



FUNDACIÓN ADECCO

1ª edición

Un empleo para la #SaludMental

En colaboración con:

Johnson & Johnson

Índice

Carta de Francisco Mesonero, director general Fundación Adecco	4
Declaración de Johnson and Johnson	5
Objetivos	6
Metodología: perfil de personas encuestadas	7
Metodología: perfil de empresas encuestadas	8
Introducción	9
Resultados	12
Bloque 1: Las personas con problemas de salud mental	12
Bloque 2: Las empresas	21
Conclusiones	28
Fuentes	31

Carta de Francisco Mesonero

Desde la Fundación Adecco llevamos más de dos décadas trabajando por el empleo de las personas que lo tienen más difícil, siendo aquellas con discapacidad uno de nuestros públicos fundamentales. Durante este tiempo, hemos constatado las grandes dificultades que encuentran en su acceso al mercado laboral; dificultades que, poco a poco, y fruto de una creciente sensibilización apoyada en una mayor eficiencia normativa, van atenuándose para dar paso a una nueva era en la que, cuestión de tiempo, las personas con discapacidad habrán de participar en todas las esferas sociales, como cualquier otro ciudadano.

Sin embargo, el ritmo de estos avances no ha sido, ni está siendo, similar para todas las personas con discapacidad, presentando una menor evolución aquellas con problemas de salud mental. Estigmas fuertemente arraigados siguen acompañándoles y enquistando su inserción laboral. En efecto, son las personas con discapacidad que registran la menor tasa de empleo, dándose la paradoja de que el trabajo es, precisamente, un pilar fundamental para su recuperación integral. Durante el último año, la pandemia, las medidas de

distanciamiento social y la crisis económica han complicado aún más este proceso. Y aunque los problemas de salud mental serán la principal causa de discapacidad en el año 2030, tienden a permanecer invisibles y olvidados. El presente siglo, en el que cerca de un 25% de la población sufrirá algún problema de salud mental, ha de ser el de la normalización. Ha llegado el momento de derogar esas consideraciones antiguas que relegan a las personas con problemas de salud mental a la inactividad y/o dependencia para poner en valor sus competencias, habilidades y talento.

Mediante su apoyo a este informe, Johnson & Johnson demuestra su férreo compromiso con el empleo de las personas con este tipo de discapacidad. Esperamos que las conclusiones que a continuación se plantean sirvan como punto de partida para la puesta en marcha de acciones que mejoren la situación laboral de las personas con problemas de salud mental, siendo el empleo el punto de partida para una vida digna, plena y feliz.

Francisco Mesonero

Director general de la Fundación Adecco

“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”.

Luis Díaz-Rubio

Director general de Janssen España

Objetivos

- En el marco del Día Internacional de la Salud Mental (10-10), dedicar una atención especial a las personas con discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental, posicionando sus necesidades en la agenda mediática y política.
- Realizar una radiografía de la situación sociolaboral de las personas con problemas de salud mental, reconociendo el perfil de los demandantes de empleo con estas discapacidades y las barreras que encuentran en su acceso al mercado laboral.
- Destacar la importancia del trabajo como vector fundamental para la recuperación integral de las personas con problemas de salud mental y el desarrollo de las sociedades.
- Conocer la percepción empresarial sobre la salud mental, identificando aceleradores y frenos para la plena inclusión de los trabajadores que acreditan una discapacidad de este tipo.
- Profundizar en las iniciativas empresariales más frecuentes para favorecer la inclusión de las personas con discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental.
- Analizar el impacto de la crisis de la COVID-19 en la salud mental y en la empleabilidad de las personas con discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental.
- Establecer, tras el análisis de la información, propuestas y actuaciones estratégicas que apelen a la acción coordinada de Administraciones Públicas, empresas y sociedad civil, con objeto de acelerar la inclusión laboral de las personas con discapacidad por trastorno mental.
- Contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible número 3 “salud y bienestar”, 8 “trabajo decente”, 10 “reducción de las desigualdades”, y 17 “alianzas” compartiendo datos e interés y utilidad para conectar los citados desafíos.
- Promover el debate y el intercambio de ideas en foros y conferencias de interés social.

Metodología: perfil de personas encuestadas

Los resultados de la presente encuesta se basan en el análisis y explotación de datos de las siguientes fuentes:

- **Encuesta a 234 personas con certificado de discapacidad** como consecuencia de un diagnóstico de salud mental, cuyo perfil se expone a continuación.

- **Sexo:** el 49,5% es hombre, el 50% mujer y el 0,5% no se identifica con ninguno de ellos.

- **Edad:** la franja de edad predominante corresponde al tramo 36-45 años (34%); seguidos de un 29,1% entre 46 y 55 años; un 21,5% entre 26 y 35 años; un 8,6% mayor de 55 años y un 6,6% menor de 25 años.

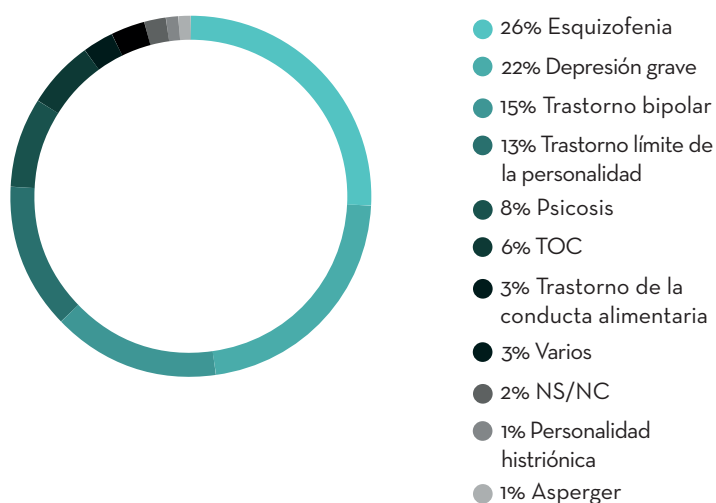
- **Diagnóstico:** más de 6 de cada 10 encuestados (63%) tiene esquizofrenia, depresión crónica o trastorno bipolar, con un 26%, 22% y 15%, respectivamente, seguidos de otras patologías como trastorno límite de la personalidad (13%) o psicosis (8%).

- **Comunidad autónoma:** los encuestados proceden de 8 comunidades autónomas: Madrid (49,6%), Canarias (19,2%), Navarra (11,5%), Comunidad Valenciana (9,4%), Aragón (4,3%), Andalucía (3,4%) País Vasco (2,1%) y Castilla-La Mancha (0,4%).

- **Nivel formativo:** la mayor parte de los encuestados acredita estudios universitarios (30,3%) o de Formación Profesional (29,4%). Por su parte, un 20% tiene estudios secundarios, un 17,8% estudios primarios o equivalentes y un 2,2% carece de formación. El nivel formativo entre los desempleados disminuye sensiblemente (ver apartado 3.1).

Encuestados por enfermedad mental

En porcentaje.



