicosocial y estresores, así como en fomentar la concienciación, reforzar las capacidades y desarrollar los recursos del personal para afrontar los problemas.

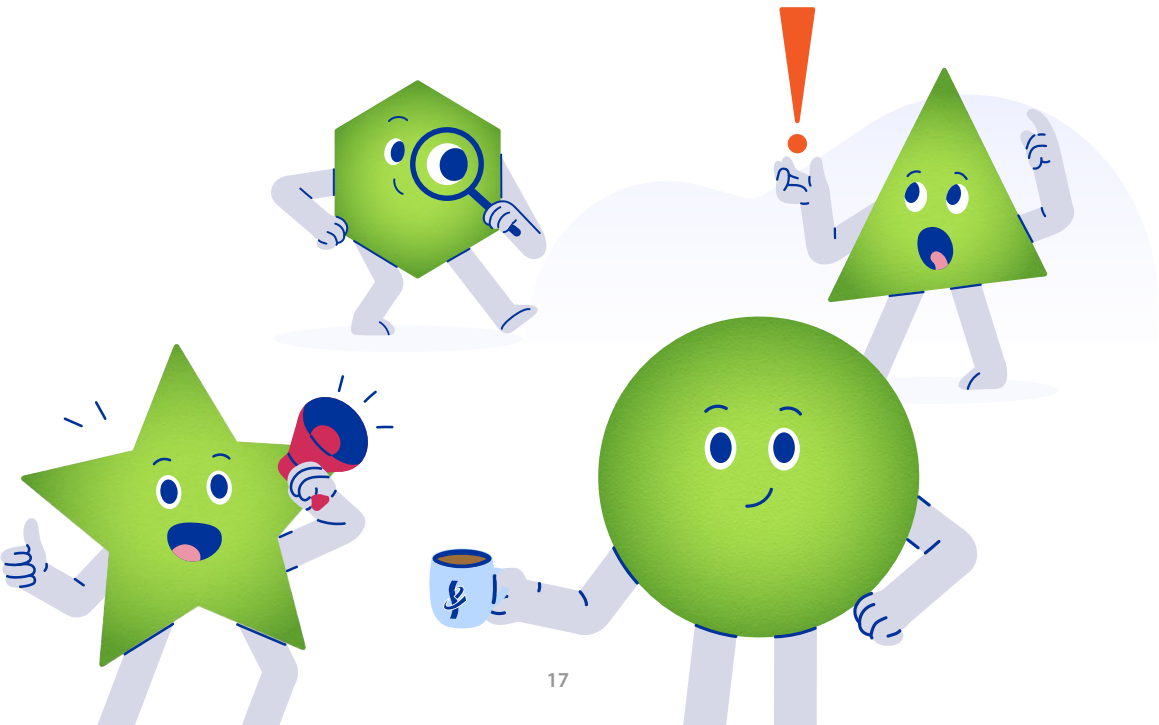
- La **prevención terciaria** tiene como objetivo brindar apoyo a las personas que ya padecen problemas de salud mental relacionados con el trabajo, para ayudarlas a recuperarse y permanecer en su puesto de trabajo o reincorporarse al mismo.

Aspectos generales que deben tenerse en cuenta al adoptar estas medidas

- La importancia de que las personas que ocupan puestos de dirección y las que lideran equipos reciban formación sobre cómo detectar y hacer frente a los riesgos psicosociales en el trabajo y cómo debatir estos temas con el personal.
- Establecer y acordar conjuntamente con las personas trabajadoras o con sus órganos de representación unos objetivos claros para la puesta en práctica de las medidas. Se debe describir cada problema y su solución, junto con las responsabilidades, los recursos necesarios y un calendario general.

Medidas de seguimiento y evaluación

- El seguimiento del progreso de las medidas garantiza que las soluciones elegidas tengan impacto y que, además, surtan efecto a largo plazo.
- La evaluación del éxito de las soluciones aplicadas al cabo de varios meses ayuda a determinar cuáles han resultado eficaces, sobre la base de las observaciones de las personas trabajadoras, y pone de relieve los aspectos susceptibles de mejora.



3.2. Acoso psicológico, acoso sexual y violencia

Aunque no son los riesgos laborales que se denuncian con mayor frecuencia, el acoso psicológico, el acoso sexual y la violencia se encuentran entre los más perjudiciales.

Estos comportamientos nocivos pueden tener graves consecuencias para la salud mental y física y el bienestar de una persona.

Violencia de terceros

- La violencia de terceros implica actos de agresión física o psicológica perpetrados por personas ajenas a la empresa, no por compañeros o compañeras de trabajo.
- El 56 % de las empresas afirma «tener que gestionar contactos conflictivos con clientela, pacientes y alumnado» ([ESENER 2024](#)). El 17 % de las personas trabajadoras alude a un comportamiento social adverso en la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo ([EWCS 2024](#)).
- La violencia puede manifestarse en forma de maltrato verbal, agresión física, amenazas, intimidación u otros comportamientos agresivos dirigidos hacia las personas trabajadoras.
- Las personas que trabajan de cara al público y las que trabajan solas o por la noche corren un mayor riesgo, especialmente en sectores como el transporte, la asistencia sanitaria, la educación, el comercio minorista, la seguridad pública y la administración.

