



Encuesta a 234 personas con discapacidad por trastorno mental

El empleo mejora la salud emocional y calidad de vida global del 75% de las personas con problemas de salud mental

- Asimismo, un 67% expone que trabajar ha incrementado su autoestima y confianza; seguido de un 46% que ha visto mejorar su ocio y bienestar. Por otra parte, un 39% ha estrechado su relación con familiares y amigos y un 34% subraya que, incluso, ha ampliado su red de apoyos gracias a los nuevos contactos que le brinda su experiencia profesional.
- El empleo, cuando se desempeña en unas condiciones ambientales, psicológicas y socioeconómicas favorables, protege la salud mental de las personas, previene las patologías mentales y tiene un valor terapéutico y estabilizador.
- Sin embargo, de todas las personas con discapacidad, aquellas que tienen algún trastorno de salud mental (esquizofrenias, depresiones crónicas o severas, etc.) son las que registran una menor participación en el mercado laboral: el 72,2% de las personas en esta situación¹ no tiene empleo ni lo busca y solo el 16,9% se encuentra trabajando.
- La discapacidad por trastorno mental arrastra consigo un extra de prejuicios y estereotipos que frenan su inclusión laboral. “Conflictividad”, “extrañeza” o “impredictibilidad” son algunos de los atributos negativos que se asocian a estos profesionales, construyendo estereotipos que se alzan como barrera de acceso al empleo.
- Un 64,7% de los desempleados con discapacidad por trastorno mental afirma haber sentido discriminación a nivel laboral en algún momento de su vida.
- Las personas con problemas de salud mental están especialmente expuestas a situaciones de exclusión social y/o pobreza. De hecho, el 81,3% de los hogares en los que habitan personas con discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental, manifiesta dificultades para llegar a fin de mes
- En el informe se identifica a la empresa como agente esencial de cambio para desterrar los prejuicios que acompañan a los problemas de salud mental y que se convierten en grandes muros a la hora de acceder a un empleo. Así, lejos de estigmatizar a un profesional por poseer un certificado de discapacidad, hay que redoblar esfuerzos para garantizar que su contratación puede ser sostenible en el tiempo.

Madrid, 5 de octubre de 2021.- En el marco del Día Mundial de la Salud Mental (10 de octubre), la Fundación Adecco, con la colaboración de Johnson & Johnson ha elaborado el primer [informe Un Empleo para la #SaludMental](#), con el objetivo de destacar la importancia del trabajo como vector fundamental para la recuperación integral de las personas con estas discapacidades.

El informe basa sus conclusiones en una doble encuesta a 101 empresas de 21 áreas de actividad (el 53%, de gran tamaño) y a 234 demandantes de empleo con certificado de discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental. Los resultados han sido contrastados, asimismo, con empresas y entidades especializadas en salud mental: Grupo 5, AMAFE (Asociación Española de Apoyo en Psicosis) y Hermanas Hospitalarias.