Metodología: perfil de empresas encuestadas

- **Encuesta a 101 empresas que operan en el territorio nacional** y en diferentes sectores de actividad.

Empresas por sector	%
Alimentación	9,3%
Tecnología	8%
Entidad sin ánimo de lucro	8%
Retail	6,7%
Atención al cliente	6,7%
Recursos Humanos	5,3%
Logística y transporte	5,3%
Ingeniería	5,3%
Sanidad	5,3%
Hostelería, turismo	5,3%
Seguros	5,3%
Call center	4%
Banca-financias	4%
Marketing y comunicación	4%
Farma, química	2,7%
Construcción	2,7%
Limpieza y saneamiento	2,7%
Ocio	2,7%
Comercio electrónico	1,3%
Educación	1,3%
Arte	1,3%
Comercial	1,3%
Consultoría	1,3%

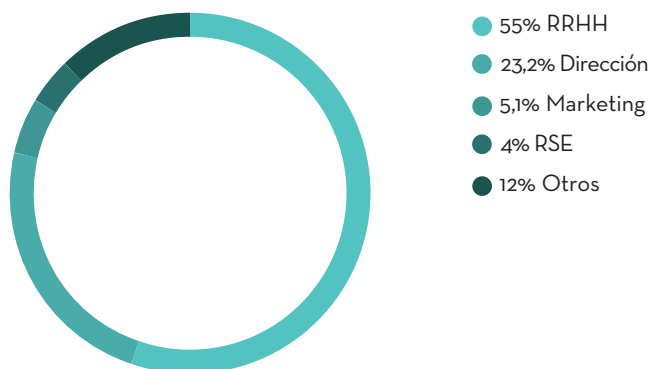
- **Tamaño¹**: el 53% de las organizaciones encuestadas es una gran empresa, un 30,6% es mediana, un 10,6% pequeña y un 6,2% microempresa.

- **Comunidad autónoma**: las empresas encuestadas tienen representación mayoritaria en Madrid (27%), Canarias (23%), Andalucía (18%) y País Vasco (14%), seguidas de C. Valenciana (7%) y Murcia (6%). De forma más residual, con un 1%, hay organizaciones de Navarra, Aragón, Castilla-La Mancha y Cataluña.

- **Departamento de la persona que responde**: la mayoría de los encuestados representa al área de RRHH de la compañía (55%); un 23,2% se ubica en el Comité de Dirección, un 5,1% en el área de Comunicación y Marketing, un 4% en RSE o sostenibilidad, y el 12% restante trabaja en otros departamentos.

Departamento de la persona que responde

En porcentaje.



- Entrevistas en profundidad a expertos en empleo y riesgo de exclusión de la Fundación Adecco:

- Francisco Mesonero, director general.
- María Begoña Bravo, responsable del plan de Integración.
- Vanessa Sánchez, Susana Vicente y Jordi Navarro, consultores de selección expertos en inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.
- Irene Gil, responsable de informes y estudios.
- Grupo 5, servicios sociales, educativos y sociosanitarios.
- Grupo AMAFE: Asociación Española de Apoyo en Psicosis.
- Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús.

1 Gran empresa (más de 200 empleados), mediana empresa (entre 50 y 199), pequeña empresa (entre 10 y 49) y microempresa (menos de 10).

Introducción

La OMS define los problemas de salud mental como alteraciones emocionales, cognitivas y de comportamiento que deterioran los procesos psicológicos básicos, afectando a la gestión de las emociones, motivación, aprendizaje o conducta de las personas.

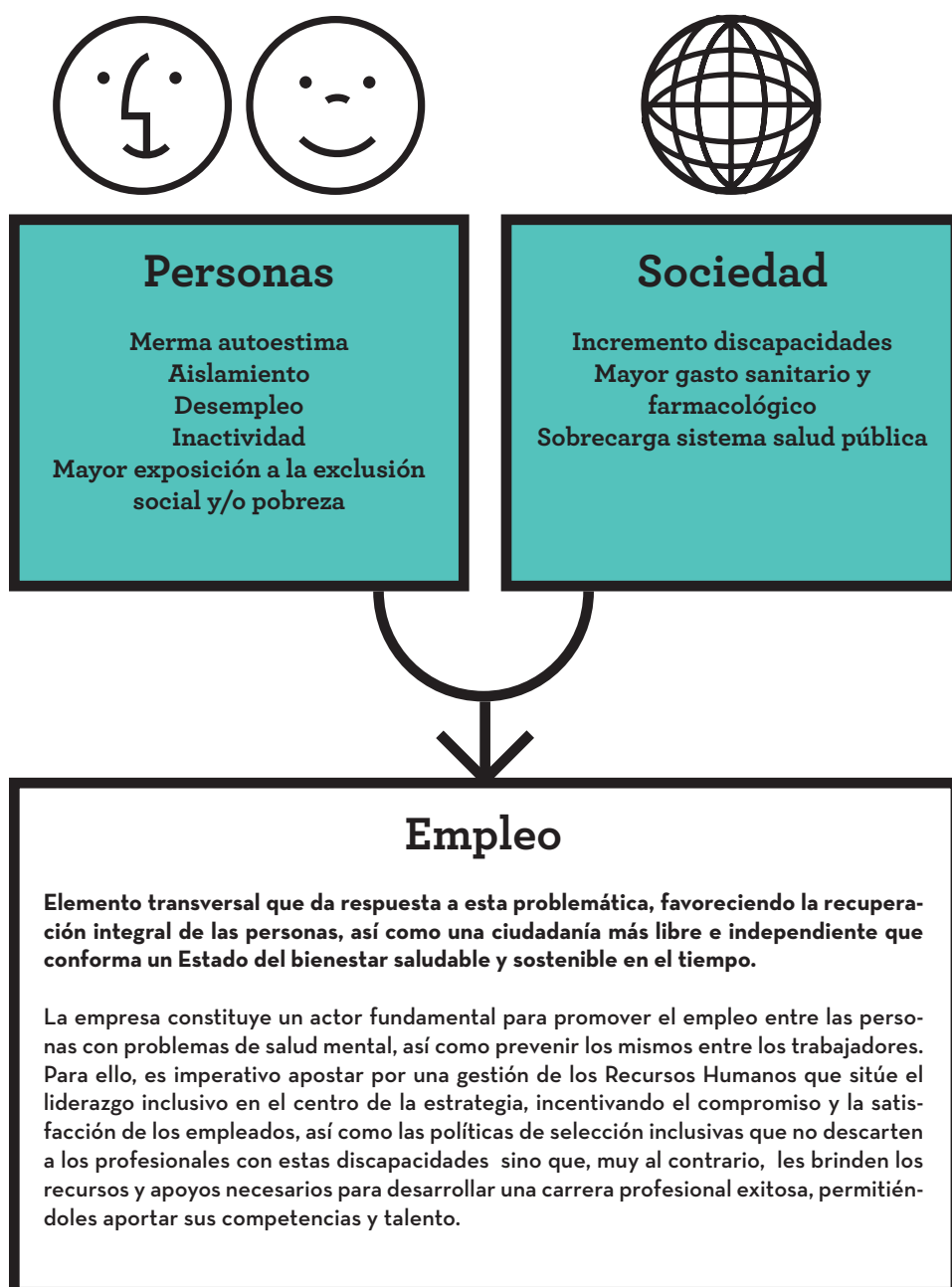
En el escenario actual, la salud mental se ha convertido en una de las principales preocupaciones sociales, siendo un elemento imprescindible para el bienestar individual y la estabilidad de las comunidades. En términos de salud pública, el abordaje de los problemas de salud mental representa todo un desafío, en la