Acoso o intimidación y hostigamiento

- El acoso o intimidación suele producirse en el seno de la organización y es un proceso progresivo que implica actos reiterados de amenazas, intimidación, denigración o humillación contra compañeros o compañeras de trabajo.
- La intención no es un elemento necesario; es el carácter reiterado lo que define el acoso.
- Estos comportamientos también pueden estar motivados por actitudes discriminatorias hacia la raza, la etnia, la religión, el género o la orientación sexual.
- Por otra parte, puede que estos actos no sean cometidos por una sola persona sino de forma grupal.

Ciberviolencia y ciberacoso

- La creciente dependencia de las tecnologías de comunicación digital en el ámbito laboral genera nuevos canales para la violencia y el acoso, tanto por parte de terceros como dentro del propio lugar de trabajo.
- Las herramientas digitales, como las redes sociales, las aplicaciones de mensajería y el correo electrónico, pueden agravar el acoso, posibilitando que este continúe fuera del horario laboral e incluso se extienda a la vida privada de las personas trabajadoras.

Acoso sexual

- Se entiende por acoso sexual cualquier conducta verbal, no verbal o física, no deseada, de carácter sexual cuyo propósito o efecto es atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Aunque cualquier persona puede ser víctima, las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada. Una de cada tres mujeres ha sido víctima de acoso sexual en el trabajo, según la [Encuesta de la UE sobre violencia de género de 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE).
- Según la misma encuesta, alrededor del 75 % de las mujeres que ocupan puestos de alta dirección ha sufrido acoso sexual a lo largo de su vida.
- Es bien sabido que en sectores en los que se trata directamente con el público, como en la hostelería, la exposición al acoso sexual es mayor.



Una de cada tres mujeres
ha sido víctima de acoso sexual en el trabajo.

Encuesta de la UE sobre violencia de género 2024.

Consecuencias

- Las víctimas pueden experimentar reacciones emocionales intensas, como miedo, ira o incluso vergüenza, lo que puede provocar angustia emocional, pérdida de autoestima, ansiedad y depresión, que a menudo van acompañadas de trastornos del sueño y dificultades para concentrarse.
- La violencia y el acoso en el trabajo no solo afectan a la salud mental y física de las víctimas, sino que también pueden privarlas de oportunidades de crecimiento personal y desarrollo profesional.
- Para las organizaciones, un entorno laboral hostil puede traducirse en un aumento del absentismo, una menor productividad, una mayor rotación del personal y mayores dificultades para atraer trabajadores y trabajadoras.

Qué pueden hacer las organizaciones

- Empiece por concienciar acerca del entorno psicosocial de trabajo de la organización.
- A continuación, evalúe de forma sistemática el entorno psicosocial de su organización, prestando especial atención a la cultura, la comunicación y el estilo de liderazgo.
- Establezca una política de tolerancia cero frente a cualquier conducta inapropiada, también por parte de terceros (clientela, alumnado, pacientes, etcétera).
- Respalde esa política con una comunicación clara, cursos de formación periódicos para sensibilizar al personal, canales de denuncia sencillos y medidas disciplinarias coherentes.

Consulte las herramientas interactivas de evaluación de riesgos en línea (OiRA) para descubrir cómo evaluar y gestionar los riesgos en el lugar de trabajo:

[Violencia de terceros](#)

[Acoso psicológico y acoso sexual](#)

3.3. Riesgos físicos y salud mental

Varias investigaciones demuestran que existe una relación estrecha entre los riesgos físicos y psicosociales en el trabajo y sus consecuencias. Esto resulta aún más evidente en sectores que requieren un gran esfuerzo físico, donde, en el pasado, las iniciativas para

prevenir problemas como el dolor de espalda y las distensiones musculares solían limitarse al origen de los riesgos físicos, como la manipulación manual de cargas, el levantamiento de pesos y las posturas incorrectas.

Los trastornos musculoesqueléticos: un doble riesgo

Los riesgos psicosociales, como el control sobre el trabajo o las exigencias laborales, pueden contribuir a provocar o agravar los trastornos musculoesqueléticos (TME). Dicho esto, padecer un TME puede reducir la resiliencia en el trabajo frente a los factores de riesgos psicosociales. Por lo tanto, los riesgos psicosociales también pueden suponer un obstáculo para la

rehabilitación satisfactoria del personal con TME y su reincorporación al trabajo.

En el lado positivo, las investigaciones realizadas también revelan que un buen apoyo social, por ejemplo, puede actuar como factor de protección en el lugar de trabajo, aumentar la capacidad de afrontar los riesgos psicosociales y mejorar los síntomas de los TME.