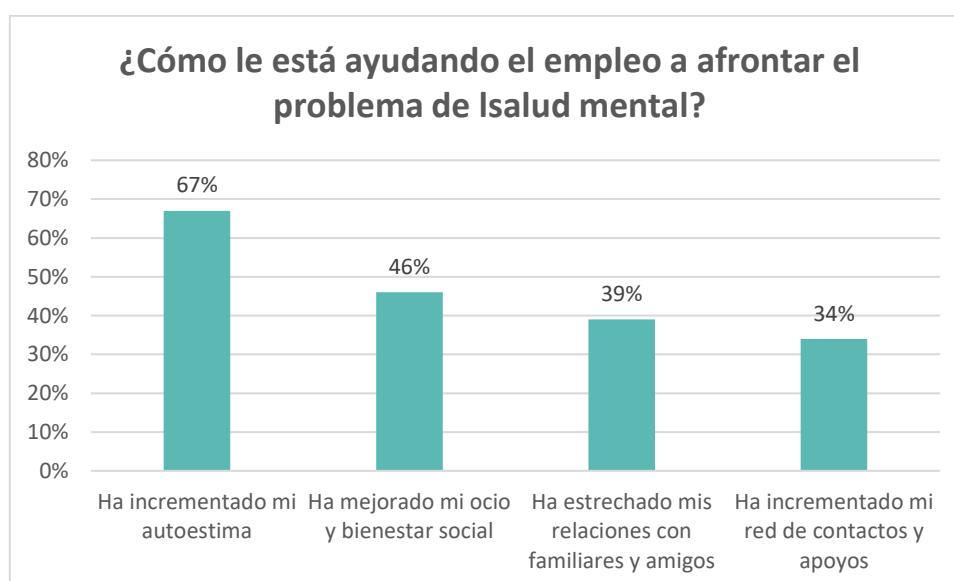
“Los problemas de salud mental serán la principal causa de discapacidad en el año 2030 y cerca de un 25% de la población sufrirá algún trastorno de salud mental a lo largo de su vida. En este contexto, ha llegado el momento de derogar las consideraciones antiguas que relegan a las personas con estas discapacidades a la inactividad y/o dependencia para poner en valor sus competencias, habilidades y talento” - **destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

Por su parte, **Luis Díaz-Rubio, director general de Janssen España** asegura que: “Desde Johnson & Johnson trabajamos cada día para reducir la carga y la discapacidad que causan los problemas de salud mental y creemos firmemente en que poner el foco en las limitaciones de una persona en vez de hacerlo en sus competencias y habilidades hace que la organización pierda oportunidades de crecimiento y de aportar valor”.

El impacto del empleo en la salud mental

En términos generales, el empleo, cuando se desempeña en unas condiciones ambientales, psicológicas y socioeconómicas favorables, protege la salud mental de las personas, previene las patologías mentales y tiene un valor terapéutico y estabilizador. No en vano, las personas que trabajan focalizan su atención en las tareas y obligaciones propias del puesto, dejando un menor espacio a las preocupaciones, al estrés o a la ansiedad.

Tal circunstancia se evidencia al preguntar a los encuestados que se encuentran trabajando. Así, un 75% destaca que el empleo le está ayudando, efectivamente, a afrontar el problema de salud mental, mejorando su calidad de vida global. Asimismo, un **67% expone que trabajar ha incrementado su autoestima y confianza; seguido de un 46% que ha visto mejorar su ocio y bienestar. Por otra parte, un 39% ha estrechado su relación con familiares y amigos y un 34% subraya que, incluso, ha ampliado su red de apoyos gracias a los nuevos contactos que le brinda su experiencia profesional.**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta Fundación Adecco- Johnson & Johnson

Según Miguel Simón Expósito, director de innovación y relaciones institucionales de Grupo 5: “se pone de manifiesto la importancia del trabajo como elemento de protección para las personas que tienen una enfermedad mental. No solo contribuye a la normalización y al incremento de la autonomía, sino que es un factor esencial en la reducción de la medicación y de la propia sintomatología”.

Por su parte, **Javier Peña, técnico de empleo de Hermanas Hospitalarias** añade que: “en los Centros de Rehabilitación Laboral se trabaja desde el modelo de atención centrada en la persona con un enfoque en el que el empleo es un pilar fundamental para la recuperación del proyecto vital”.

Solo el 16,9% de las personas con discapacidad por trastorno mental tiene trabajo

A pesar del contrastado impacto positivo del empleo en las personas con problemas de salud mental (esquizofrenias depresiones crónicas, etc), se produce una paradoja: de todas las personas con discapacidad, aquellas que tienen un trastorno de salud mental registran la menor tasa de empleo, del 16,9%, frente al 25,9% para el resto de discapacidades. También son las que menos participan en el mercado laboral. Así, el 72,2% de las personas con problemas de salud mental entre 18 y 64 años no tiene empleo ni lo busca y **solo el 16,9% se encuentra trabajando**.