La salud mental se sitúa en el centro de las preocupaciones sociales

medida en que la depresión, la ansiedad o la esquizofrenia se encuentran entre las principales causas de discapacidad en muchos países, ocasionando jubilaciones anticipadas y sobrecarga económica, entre otros. Del mismo modo, los problemas de salud mental son un obstáculo para la competitividad de nuestro tejido productivo. No en vano, pueden mermar el talento y las capacidades de las personas, ocasionando, incluso, que los proyectos con más potencial caigan en la irrelevancia.

La salud mental suele abordarse, por tanto, desde una perspectiva multidimensional que contempla factores individua-

Problemas de la salud mental



les y socioculturales. Su promoción se ha incluido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 como vector crítico para la sostenibilidad de las sociedades contemporáneas.

La importancia de la salud mental ha sido creciente desde 1992, cuando la Federación Mundial de la Salud Mental estableció el 10 de octubre como el Día Internacional de la Salud Mental, con el objetivo de equiparar la salud física con la psicológica y reivindicar los derechos y necesidades de estas personas y sus familias.

A pesar de que el empleo constituye un elemento clave para prevenir y superar los problemas de salud mental, hasta la fecha no han sido muchas, ni muy destacadas, las iniciativas encaminadas a promover el acceso al mercado laboral de las personas que afrontan estas situaciones. En esta línea, el presente informe se propone profundizar en la importancia del empleo como elemento crítico para la recuperación integral de las personas con problemas de salud mental y el desarrollo

Hasta la fecha no han sido muchas las iniciativas para promover el acceso al trabajo de las personas con discapacidad por trastorno mental

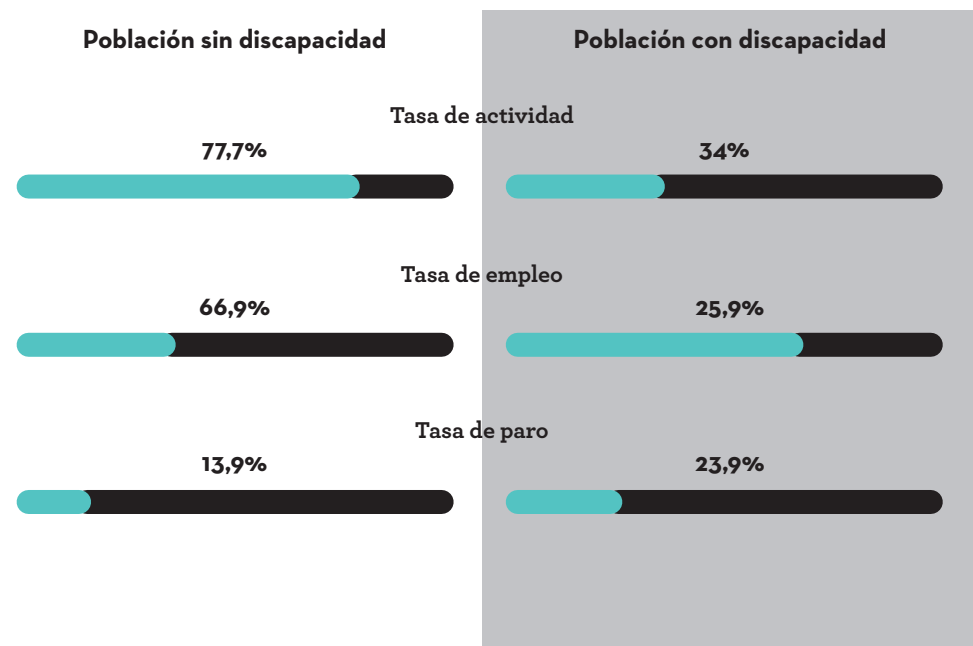
de las sociedades, identificando nuevas vías para su promoción a través de la acción coordinada entre empresas, poderes públicos y sociedad civil.

1. LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL. ALGUNAS CIFRAS

- 450 millones de personas en el mundo presentan algún problema de salud mental que dificulta gravemente su inclusión

Diferencias entre la población con discapacidad y sin discapacidad

En porcentaje.



social y laboral (Confederación Salud Mental, España).

- En España, **1 de cada 4 personas** tendrá un trastorno mental a lo largo de su ciclo vital (Confederación Salud Mental, España).

- El **25% de los problemas de salud** es de tipo mental, una cifra que supera a la de enfermedades como el cáncer o los problemas cardiovasculares. (Confederación Salud Mental, España).

- En nuestro país, **1 de cada 10 personas mayores de 15 años** refiere algún problema de salud mental diagnosticado, siendo la frecuencia mayor entre las mujeres (14,1%), que entre los hombres (7,2%) (Encuesta Nacional de Salud Mental 2017. Ministerio de Sanidad).

- La **prevalencia de depresión es 2,5 veces mayor entre quienes se encuentran en desempleo** (7,9%) que entre quienes trabajan (3,1%), llegando a alcanzar el 30% entre las personas que están

incapacitadas para trabajar. (Encuesta Nacional de Salud Mental 2017. Ministerio de Sanidad).

2. LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN EL MUNDO LABORAL

Tradicionalmente, las personas con discapacidad han presentado índices de desempleo mucho más elevados que el resto de la población y una baja participación en el mercado laboral. En concreto, su tasa de actividad se sitúa en un 34% o, lo que es lo mismo, el 66% de las personas con discapacidad en edad laboral no tiene empleo ni lo busca. La cifra asciende a más del doble para la población general (77,7%).