Factores ambientales que afectan a la salud mental

La salud mental de las personas trabajadoras también puede verse afectada por la exposición a **sustancias químicas, ruido y temperaturas extremas** en el entorno de trabajo. Por ejemplo, el estrés térmico crónico — una posible consecuencia del cambio

climático— puede provocar ansiedad y deficiencias cognitivas, especialmente en grupos vulnerables como las personas trabajadoras de más edad y las que tienen problemas de salud mental previos.

Accidentes, lesiones y su repercusión en la salud mental

Los lugares de trabajo con riesgos físicos frecuentes son los que registran el mayor número de **accidentes y lesiones**. Los accidentes de trabajo pueden provocar o contribuir a la aparición de problemas de salud mental. Al mismo tiempo, los riesgos

psicosociales y el estrés laboral pueden afectar al funcionamiento cognitivo y emocional de las personas trabajadoras, lo que aumenta la fatiga o los problemas de concentración y puede contribuir a un mayor número de accidentes.

Hacia un enfoque integral de la gestión de riesgos

Algunas medidas posibles consisten en garantizar la integración de los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, debatir estas cuestiones con el personal durante las sesiones informativas sobre SST y tener en cuenta la posible influencia de los riesgos psicosociales al abordar los TME.

Por este motivo, resulta beneficioso adoptar un enfoque holístico de la evaluación y gestión de riesgos con el fin de examinar conjuntamente los riesgos físicos y psicosociales para proteger la salud y el bienestar general de las personas trabajadoras, especialmente en puestos con una elevada exposición combinada a ambos factores.



3.4. Riesgos psicosociales en el sector de la asistencia sanitaria y social

El sector de la asistencia sanitaria y social es crucial para la sociedad europea, ya que afecta a la salud y el bienestar general de la población y a la economía. Engloba diversas actividades:

- la asistencia sanitaria (por ejemplo, en hospitales, clínicas y consultas médicas o dentales);
- la atención residencial (por ejemplo, a personas mayores, personas con discapacidad y pacientes con trastornos mentales en entornos residenciales y hogares); y

- el trabajo social (por ejemplo, asistencia a domicilio, atención a personas mayores, a personas con discapacidad y a la población infantil).

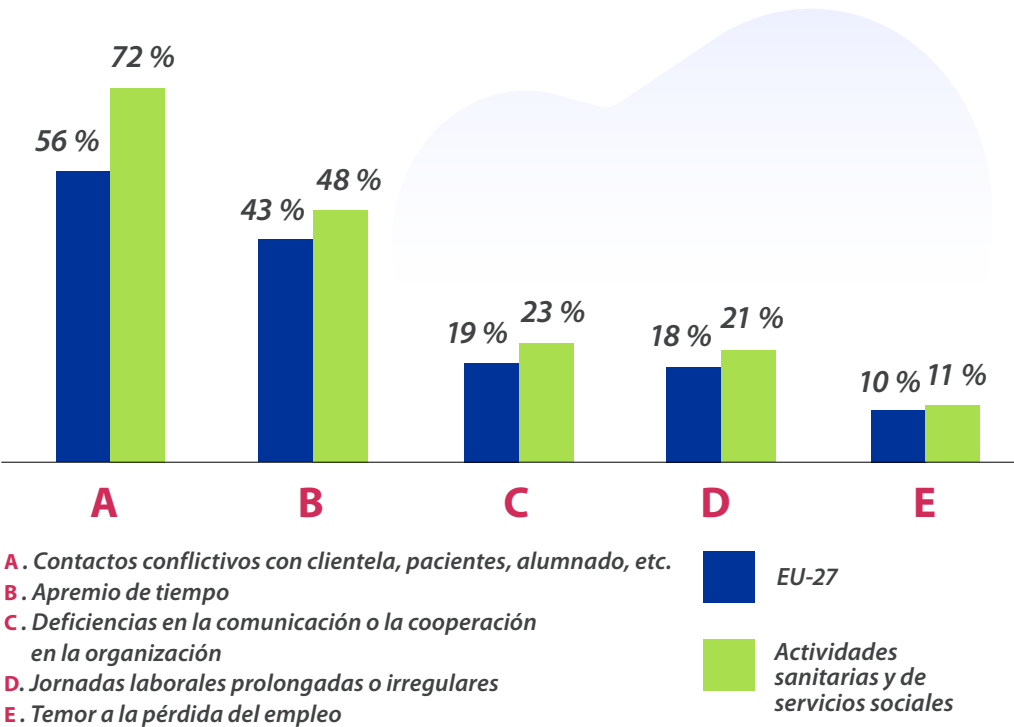
Las personas que trabajan en este sector son en su mayoría mujeres que prestan servicios en entornos asistenciales formales, como hospitales, residencias con asistencia médica, residencias geriátricas y consultas médicas, además de quienes cuidan de otras personas en sus propios hogares. Muchas de estas personas son migrantes y, además, desempeñan trabajos de baja cualificación.