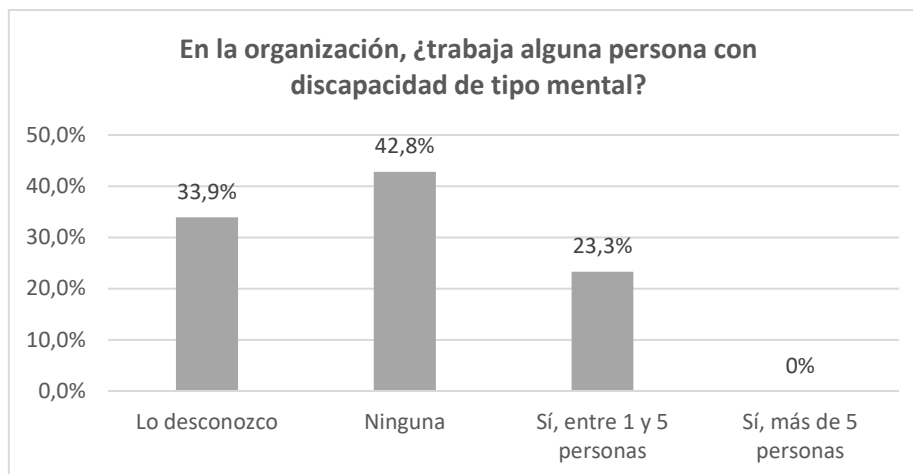
Esta reducida participación en el empleo pone de manifiesto la interferencia de los problemas de salud mental en el acceso al mercado laboral, desde la vertiente individual (predisposición al abandono escolar temprano, baja autoestima, etc) y social-empresarial (estigmas relacionados con el clima laboral, absentismo o rotación, fundamentados en prejuicios que asocian a la persona con discapacidad por trastorno mental con “conflictividad”, “extrañeza” o “impredictibilidad”).

	Tasa actividad	Tasa empleo
Sistema osteoarticular	47,7%	38,6%
Sistema neuromuscular	30,5%	23,9%
Sistema cardiovascular	31,2%	23,6%
Sistema digestivo	41,5%	38,1%
Intelectual	30,3%	20,4%
Trastorno mental	27,8%	16,9%
Sistema visual	45,0%	38,5%
Sistema auditivo	56,8%	46,3%

Fuente: El empleo de las personas con discapacidad (INE 2019).

En efecto y, a pesar de que su incidencia es creciente (en España, 1 de cada 4 personas tendrá un trastorno mental a lo largo de su vida y el 25% de los problemas de salud es mental, superando a enfermedades como el cáncer¹¹), la discapacidad por trastorno mental acostumbra a ser la más desconocida y estigmatizada.

Como muestra de este desconocimiento, un 77% de las empresas encuestadas tiene a personas con discapacidad trabajando, pero un 42,8% comenta que ninguna tiene una afectación de tipo mental, mientras que un 33,9% lo desconoce. Con todo ello, el **76,7% de los encuestados no tiene constancia de la presencia de trabajadores con discapacidad mental en la compañía**. El 23,3% restante responde que en sus equipos trabajan entre 1 y 5 personas con discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta Fundación Adecco- Johnson & Johnson

En el informe se defiende la necesidad de visibilizar y renovar la imagen de la discapacidad por trastorno mental que, a menudo, se ve distorsionada y empañada por el estigma social tan arraigado.

La discapacidad por trastorno mental, doble barrera de acceso al empleo

El estigma que existe en torno a la discapacidad de tipo mental, fuertemente enquistado, constituye un gran freno para su inclusión laboral. En el imaginario social, las personas con estas discapacidades pueden ser “conflictivas”, “peligrosas” o “impredecibles” y, por tanto, tienden a ser infravaloradas y rechazadas. Una realidad que se traslada a las empresas en forma de prejuicios relacionados con su valía profesional y que frena su contratación. La presente encuesta ha identificado cuáles son estos prejuicios y/o creencias estereotipadas:

Estereotipo 1. Temo que la discapacidad de tipo mental pueda ocasionar mayor absentismo laboral y pérdidas económicas a la empresa, por lo que evito su contratación.