Tras este gran desfase se encuentran prejuicios y estereotipos muy asentados en el imaginario social que conducen a las personas con discapacidad a la inactividad y/o dependencia: desconocimiento,

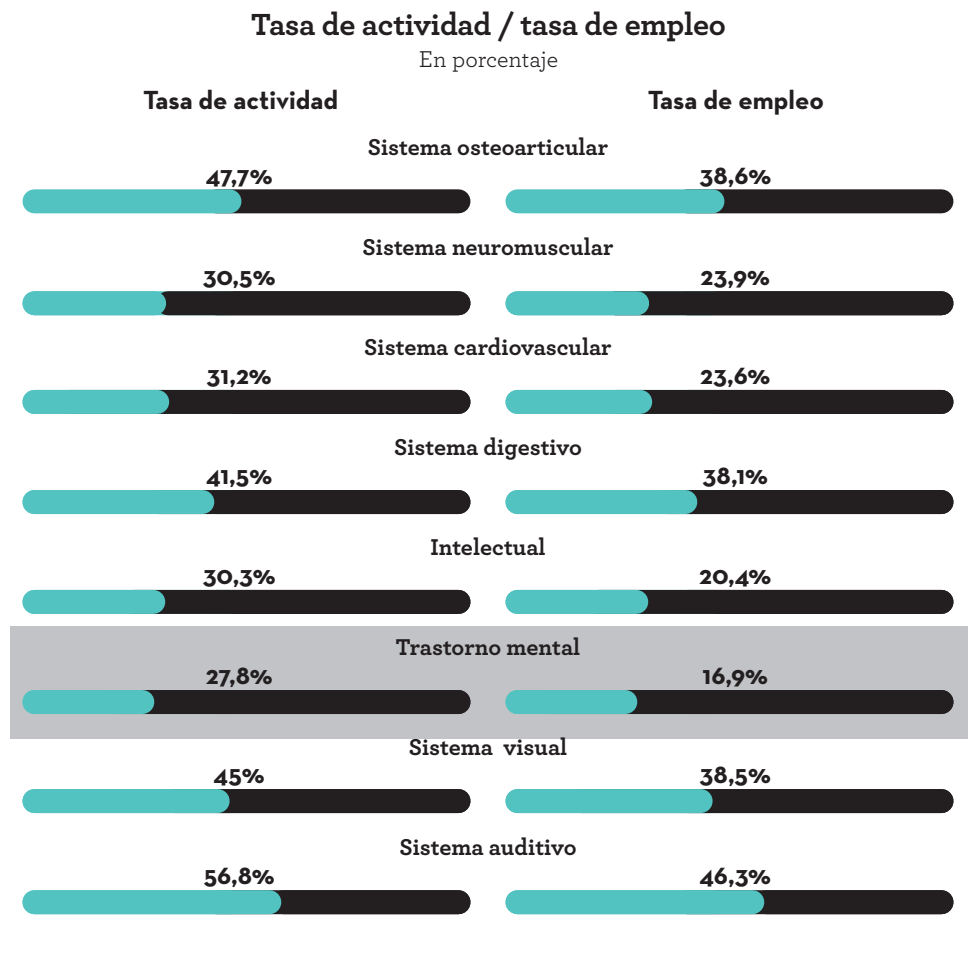
sobreprotección familiar, subsidios no vinculados a programas de empleabilidad, barreras empresariales, etc.

De todas las personas con discapacidad, aquellas que tienen algún trastorno de salud mental registran la menor tasa de empleo, del 16,9%, frente al 25,9% para el resto de discapacidades. También son los 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 una doble vertiente:

Individual. Los problemas de salud mental suelen asociarse a baja autoestima, déficit de confianza y mayores dificultades de motivación, que obstaculizan la búsqueda de trabajo. Asimismo, es relevante que el 50% de los problemas de salud mental aparece antes de los 15 años y el 75% antes de los 18 años, lo que trae consigo una alta predisposición al abandono escolar temprano (Confederación Salud Mental, España). Como consecuencia, gran parte de los jóvenes con problemas de salud mental no finaliza sus estudios primarios, básicos para el desarrollo profesional. Dicho de otro modo, la ausencia de formación es uno de los grandes disparadores de desempleo en el caso de las personas con problemas de salud mental.

Social-empresarial. La discapacidad por trastorno mental acostumbra a ser la más estigmatizada, arrastrando consigo un extra de prejuicios y estereotipos relacionados con el clima laboral, el absentismo o la rotación, que frenan la incorporación de estas personas a los equipos de trabajo. Tales creencias se fundamentan en el estigma social tan arraigado que, con frecuencia, acompaña a los problemas de salud mental, traduciéndose en pensamientos o actitudes desacreditadoras hacia las personas con estas discapacidades. Los prejuicios (reacciones emocionales) construyen el estereotipo (creencias sociales aprendidas) y, finalmente, conducen a la discriminación y/o desvalorización de las personas con problemas de salud mental, a las que, a menudo, se asocia a “conflictividad”, “extrañeza”, “impredictibilidad” y otros atributos negativos.



ciéndose en pensamientos o actitudes desacreditadoras hacia las personas con estas discapacidades. Los prejuicios (reacciones emocionales) construyen el estereotipo (creencias sociales aprendidas) y, finalmente, conducen a la discriminación y/o desvalorización de las personas con problemas de salud mental, a las que, a menudo, se asocia a “conflictividad”, “extrañeza”, “impredictibilidad” y otros atributos negativos.

Sin embargo, está plenamente constatado que las personas con problemas de salud mental pueden desarrollar una carrera profesional plena y exitosa, siempre y cuando reciban acompañamiento y dispongan de los recursos adecuados.

“Es fundamental actuar sobre la doble dimensión individual y empresarial para impulsar el acceso al empleo de las personas con problemas de salud mental. 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, de modo 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”, destaca **Francisco Mesonero**, director general de la Fundación Adecco.

Resultados: personas con problemas de salud mental

Analizamos la situación laboral de las personas con discapacidad por trastorno mental y su riesgo de exclusión social, así como la importancia del empleo para su recuperación integral.

Los resultados del presente bloque se encaminan a realizar una fotografía lo más rigurosa posible de la situación sociolaboral de las personas con problemas de salud mental, como punto de partida para la puesta en marcha de iniciativas que impulsen el empleo entre este sector de la población.

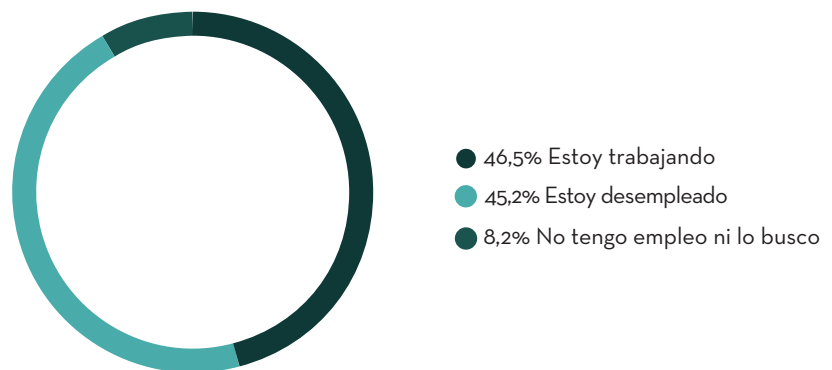
1. SITUACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

Los resultados de la encuesta arrojan un índice de desempleo muy elevado para las personas con problemas de salud mental, ya que un 45,2% de los encuestados está desempleado. Por su parte, un 46,5% está trabajando, un 8,2%, es inactivo, es decir, no tiene empleo ni lo busca.

La encuesta ha querido conocer los motivos por los que ese 8,2% las personas con problemas de salud mental no buscan trabajo. Resulta llamativo que más de 4 de cada 10 (43%) considera que las empresas no están preparadas para incorporar personas con problemas de salud mental. Además, un 18% descarta la búsqueda de empleo debido a su discapacidad, considerando que su afectación será un freno, tanto para la búsqueda, como para el correcto desempeño del puesto de trabajo. Por su parte, un 19,2% se encuentra estudiando; un 3,8% no está interesado en trabajar y un 16% expone otros motivos como “un parón voluntario en su vida laboral” o “bloqueo mental para buscar trabajo”.