Qué dicen los datos

- Según la encuesta de empresas [ESENER 2024](#):
 - › el 72 % señala que el riesgo psicosocial más común son los contactos conflictivos con pacientes;
 - › el 48 % alude a la presión de tiempo;
 - › el 21 % declara soportar jornadas de trabajo prolongadas e irregulares; y
 - › el 23 % destaca los problemas de comunicación o cooperación en el trabajo.
- La exposición a varios factores de riesgo psicosocial se menciona con más frecuencia en el sector de la asistencia sanitaria y social que en todos los demás sectores juntos ([ESENER 2024](#)).
- Las personas que trabajan en el sector de la asistencia sanitaria y social tienen una probabilidad mayor de estar expuestas a riesgos, tanto musculoesqueléticos como psicosociales, que las de otros sectores económicos ([EWCS 2021](#)).

- El sector de la asistencia sanitaria y social se caracteriza por lo siguiente:
 - › la mayor incidencia de violencia de terceros y de acoso sexual, que afecta en mayor medida a las mujeres en comparación con los hombres ([EWCS 2021](#));
 - › trabajos exigentes desde el punto de vista emocional, especialmente cuando se atiende a pacientes que sufren, que se encuentran en estado terminal o de trato conflictivo y hostil;
 - › un ritmo de trabajo intenso que a menudo merma la calidad del entorno psicosocial laboral;
 - › la escasez de personal (la Organización Mundial de la Salud prevé que en 2030 habrá un déficit de 4,1 millones de profesionales de la salud en la UE);
 - › el trabajo a turnos y las jornadas laborales irregulares; y
 - › la exposición combinada a diversos factores de riesgo: biológicos (por ejemplo, agentes patógenos o enfermedades infecciosas), químicos (medicamentos peligrosos o productos desinfectantes), físicos (resbalones, caídas o radiación) y musculoesqueléticos (levantamiento de pesos o manipulación de pacientes).

Porcentaje de lugares de trabajo que notifican la presencia de factores de riesgos psicosociales, sector de la asistencia sanitaria y social y media de la EU-27 en todos los sectores, 2024



Fuente: ESENER 2024. Base: establecimientos en la EU-27.

Consecuencias

En total, el 31 % de las personas trabajadoras del sector de la asistencia sanitaria y social declara padecer estrés, depresión o ansiedad provocados o agravados por el trabajo, una cifra que supera la media europea para el total de sectores ([OSH Pulse 2025](#)). Los estudios disponibles demuestran que la sobrecarga de trabajo y las jornadas laborales irregulares también pueden contribuir a la aparición de trastornos musculoesqueléticos. La elevada prevalencia de TME, junto con el estrés y otros problemas de salud, tiene una incidencia significativa, por ejemplo, en lo que respecta a las bajas por enfermedad y al presentismo.

Para las organizaciones del sector, esto se traduce en una menor

productividad motivada por los altos niveles de absentismo y rotación del personal, que suponen una importante amenaza.

A nivel social, la escasez de personal, las necesidades asistenciales de una población envejecida y el envejecimiento de la mano de obra del sector pueden suponer una carga para los servicios nacionales de salud y de cuidados de larga duración. Es importante subrayar que si las personas que trabajan en el sector no gozan de unos niveles adecuados de salud y seguridad, la prestación de servicios sanitarios y de cuidados de larga duración de buena calidad se ve fuertemente comprometida.

En el 72 % de los centros de atención sanitaria y social, el riesgo psicosocial más común son los contactos conflictivos con pacientes.

ESENER 2024



3.5. Apoyo a la salud mental en el trabajo

Es posible que haya personas trabajadoras que tengan necesidades específicas o que estén lidiando con problemas de salud mental. Esto es algo habitual: se calcula que una de cada seis personas padece problemas de salud mental en la UE; los más frecuentes son los trastornos de ansiedad y los trastornos depresivos ([Comisión Europea 2023](#)).

Los problemas de salud mental pueden afectar gravemente a las actividades cotidianas, están relacionados con el absentismo laboral y el desempleo y sus formas más graves se encuentran entre las principales causas de incapacidad permanente. No obstante, con el apoyo adecuado, muchas personas pueden seguir trabajando o reincorporarse al trabajo, manteniendo una gran productividad y dedicación.

Esto también es cierto en el caso de las personas neurodivergentes, que pueden tener dificultades para funcionar en un entorno de trabajo neurotípico: las adaptaciones que satisfacen sus necesidades individuales les permiten seguir trabajando eficazmente y sentirse capaces y valoradas.

Un **entorno laboral inclusivo** responde a las necesidades del personal y permite que todos sus miembros puedan seguir trabajando o reincorporarse al trabajo de forma satisfactoria. Incluso cuando los problemas de salud mental no están relacionados con el trabajo, un entorno laboral comprensivo y respetuoso puede marcar una gran diferencia, tanto para la persona afectada como para el lugar de trabajo en su conjunto.