Estereotipo 2. La contratación de un trabajador con discapacidad de tipo mental puede acarrear problemas: podría tener conductas conflictivas y empeorar el clima laboral

Estereotipo 3. Un profesional con problemas de salud mental ve mermado su potencial y rendimiento, siendo un "fichaje" poco rentable para la compañía, debido al estrés y a la ansiedad que habitualmente presenta.

Estereotipo 4. La adaptación de una persona con certificado de discapacidad por trastorno mental puede resultar costosa: suelen necesitar periodos más largos y nunca llegan a integrarse plenamente en los equipos.

En el cuestionario, las empresas han tenido la opción de escoger, del 1 al 5, su grado de conformidad con los citados supuestos, siendo 1 “nada de acuerdo” y 5 “muy de acuerdo”. Tomando las valoraciones 4 y 5 como las que se identifican de forma más consistente con los estereotipos, se observa **que más de la mitad de los encuestados (51,3%) asocia los problemas de salud mental con un mayor absentismo**, con las consiguientes pérdidas económicas para la empresa. Por tanto, las posibilidades de estas personas de incorporarse a la organización son inferiores. Como respuesta a este resultado, cabe mencionar el IV Informe de Adecco Absentismo, en el que se pone de manifiesto que la incidencia de este fenómeno es inferior entre las personas con discapacidad. Así, según una encuesta realizada a 297 empresas, un 10,4% de los trabajadores a nivel general presenta una media alta de absentismo, cifra que se reduce al 6,3% entre las personas con discapacidad. El menor absentismo entre los trabajadores con discapacidad puede explicarse por los valores intrínsecos que albergan: esfuerzo, afán de superación o capacidad de sacrificio que, trasladados a la empresa, traen consigo una alta fidelidad al proyecto y una mayor estabilidad.

En la misma línea, M^a Teresa Ruiz, directora del Centro de Rehabilitación laboral “Espartaes Sur” de Alcalá de Henares, de Grupo 5, señala que la mayoría de las personas con problemas de salud mental

finalizan sus contratos sin que se produzcan bajas laborales, siendo los apoyos la clave para que esta realidad sea así. En el año 2020, los 6 centros de rehabilitación laboral de la Comunidad de Madrid pertenecientes a la Red Pública de Atención a personas con enfermedad mental grave, gestionados por Grupo 5, arrojaron 208 finalizaciones de contrato entre las personas que atendieron, de las que ninguna fue promovida por descompensaciones psicopatológicas y tan sólo en un 5% de los casos el motivo de la finalización fue el despido, lo que refleja la gran estabilidad que pueden ofrecer a las empresas y la satisfacción con el trabajo desarrollado.

El resto de supuestos han obtenido una valoración inferior al 50%; no obstante, su penetración es significativa. Concretamente, el **44,6%** opina que la contratación de personas con problemas de salud mental puede acarrear problemas e interferir en la buena marcha de los equipos, perjudicando el clima laboral. En tercer lugar, el **43,4%** apoya que el rendimiento de un candidato o aspirante con discapacidad por trastorno mental podría verse afectado, debido a que suelen presentar índices superiores de estrés y ansiedad, siendo menos productivas y rentables para la organización. Por último, un **36,4%** cuestiona la capacidad de adaptación de los potenciales trabajadores con discapacidad mental, suscribiendo la idea de que nunca llegarán a integrarse plenamente en los equipos.