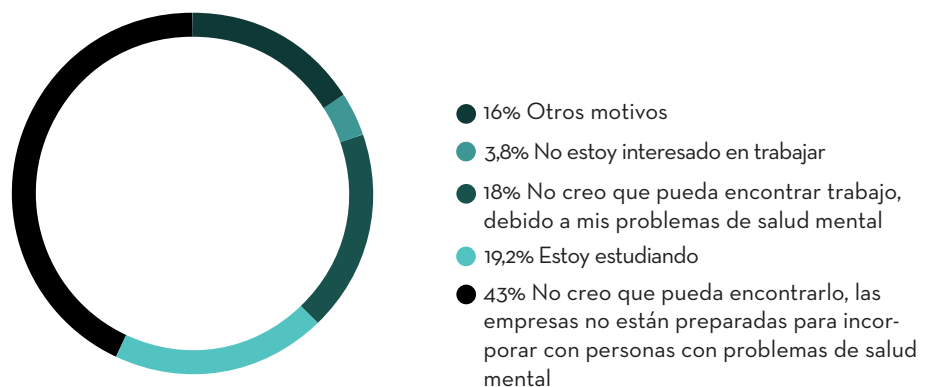
Situación laboral encuestados con problemas de salud mental

En porcentaje



Razones para no buscar empleo

En porcentaje



2. SALUD MENTAL Y RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

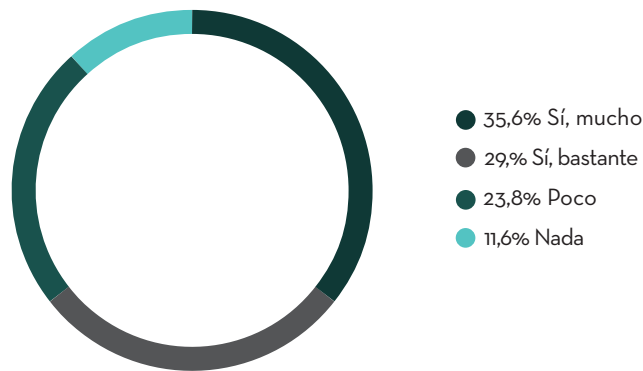
Según el último informe AROPE (at risk of poverty and exclusion, EAPN), las personas con discapacidad anotan un riesgo de exclusión social y/o pobreza muy alto (32,5%), 10 puntos porcentuales por encima del porcentaje registrado para el resto de la población. Aunque no existen datos desglosados por tipo de discapacidad, puede inferirse que, en el caso de los problemas de salud mental, la cifra se dispara debido al doble estigma que soportan. A este respecto y, según datos del décimo informe Discapacidad y Familia, de la Fundación Adecco, 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 ligeramente hasta el 79,7% entre el resto de discapacidades.

A ocho de cada 10 familias con personas con problemas de salud mental les cuesta llegar a fin de mes

La salud mental es, en efecto, un elemento íntimamente relacionado con la exclusión social y la privación material severa. 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 gran riesgo de cronificarse, ante la ausencia de apoyos específicos, dificultades para entablar relaciones

¿Considera que la crisis de la COVID-19 ha empeorado su salud mental?

En porcentaje



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.

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. Así se desprende de las respuestas de los encuestados: un 35,6% considera que la crisis de la Covid-19 ha empeorado mucho su salud mental y un 29% cree que lo ha hecho “bastante”. Por el

La COVID-19 ha incrementado el riesgo de exclusión social de las personas con discapacidad mental

contrario, un 23,8% no se ha visto muy afectado, junto a un 11,6% que estima no estar “nada” afectado por esta crisis.

2.1. Brecha tecnológica

La pandemia ha acelerado la transformación digital y, en medio de este entorno tecnologizado, la brecha digital constituye un gran indicador que evidencia el mayor riesgo de exclusión social y/o pobreza entre las personas con problemas de salud mental. En este sentido, más de la mitad de los encuestados (52%) encuentra algún tipo de barrera en su interacción con las nuevas tecnologías: un 25% de índole económico, al no poder costearse la conectividad o los dispositivos tecnológicos y un 20,6% de tipo funcional, considerando que es “muy complejo y avanzado su uso”. Por otra parte, un 16,7% teme ser engañado o víctima de algún fraude.

¿Encuentra barreras con tu interacción con las Nuevas Tecnologías?

En porcentaje

25% Barreras económicas: la conectividad y/o nuevas tecnologías son caras



20,6% Barreras funcionales: su uso es muy complejo



16,7% Desconfianza: temo ser engañado o víctima de algún fraude



48% No encuentro ninguna barrera



3. DESEMPLEADOS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

3.1. Perfil del demandante de empleo con problemas de salud mental

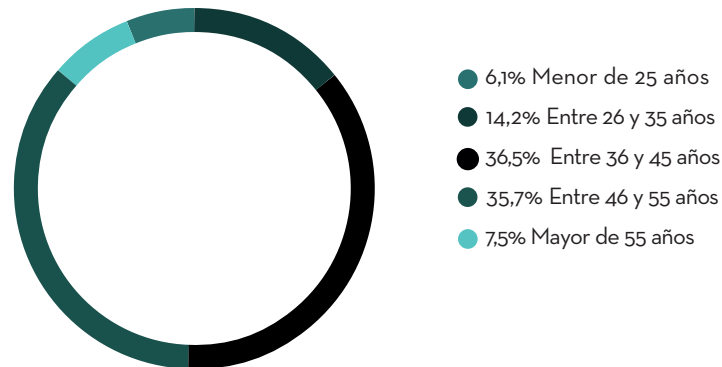
En la descripción de la muestra se han expuesto las características generales de las personas con discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental. Si nos centramos únicamente en los demandantes de empleo, el perfil responde al de una mujer (54,8%), entre 36 y 45 años (36,5%), con estudios primarios o equivalentes (28,6%). Como se observa, las variables biológicas y culturales que habitualmente predisponen a la vulnerabilidad (mujer y con nivel formativo bajo) tienen un mayor peso entre las personas que buscan trabajo. Asimismo, las personas mayores de 45 años también registran una mayor proporción entre los desempleados. Si a nivel general alcanzan el 37,7%, en el caso de las personas en búsqueda de empleo la cifra se eleva hasta el 43,2%.

Según **Vanessa Sánchez**: “Las mujeres con discapacidad como consecuencia de un diagnóstico de salud mental sufren una triple discriminación por sexo, discapacidad y tipología de la misma, afrontando 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. Resulta fundamental empoderarlas, dotándoles de los recursos y herramientas clave para afrontar la búsqueda de trabajo, de modo que su situación se equipare con la del resto de los demandantes de empleo y puedan tener una vida plena e independiente”.