Ejemplos de cómo adaptarse a las necesidades individuales:

- creación de espacios de trabajo más tranquilos y con menos distracciones;
- adaptación temporal de las funciones laborales;
- adaptación temporal del horario laboral para facilitar la asistencia a citas médicas, en caso necesario;
- acuerdos de larga duración sobre flexibilización de la jornada laboral, y
- teletrabajo.

Estas medidas organizativas pueden ayudar a las personas empleadas a recuperarse o a seguir trabajando de manera eficaz. No obstante, este tipo de apoyo personalizado solo será eficaz a largo plazo si se integra adecuadamente en una correcta evaluación y gestión global de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Esto implica garantizar que la adaptación a las necesidades individuales no suponga una carga de trabajo adicional para el resto de las personas, lo que a su vez podría generar resentimiento y una sensación generalizada de injusticia.

Esto es especialmente importante cuando una persona vuelve a trabajar después de padecer un problema de salud mental.

Diversas investigaciones revelan que el éxito de la reincorporación es más probable cuando el lugar de trabajo:

- adapta las tareas a las necesidades de la persona reincorporada;
- presta un fuerte apoyo desde la dirección, por ejemplo con valoraciones y reconocimiento;
- fomenta el apoyo de los compañeros y compañeras de trabajo, y
- mantiene un entorno laboral en el que los riesgos psicosociales se reconozcan adecuadamente y se gestionen de manera eficaz.

Para crear un lugar de trabajo inclusivo también es necesario derribar la barrera del **estigma asociado a la salud mental**, que a menudo impide a las personas afectadas buscar apoyo. El estigma asociado a la salud mental es un fenómeno social que se manifiesta a través de actitudes, creencias y estereotipos negativos relacionados con este tipo de trastornos. El estigma puede alimentar el miedo hacia las personas que sufren problemas de salud mental y dar lugar a que se las discrimine. El autoestigma puede provocar sentimientos de vergüenza y desesperanza, aumentar el aislamiento y empeorar el estado de la persona que lo sufre.



Casi la mitad de las personas trabajadoras de la UE cree que revelar un problema de salud mental en el trabajo sería perjudicial para su carrera profesional, mientras que el mismo porcentaje se muestra en desacuerdo con esta afirmación.

OSH Pulse 2025

La encuesta [ESENER 2024](#) confirma que un obstáculo importante para la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo es la reticencia de las personas afectadas a hablar abiertamente sobre el tema. No obstante, algunas empresas se están esforzando por crear una cultura abierta y libre de estigmas.

Esto se refleja en el informe [OSH Pulse 2025](#), que revela que las personas trabajadoras de la UE se muestran divididas en sus opiniones acerca de si revelar un problema de salud mental puede ser perjudicial para su carrera profesional: el 48 % está de acuerdo, el 48 % está en desacuerdo y el 4 % no sabe.

Es posible combatir el estigma asociado a la salud mental en el lugar de trabajo. Requiere el compromiso del personal directivo y la implicación de las personas trabajadoras para mejorar la confianza, la cooperación y la comunicación en el entorno laboral, junto con una mayor sensibilización sobre cómo puede beneficiarse cada persona de hablar abiertamente sobre cuestiones de trabajo que afectan a su salud mental y física.

Una cultura de trabajo inclusiva, solidaria y sin estigmas beneficia a todas las partes: las personas trabajadoras se sienten valoradas y capaces, y las empresas prosperan al contar con un personal altamente comprometido y productivo.

4. | Cómo participar en la campaña

¡Cualquier persona puede promover la salud mental en el trabajo, y cada gesto cuenta!

Empiece por aquí: en la [página web de la campaña](#) podrá encontrar toda la información que necesita sobre el tema y averiguar cómo puede participar.

Recursos de campaña disponibles: kits de comunicación gratuitos, infografías, informes, folletos, herramientas y presentaciones listas para usar en veinticinco lenguas.

Marque en su agenda la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (semana 43, cada mes de octubre) y planifique actos como cursos de formación, concursos, encuestas al personal, grupos de debate y visitas a empresas.

Asóciese a la campaña y únase a una red paneuropea que ya está integrada por empresas multinacionales y pequeñas y medianas empresas

(pymes), organizaciones patronales sectoriales, sindicatos, ONG y organismos profesionales (tanto del sector público como del privado).

Participe como empresa candidata a los **Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables»** presentando su iniciativa. Organizados por la EU-OSHA y sus centros de referencia nacionales, estos premios reconocen las iniciativas innovadoras y destacadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

¡Difunda la campaña en redes sociales! Síguenos en nuestros canales o comparta su historia en las redes sociales utilizando las etiquetas **#EUhealthyworkplaces** o **@EU_OSHA**. Utilice nuestro [kit de redes sociales](#) para promover la campaña en todas las plataformas digitales.