	PRINCIPALES ESTEREOTIPOS RELACIONADOS CON LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TRASTORNO MENTAL					Suma valoraciones 4 y 5
	1= Nada de acuerdo	2	3	4	5= Muy de acuerdo	
A la hora de seleccionar a un profesional para incorporarse a la empresa, temo que la discapacidad por trastorno mental pueda ocasionar mayor absentismo laboral y pérdidas económicas a la empresa	5,1%	19,8%	23,8%	25,5%	25,8%	51,3%
Si el candidato para una vacante tiene certificada una discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental, me surgen reticencias: podría tener conductas conflictivas y empeorar el clima laboral	8,6%	17,6%	29,2%	25,7%	18,90%	44,6%
Creo que un profesional con problemas de salud mental ve mermado su potencial y rendimiento, siendo un "fichaje" poco rentable para la compañía	8,6%	10,3%	37,7%	15,9%	27,5%	43,4%
La contratación de una persona con certificado de discapacidad por trastorno mental puede ocasionar problemas: suelen necesitar periodos de adaptación más largos y nunca llegan a integrarse plenamente en los equipos	20,6%	20,6%	22,4%	34,4%	2,0%	36,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta Fundación Adecco- Johnson & Johnson

En el informe se explica que estos prejuicios no están fundamentados sino que, a menudo, tienen su origen en planteamientos desfasados, desconocimiento o falta de experiencias previas.

Desde AMAFE (Asociación Española de Apoyo en Psicosis) concluyen que: “nos queda mucho camino por recorrer, mucho talento que aprovechar, pero de lo que no cabe duda es que, cuando una empresa contrata personas con problemas de salud mental, está contratando a una persona luchadora, que ha tenido que superar barreras y mensajes que siempre le han repetido que era imposible”.

Por su parte, **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**, explica que: “Es fundamental impactar en la empresa y en la propia persona con problemas de salud mental para impulsar su acceso al empleo. En primer lugar, adoptando un enfoque individualizado, a través de un itinerario laboral adaptado a sus necesidades y, en segundo término, extendiendo este acompañamiento a las empresas, para que puedan realizar un correcto abordaje de la situación y que la discapacidad, lejos de ir en detrimento de la rentabilidad o el clima laboral, se convierta en un valor añadido que abre a la empresa a nuevos horizontes, siempre alineada con los retos de salud, empleo e igualdad de la Agenda 2030”.

El cambio social empieza en la empresa

El informe identifica a la **empresa como agente esencial de cambio para desterrar los prejuicios que acompañan a los problemas de salud mental** y que se convierten en grandes muros a la hora de acceder a un empleo. Así pues, lejos de estigmatizar a un profesional por poseer un certificado de discapacidad, hay que poner el acento en sus competencias, ser consciente de que pueden ser grandes profesionales si reciben el tratamiento adecuado y redoblar esfuerzos para garantizar que su contratación puede ser sostenible en el tiempo. De lo contrario, estaremos multiplicando las dificultades de estas personas a la hora de encontrar un trabajo y alimentando un estigma social que relega a las personas con problemas de salud mental al aislamiento y/o exclusión.

Además, se concluye que la inclusión laboral de las personas con discapacidades por trastorno mental no obedece únicamente a justicia social, sino **a competitividad**; no en vano, si la empresa desecha a estos profesionales también está mermando su potencial, al renunciar a sus ideas, contribución y talento.

La triple discriminación de la desempleada con discapacidad por trastorno mental

El perfil del desempleado con discapacidad por trastorno mental responde al de **una mujer (54,8%), entre 36 y 45 años (36,5%), con estudios primarios o equivalentes (28,6%) y que lleva más de un año buscando empleo sin éxito (57,8%).**

El informe alerta de la **triple discriminación a la que están expuestas las mujeres con discapacidad como consecuencia de un diagnóstico de salud mental**. A menudo, afrontan un gran estigma que las relega al desempleo crónico, dependencia o inactividad, dándose por hecho, en muchos casos, que deben permanecer en el ámbito doméstico dedicadas a las labores del hogar. En este escenario, resulta fundamental empoderarlas, dotándoles de los recursos y herramientas clave para afrontar la búsqueda de trabajo y equiparar su situación a la del resto de los demandantes de empleo.