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 hom-

Desempleados por grupos de edad

En porcentaje



Nivel de estudios desempleados

En porcentaje

4,8% Sin estudios

28,6% Primarios o equivalentes

25,3% Secundarios o equivalentes

27,7% Formación Profesional

13,6% Estudios universitarios

bres 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.

Casi el 60% de las personas con problemas de salud mental supera el año en búsqueda de empleo

3.2. Tiempo en desempleo

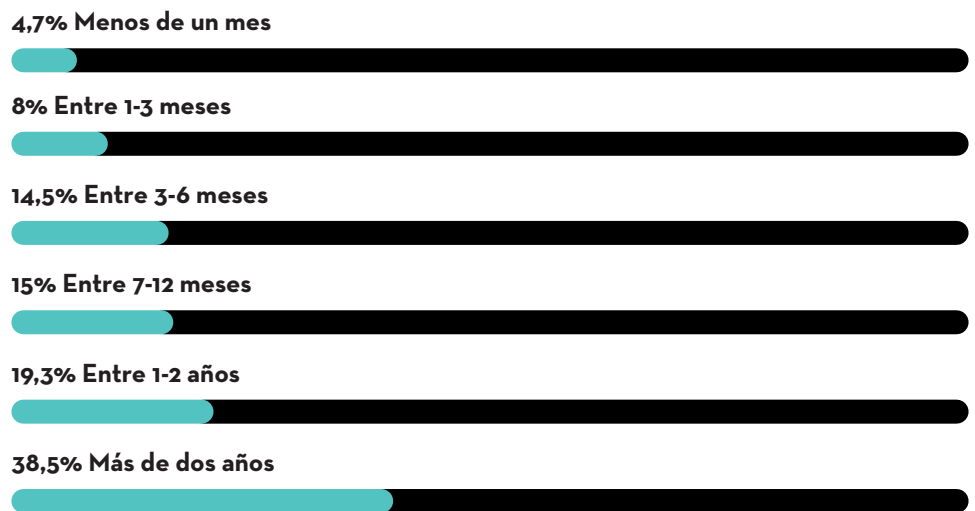
Los resultados de la encuesta reflejan una elevada tasa de desempleo de larga duración entre las personas con problemas de salud mental. Concretamente, casi 6 de cada 10 (57,8%) supera el año de búsqueda infructuosa de empleo. El porcentaje alcanza, entre la población general, el 49% según los datos de la última EPA publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Esta cronificación del desempleo tiene su origen en la doble vertiente individual y social. Por un lado, el demandante con problemas de salud mental encuentra grandes obstáculos para afrontar su búsqueda de trabajo, que van desde el desconocimiento o la falta formación hasta la ausencia de red de contactos o carencia material (situaciones de riesgo de exclusión y/o pobreza). Por otra parte, destacan prejuicios y estereotipos que, en ocasiones, incrementan las reticencias a la hora de incorporar personas con discapacidad por trastorno mental en las organizaciones.

“El desempleo de larga duración es uno de los grandes antecedentes de exclu-

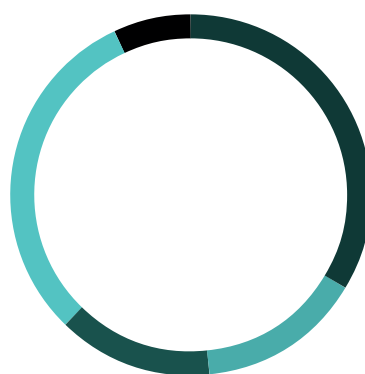
Personas con problemas de salud mental por tiempo de desempleo

En porcentaje



Última entrevista de trabajo

En porcentaje



- 31% En los últimos 3 meses
- 14% Entres 3 y 6 meses
- 15% Entre 7 meses y un años
- 34% Hace más de un año
- 6% Nunca he hecho una entrevista

sión social y, en el caso de las personas con problemas de salud mental, se convierte en un gran hándicap que cronifica su riesgo de exclusión social, aislamiento y/o pobreza. Teniendo en cuenta que 1 de cada 4 personas en España tendrá algún problema de salud mental a lo largo de su vida, resulta fundamental desterrar los

prejuicios que asocian a estas personas a trabajadores conflictivos o poco rentables, en pro de una visión renovada que normalice los problemas de salud mental, así como los recursos para su correcto abordaje. Hoy más que nunca, es necesario impulsar entornos laborales sensibilizados y abiertos que no estigmaticen y

focalicen la atención en las competencias y valores de las personas, por encima de cualquier etiqueta"- comenta **Begoña Bravo**, responsable del plan de integración de la Fundación Adecco.

Especialmente significativa es la cifra de desempleo de larga duración entre las personas con menor formación (estudios básicos o elementales), que asciende hasta el 64%. En otras palabras, el comportamiento de la tasa de paro de larga duración entre las personas con problemas de salud mental es inversamente proporcional a su nivel formativo.

En cuanto a los procesos de selección en los que participan, cabe señalar que un 34% no ha realizado ninguna entrevista de trabajo en el último año. Además, un 6% destaca que, a lo largo de su vida, nunca ha recibido una llamada por parte de una empresa para valorar su candidatura. En el otro lado, un 31% ha realizado alguna entrevista de trabajo durante los últimos 3 meses; un 14% entre los últimos 3 y 6 meses y un 15% entre los últimos 7 y 12 meses.

3.3 Los desempleados con problemas de salud mental ante los procesos de selección

Las discapacidades como consecuencia de diagnósticos de salud mental acarrear un gran estigma en los entornos laborales (ver apartado 5.2), ocasionando actitudes de rechazo o discriminatorias hacia los demandantes de empleo en esta situación. Así, la mayor parte de los participantes de la encuesta (62,4%) prefiere no revelar esta condición en los procesos de selección; un 47,5% considera que no es un dato que aporte valor al desempeño, mientras que un 14,8% teme que le perjudique, a tenor de la insuficiente sensibilización en el seno empresarial. Por otra parte, un 37,6% prefiere "ser transparente" y manifiesta abiertamente su discapacidad en el proceso de búsqueda de empleo.

En los procesos de selección, ¿manifiesta abiertamente que tiene una discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental?

En porcentaje



- 37,6% Sí, prefiero ser transparente
- 47,5% Solo si me lo preguntan
- 14,8% No, creo que puede perjudicarme

A pesar de esta tendencia a no manifestar abiertamente la discapacidad de tipo mental en los procesos de selección, gran parte de los encuestados (78,1%) cree que el hecho de tener un problema de salud mental también aporta valores positivos de cara al desempeño de un puesto de trabajo. En concreto, un 46,4% destaca el afán de superación; un 37,4% una mayor motivación; un 36,7% un mayor compromiso y un 21,9% una mayor creatividad e innovación.