Otras formas de colaborar

- **Pymes.** Póngase en contacto con su [centro de referencia nacional](#) para obtener más información de ámbito nacional y materiales en su propia lengua.
- **Periodistas y responsables de creación de contenidos.** [Conviértase en un medio de comunicación asociado](#) y reciba entrevistas exclusivas y dosieres de prensa.
- **Todas las personas interesadas.** Organice seminarios web para intercambiar conocimientos con otros participantes en la campaña, comparta los materiales en sus boletines informativos, cuelgue carteles en tableros de anuncios, realice una encuesta de personal y destaque las conclusiones de las encuestas de la EU-OSHA a empresas y personas trabajadoras para fomentar debates basados en datos contrastados.

***¡Si unimos nuestras voces
podemos convertir la
concienciación en acción,
acabar con el estigma y
crear lugares
de trabajo
adecuados
para el
desarrollo
de todas las
personas!***



Ideas prácticas para colaborar con la campaña

- Cuelgue los carteles o las infografías de la campaña en zonas comunes.
- Añada el *banner* de la campaña a la firma de su correo electrónico.
- Comparta los mensajes de la campaña en las redes sociales o en su intranet.
- Reserve un espacio para hablar sobre salud mental en las reuniones de equipo.
- Realice encuestas de personal sobre riesgos psicosociales.
- Incluya noticias sobre la campaña en sus boletines informativos.
- Combine estas acciones de distintas maneras para mantener la implicación y el interés a lo largo de todo el año.

4.1. ¿Quién debería participar?

La campaña da la bienvenida a todas las personas que contribuyen a mejorar la vida en el trabajo y que influyen en materia laboral. La atención a la salud mental en el trabajo es una responsabilidad compartida y todas las opiniones cuentan.

La campaña invita a participar a:

- **empresas de todos los tamaños:** multinacionales, pymes o microempresas;
- **personas trabajadoras de todos los sectores y contextos;**
- **organizaciones de interlocución social,** sindicatos y asociaciones patronales;
- **inspecciones de trabajo** y autoridades responsables del cumplimiento de la normativa en el lugar de trabajo;
- **profesionales de SST, en particular de psicología laboral y de recursos humanos;**
- **organizaciones de salud mental,** lucha contra el estigma y defensa de los derechos de las personas con discapacidad;
- **organizaciones y redes de mujeres y jóvenes** que apoyen la igualdad de género;
- **organizaciones que promueven la inclusión y los derechos de las personas LGBTIQ+ en el ámbito laboral;**
- **responsables de la formulación de políticas** a nivel nacional, regional y de la UE;
- **personas dedicadas a la investigación y la educación** que trabajan en ámbitos relacionados con la SST, la salud pública, la psicología o el empleo;
- **profesionales de los medios de comunicación,** periodistas y responsables de creación de contenidos que se hayan especializado en el bienestar en el lugar de trabajo y en temas sociales.

Si usted se dedica a diseñar puestos de trabajo, apoyar a personas trabajadoras, influir en la formulación de políticas, formar a las nuevas generaciones o crear opinión pública, su compromiso ayuda a convertir la concienciación en acción.



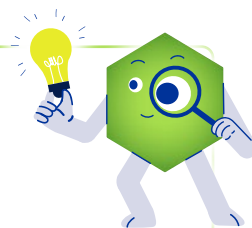
4.2. El motor de la campaña: los miembros de nuestra red

La EU-OSHA obtiene su fuerza de una amplia red que vincula los lugares de trabajo locales con los órganos de decisión a nivel de la UE:

- los [centros de referencia nacionales](#) de cada Estado miembro dirigen las actividades sobre el terreno, traducen la información y movilizan las redes tripartitas;
- las organizaciones intersectoriales de interlocución social y las asociaciones patronales incorporan los mensajes de la campaña en sus procesos de diálogo y comunicación a nivel sectorial, llevándolos directamente a lugares de trabajo de todos los sectores;
- los [miembros oficiales de la campaña](#), las empresas multinacionales, las asociaciones de pymes, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, los organismos profesionales y las agencias de la UE desempeñan funciones de representación, organizan actos de intercambio entre iguales y crean conjuntamente herramientas prácticas;
- los [medios de comunicación asociados](#) difunden historias de éxito a través de la prensa escrita, internet y redes sociales;
- la [Red Europea para las Empresas](#) y las personas embajadoras de la [seguridad y la salud en el trabajo entre el profesorado y el alumnado de la educación y la formación profesional](#), se encargan de que la campaña tenga repercusión entre las empresas emergentes, las microempresas, los centros de formación profesional y quienes adquieren su aprendizaje en los correspondientes lugares de trabajo.

La Autoridad de Salud y Seguridad se compromete a promover lugares de trabajo seguros y saludables en los que se proteja la salud y el bienestar de todas las personas trabajadoras. En colaboración con la EU-OSHA y con nuestras organizaciones asociadas nacionales, trabajamos para sensibilizar a la población, compartir buenas prácticas y ayudar a empresas y personas trabajadoras a fomentar una cultura preventiva que valore y promueva una buena salud mental en el entorno de trabajo, de modo que sea adecuado para el desarrollo de todas las personas. El compromiso común que hoy adquirimos contribuye a conformar los lugares de trabajo saludables del mañana.