Desde Grupo 5 avalan que en los centros de rehabilitación laboral que activan planes específicos para favorecer la presencia de mujeres con problemas de salud mental (el porcentaje de hombres atendidos es mayor) los accesos al empleo de ellas son más rápidos que los de los hombres, tardando menos en completar el proceso de rehabilitación laboral y culminando en una inserción laboral, todo ello a pesar de partir de una mayor desigualdad en el afrontamiento de cargas familiares.

Alta exposición a la pobreza y/o exclusión

Las personas con problemas de salud mental presentan una alta predisposición a situaciones de exclusión social. Así lo certifica la OMS, que explica cómo la pobreza aumenta la vulnerabilidad de las personas, exponiéndolas a trastornos mentales y amplificando las consecuencias que de ellos se derivan: aislamiento, estigma, desempleo, etc. Asimismo, una vez aparece el problema de salud mental, la situación de pobreza corre un elevado riesgo de cronificarse, ante la ausencia de apoyos específicos, dificultades para entablar relaciones duraderas u obstáculos para afrontar una búsqueda de empleo exitosa. En otras palabras, las variables de pobreza y salud mental tienen altas probabilidades de entrecruzarse y perpetuarse en el tiempo.

De hecho, **el 81,3% de los hogares en los que habitan personas con discapacidad como consecuencia de problemas de salud mental, manifiesta dificultades para llegar a fin de mes**. Una cifra que disminuye hasta el 79,7% entre el resto de discapacidadesⁱⁱⁱ. La Covid-19 ha incrementado aún más este riesgo de pobreza y/o exclusión social, propiciando un contexto de aislamiento que se torna especialmente desfavorable para las personas que ya eran más vulnerables antes de la pandemia.

Además, es significativo que un **64,7% de los desempleados afirma haber sentido, en algún momento, discriminación a nivel profesional debido a su discapacidad**. La mayor parte de ellos (46%) en las entrevistas de trabajo, seguidos de un 28% que considera que sus oportunidades de promoción se han

visto mermadas, el mismo porcentaje (28%) que ha sentido discriminación directa por parte de su superior directo y un 22% que afirma haberla sentido por parte de sus compañeros de trabajo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la encuesta Fundación Adecco- Johnson & Johnson

Una realidad que corroboran desde Grupo 5, desde los centros de rehabilitación laboral, al ser protagonistas indirectos del impacto que tiene en las personas pasar por entrevistadores que realizan preguntas relacionadas con su salud que invaden su intimidad (síntomas, diagnósticos, medicación que toman...) en lugar de centrarse en los apoyos que necesitarían si fuesen seleccionados para el puesto. “De darse esta otra circunstancia, muy probablemente, se sorprenderían de escuchar en los entrevistados discursos centrados en la competencia que consideran tener para el puesto en cuestión”- explican.

Sobre Fundación Adecco

Constituida en julio de 1999, la Fundación Adecco es fruto de la Responsabilidad Social Corporativa que asume el Grupo Adecco como líder mundial en la gestión de los Recursos humanos. Su principal objetivo es la inserción en el mercado laboral de aquellas personas que, por sus características personales, encuentran más dificultades a la hora de encontrar un puesto de trabajo.

- *Personas con discapacidad*
- *Mayores de 45 años parados de larga duración*
- *Mujeres con responsabilidades familiares no compartidas o víctimas de violencia de género*
- *Otros grupos en riesgo de exclusión social*

Sigue toda la actualidad de la Fundación Adecco en:



Más información:

Comunicación Fundación Adecco

Irene Gil

irene.gil@adecco.com

Telf. 91 700 49 20

ⁱ Personas en edad laboral

ⁱⁱ Según la Confederación Salud Mental, España

ⁱⁱⁱ Datos del 10º informe Discapacidad y Familia, Fundación Adecco y Gedia