3.4. Perspectivas de futuro

El mercado laboral tiende a adoptar un carácter hostil para los profesionales con problemas de salud mental. Los "tics" históricos y culturales se alzan como grandes barreras que cuestionan su rendimiento, productividad e idoneidad para el desempeño. La irrupción de la Covid-19 no ha supuesto sino un agravante. En efecto, la crisis del coronavirus dificulta aún más su acceso al mercado laboral, al haber afectado a sectores críticos para la economía española, virando la demanda hacia posiciones emergentes de difícil cobertura y evidenciando un desajuste competencial entre la oferta y la deman-

da. En medio de esta difícil coyuntura, las personas con discapacidad por trastorno mental corren elevado riesgo de convertirse en víctimas dobles: a los prejuicios que ya tenían que afrontar antes de la pandemia se añade un escenario de crisis que dispara la incertidumbre hasta cotas desconocidas.

Al ser preguntados los desempleados con problemas de salud mental por el tiempo que tardarán en encontrar trabajo, un 35,9% sitúa esta meta lejana en el tiempo y cree que se prolongará por más de un año. Un 6,3% tiene aún menos confianza y descarta por completo esta posibilidad, valorando que nunca encontrará empleo. Por su parte, un 25,2% cree que tardará entre 6 y 12 meses; un 19,6% entre 3 y 6 meses y un 13% menos de 3 meses.

3.5. Escala de valores en la búsqueda de empleo

Existen muchos componentes que se interrelacionan cuando el demandante de empleo proyecta su trabajo ideal. Dichos elementos varían en función del bagaje cultural y profesional de las personas y, en el caso de aquellas con problemas de sa-

lud mental, la realización personal resulta ser la variable más codiciada. Concretamente, un 56,6% valora este aspecto como “muy importante”. La conciliación es el segundo elemento más estimado (el 47,8% de los encuestados lo considera “muy importante”), seguida de la posibilidad de entablar relaciones sociales, con un 36,7%.

Las condiciones económicas son importantes, pero no representan el aspecto más relevante para los demandantes de empleo con problemas de salud mental. Así, solo un 34,6% sitúa el salario en el centro de sus prioridades profesionales, un porcentaje lejano a los alcanzados para los ítems de realización personal o conciliación laboral.

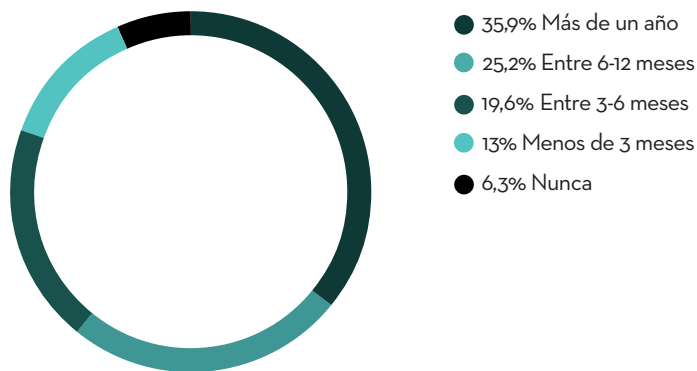
“En la actualidad, el empleo es mucho más que una fuente de ingresos: es el elemento por excelencia para que las personas se sientan ciudadanos activos, recuperen su autoestima, confianza y seguridad y puedan llevar una vida plena. En este sentido, no extrañar que las personas con discapacidad como consecuencia de un diagnóstico de salud mental sitúen la realización personal en el centro de sus prioridades. En términos generales, son conscientes de que el hecho de tener un empleo protege su salud mental, reduciendo el estrés o la ansiedad y normalizando su vida – destaca Vanessa Sánchez, consultora de selección de la Fundación Adecco y experta en inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.

3.6. Salud mental y discriminación laboral

Los participantes en la encuesta en situación de desempleo coinciden en una valoración: de entre todas las discapacidades, la de tipo mental es la más estigmatizada. Como se ha expuesto en epígrafes anteriores, sigue imperando la asociación de la misma a atributos negativos como “conflictividad”, “peligrosidad”, “impredicibilidad” o “extrañeza. Así lo consideran el 87,7% de los encuestados, frente a un

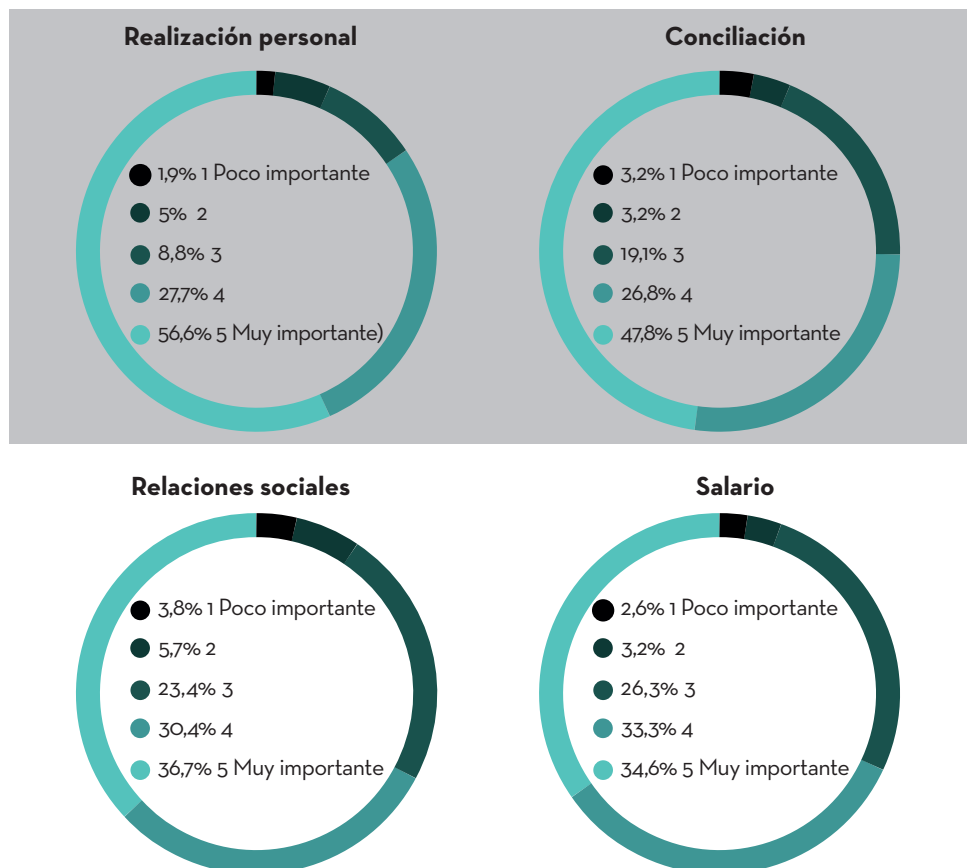
¿Cuánto tiempo cree que tardará en encontrar empleo?

En porcentaje



Escala de valores en el empleo

En porcentaje



12,3% que equipara la discapacidad por trastorno mental a cualquier otra.

Los detonantes de discriminación hacia los problemas de salud mental tienen su origen, según los encuestados, en el desconocimiento: un 78,7% opina que no existe suficiente información sobre los problemas de salud mental y, cuando la hay, suele estar deformada. A este respecto, los participantes en la encuesta advierten que los medios de comunicación contribuyen a reforzar el estigma

Los encuestados coinciden en que la discapacidad de tipo mental es la más estigmatizada

que acompaña a los problemas de salud mental, asociando explícitamente esta condición con delincuencia y/o marginalidad, entre otros.