Gavin Lonergan, coordinador nacional, Irlanda



4.3. Materiales de campaña: kit de herramientas de sensibilización

Tiene a su disposición una gran variedad de recursos para la campaña que le ayudarán a pasar a la acción.

Recursos principales de la campaña

- Guía y folleto de la campaña.
- Carteles, infografías, presentaciones en PowerPoint.
- Kit de herramientas de la campaña en internet.

Recursos técnicos y herramientas

- Informes, artículos de OSHwiki y resúmenes de políticas.
- Estudios de casos y fichas informativas.
- [OiRA](#).
- Presentaciones sobre temas prioritarios.
- Guías prácticas para el lugar de trabajo.

Recursos digitales

- Herramientas para redes sociales con mensajes listos para su difusión.
- Vídeos cortos con nuestro personaje animado Napo.
- Vídeos de la campaña.
- Firmas de correo electrónico y fondos virtuales.

Políticas y normativa

- Legislación y materiales de orientación de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo.



4.4. Fechas clave: resumen cronológico de la campaña



2026

- **Mayo:**

puesta en marcha de la página web previa al lanzamiento (contenidos principales en inglés).

- **Octubre:**

- › lanzamiento del sitio web multilingüe;
- › lanzamiento oficial de la campaña en toda la UE;
- › apertura de la convocatoria para la colaboración en la campaña dirigida a organizaciones internacionales y paneuropeas;
- › Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo;
- › lanzamiento del concurso de los Galardones a las Buenas Prácticas.

2027

- **Septiembre:**

evento de intercambio de buenas prácticas para los miembros de la campaña.

- **Octubre:**

Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2027.

Encuentre actos de la campaña cerca de usted:

<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/es/media-centre/events>



4.5. Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

En la **semana 43 de cada año (mes de octubre)**, la campaña cobra vida en lugares de trabajo de toda Europa.

Se organizan actividades como:

- charlas sobre herramientas, sesiones de formación y seminarios web;
- concursos, pruebas de conocimientos y stands de sensibilización;
- foros conjuntos de personas trabajadoras y responsables de dirección.

Consejo: *póngase en contacto con su centro de referencia nacional para obtener ayuda en relación con los ponentes y los materiales, así como con la inclusión en el calendario de la campaña.*

2028

• Octubre:

última edición de la «Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo» de 2026-2028.

• Noviembre-diciembre:

Cumbre de la campaña «Trabajos saludables» y ceremonia de entrega de los Galardones a las Buenas Prácticas en Bilbao.

Boletín de noticias

Suscríbase a nuestro boletín bimensual para recibir información actualizada, hitos de la campaña y noticias de otros participantes: breves, fáciles de compartir y ahora también disponibles en veinticinco lenguas de la UE, directamente en su bandeja de entrada cada mes.



4.6. Galardones a las Buenas Prácticas de la campaña «Trabajos saludables»

Celebre los enfoques innovadores para la gestión de los riesgos psicosociales:

- la convocatoria está abierta a todo tipo de organizaciones en la UE, la AELC y los países candidatos;
- presente su candidatura a través de su centro de referencia nacional;
- se promocionará e invitará a quienes obtengan los galardones nacionales a la Cumbre sobre Trabajos Saludables que tendrá lugar en Bilbao.

Lanzamiento:
octubre de 2026
Ceremonia de entrega:
finales de 2028



4.7. Dé ejemplo asociándose a la campaña

Únase en calidad de [miembro oficial de la campaña](#) a una red diversa de

organizaciones de los sectores público y privado de toda Europa.

Ventajas

- Visibilidad para su organización en el sitio web de la campaña.
- Invitaciones a eventos exclusivos de intercambio de buenas prácticas para establecer contactos y aprender de otros participantes.
- Uso del logotipo oficial de miembro de la campaña.
- Menciones en nuestro boletín informativo y en los canales de la EU-OSHA.
- Reconocimiento como líder en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ¡Todo gratis!

¿Qué acciones han de realizarse?

Al menos una acción de campaña al año, como por ejemplo:

- organizar un seminario web;
- difundir mensajes de la campaña;
- adaptar los materiales de la campaña a su organización.



Ahora que la salud mental en el trabajo se reconoce como una cuestión fundamental de prevención de riesgos laborales, se aplica la regla de oro: anticiparse para prevenir. El IOSH se complace en seguir apoyando iniciativas que dan prioridad a la prevención y el control de los factores de estrés habituales en el lugar de trabajo para ayudar a las organizaciones a fomentar entornos laborales más saludables y resilientes.

Alison van Keulen, Directora de Relaciones Estratégicas, Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (IOSH), miembro oficial de la campaña

4.8. Asociación con los medios de comunicación

Las revistas especializadas en seguridad y salud en el trabajo y en sectores específicos, así como la prensa

económica, pueden participar como medios de comunicación asociados.

Ventajas

- Comunicados de prensa, infografías y datos (a nivel de la UE y de los Estados miembros) sobre temas de actualidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, antes de su publicación oficial.
- Artículos de opinión ya redactados y oportunidades de realizar entrevistas exclusivas con especialistas de la EU-OSHA.
- Establecimiento de contactos con los centros de referencia nacionales, los miembros oficiales de la campaña, la Red Europea para las Empresas, las personas que reciban los Galardones a las Buenas Prácticas y medios afines.
- Invitaciones a los eventos y sesiones informativas en línea de la EU-OSHA, con ayuda para gastos en determinados viajes para medios de comunicación.
- Mayor visibilidad: su logotipo y su descripción aparecerán en la sección de medios asociados de la página web de la campaña y sus noticias se difundirán a través de OSHmail, el boletín informativo de la campaña, y por medio de las redes sociales de la EU-OSHA.

El hecho de ser un medio de comunicación asociado significa ser más eficaces y contundentes a la hora de promover la seguridad y encontrar soluciones concretas de prevención. Este compromiso es aún más importante en la campaña de salud mental, ya que creemos que el bienestar en el lugar de trabajo es fundamental para la salud de las personas trabajadoras y las empresas, así como para reducir el número de accidentes de trabajo.

Luigi Matteo Meroni, redactor jefe, PuntoSicuro, medio de comunicación asociado de la EU-OSHA (Italia)

4.9. Kit de redes sociales: potencie su red

Las redes sociales ayudan a que los mensajes se difundan rápidamente y calen hondo.

- Comparta mensajes listos para publicar, diseñados para informar y captar la atención, adaptados a las distintas redes sociales.
- Descargue y comparta nuestros recursos visuales para dar vida a sus mensajes.
- Adapte el contenido fácilmente para que se ajuste a su estilo y a su público.
- Exponga las cinco áreas prioritarias de la campaña de forma que verdaderamente conecten con su comunidad.

- **Aumente la visibilidad: dedique un día (¿o una semana?) a la campaña en sus redes sociales.**
- Personalice su perfil con imágenes de la campaña.
- Utilice este kit para dar a conocer la importancia de la salud mental en cualquier lugar de trabajo.
- Utilice la etiqueta **#EUhealthyworkplaces** en sus publicaciones para aprovechar el impulso.
- Organice una sesión de preguntas y respuestas en directo con el personal o con especialistas para fomentar la participación en tiempo real.





Ponerse en contacto con la Unión Europea

En persona

En la Unión Europea existen cientos de centros Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en línea (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_es).

Por teléfono o por escrito

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puede acceder a él:

- llamando al teléfono gratuito 00 800 6 7 8 9 10 11 (es posible que algunos operadores cobren por estas llamadas);
- llamando al teléfono ordinario +32 22999696;
- utilizando el siguiente formulario: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_es.

Buscar información sobre la Unión Europea

En línea

Puede encontrar información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la Unión en el sitio web Europa (european-union.europa.eu).

Publicaciones de la UE

Puede consultar o solicitar publicaciones de la UE en op.europa.eu/es/publications. Si desea obtener varios ejemplares de las publicaciones gratuitas, puede ponerse en contacto con Europe Direct o con su centro de documentación local (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_es).

Derecho de la UE y documentos conexos

Para acceder a la información jurídica de la Unión Europea, incluido todo el Derecho de la Unión desde 1951 en todas las versiones lingüísticas oficiales, puede consultar EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Datos abiertos de la Unión Europea

El portal data.europa.eu permite acceder a conjuntos de datos abiertos de las instituciones, órganos y organismos de la Unión Europea, que pueden descargarse y reutilizarse gratuitamente tanto para fines comerciales como no comerciales. Este portal también permite acceder a una gran cantidad de conjuntos de datos de los Estados miembros de la UE.

La misión de la **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)** es crear entornos de trabajo más seguros, saludables y productivos en toda Europa. Con sede en Bilbao y con el respaldo de las instituciones de la UE y las organizaciones de interlocución social, la EU-OSHA desarrolla su actividad en torno a tres líneas estratégicas de actuación: proporciona información para la elaboración de políticas e investigación, crea herramientas y recursos con fines de prevención y se esfuerza por fomentar una cultura positiva de seguridad y salud en el trabajo.

¡Difunda la campaña en las redes sociales!

Síguenos en nuestros canales o comparta su historia en las redes sociales, utilizando las etiquetas **#EUhealthyworkplaces** o **@EU_OSHA**. Utilice nuestro [kit de redes sociales](#) para promover la campaña en todas las plataformas digitales.



La campaña «**Compromiso por la salud mental en el trabajo**» tiene por objeto sensibilizar sobre el impacto de los riesgos psicosociales y promover la creación de entornos de trabajo favorables, inclusivos y psicológicamente saludables en todos los sectores.

Para obtener más información, visite <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