En segundo lugar (52,4%), los encuestados aluden a la falta de formación en los colegios y escuelas, responsable de que no se avance hacia una visión renovada de esta discapacidad. De este modo, las nuevas generaciones no perciben los problemas de salud mental de forma normalizada ni disponen de los recursos y herramientas suficientes para salir adelante.

Asimismo, un 24,4% subraya la “indiferencia” como una de las raíces que genera las actitudes discriminatorias. Según Susana Vicente, consultora de selección de la Fundación Adecco: “el individualismo y la necesidad de autosuficiencia, hoy imperantes, dificultan la empatía y la capacidad de generar conexiones con los demás, un hecho que puede llevar a los empleadores a buscar “perfiles” que se ajusten a unas características sociodemo-

¿Cuáles cree que son los principales detonantes de discriminación hacia las personas con problemas de salud mental?

En porcentaje

78,7% Desconocimiento



52,4% Escasa formación a las nuevas generaciones



24,2% Indiferencia: espíritu individualista y falta de empatía



5,5% Sobreprotección



¿En qué fase del recorrido profesional has sentido discriminación?

En porcentaje

46,6% Entrevista de trabajo



28% Posibilidad de promoción



28% Actitudes del superior directo



22% Actitudes de los compañeros de trabajo



gráficas, en lugar de personas con unas habilidades y competencias”. Por último, un 5,5% pone sobre la mesa la sobreprotección como gran detonante de discriminación. Las actitudes excesivamente facilitadoras y condescendientes limitan la autonomía y las habilidades de las personas con discapacidad, construyendo, incluso, un autoestigma que les lleva a desconfiar en sí mismos y a considerarse dependientes de los demás.

En la misma línea, resulta preocupante que un 64,7% de los desempleados afirma haber sentido, en algún momento de su vida, discriminación a nivel profesional debido a su discapacidad. La mayor parte de ellos (46,6%) 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. 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 que invaden la intimidad de la persona, relacionadas con su salud (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.

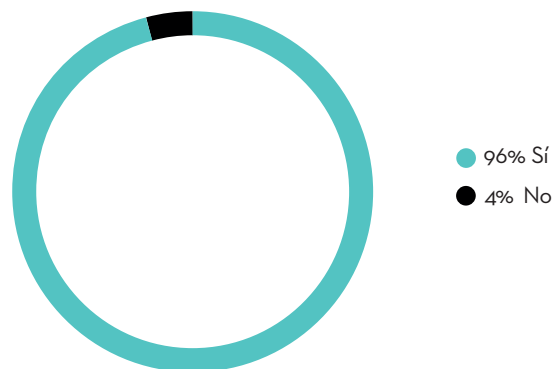
4. EL IMPACTO DEL DEL EMPLEO EN LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

En términos generales, el empleo, cuando se desempeña en unas condiciones ambientales, psicológicas y socioeconómicas favorables, protege la salud mental, 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. Los demandantes de empleo con problemas de salud mental así lo constatan: un 96% encuentra en el empleo una vía para salir adelante y normalizar su vida.

Tal circunstancia se evidencia al preguntar a los encuestados que ya se encuentran trabajando. Así, un 75% destaca que el empleo le está ayudando a afrontar el problema de salud mental, mejorando su calidad de vida global. En concreto, un 67% expone que trabajar ha incrementado su autoestima y confianza; seguido de un 46% que ha visto mejorar su ocio y bienestar, al tener ingresos y poder invertir en sus aficiones. Por otra parte, un 39% ha estrechado su relación con familiares y amigos y un 34% subraya que, incluso, ha ampliado

¿Cree que el empleo le ayudaría a afrontar su problema de salud mental?

En porcentaje



¿Cómo le está ayudando el empleo a afrontar su problema de salud mental?

En porcentaje

67% Ha incrementado mi autoestima



46% Ha mejorado mi ocio y bienestar social



39% Ha estrechado mis relaciones con familiares y amigos



34% Ha incrementado mi red de contactos y apoyos



su red de apoyos gracias a los nuevos contactos que le brinda su experiencia profesional.

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”.

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”.

Resultados: las empresas

Analizamos los principales frenos y estigmas con los que se encuentran las personas con discapacidad por trastorno mental para acceder al mercado laboral, de cara a detectar las mejores alternativas para su inclusión.

Los resultados del presente bloque se encaminan a profundizar en la percepción de los problemas de salud mental por parte de las empresas, para construir una fotografía lo más rigurosa posible del escenario actual, como punto de partida para el impulso de acciones que promuevan entornos inclusivos y abiertos a las personas con estas discapacidades.

5. LOS PROBLEMAS DE SALUD MENTAL EN LA EMPRESA DEL SIGLO XXI

Antes de entrar en un análisis pormenorizado, conviene remarcar una conclusión que se desprende, a tenor de los resultados de la encuesta: los problemas de salud mental son los grandes desconocidos en el ámbito de la discapacidad y representan

una asignatura pendiente para las empresas españolas.

Así, y si bien la discapacidad cuenta con un soporte legal que ampara su inclusión laboral (la ley de los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, anteriormente LISMI, surgió hace ya 4 décadas), su cumplimiento ha tenido como beneficiarios, mayoritariamente, a personas con discapacidades físicas, sensoriales o intelectuales, relegando la discapacidad por trastorno mental a un segundo plano.

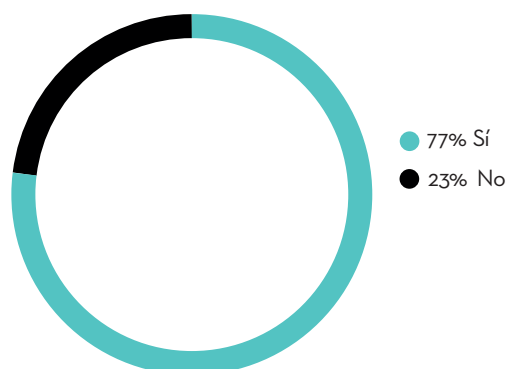
“La discapacidad mental cuenta con una valoración diferente a la del resto de las discapacidades, al estar envuelta en un oscurantismo, a menudo fruto de una imagen distorsionada construida por la

sociedad y reforzada por los medios de comunicación. Así, cuando una empresa se plantea cumplir con la cuota del 2% de contratación exigida por ley, suele pensar en discapacidades que tienen una consideración más amable (fundamentalmente físicas y/o intelectuales), colocando a las personas con problemas de salud mental en el último lugar. Sin embargo, estos prejuicios y creencias estereotipadas no están fundamentados sino que, a menudo, tienen su origen en consideraciones antiguas, desconocimiento o falta de experiencias previas”- advierte Jordi Navarro, consultor experto en inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.

Como muestra de esta escasa penetración de la discapacidad mental en las empresas, cabe señalar que un 77% de los encues-

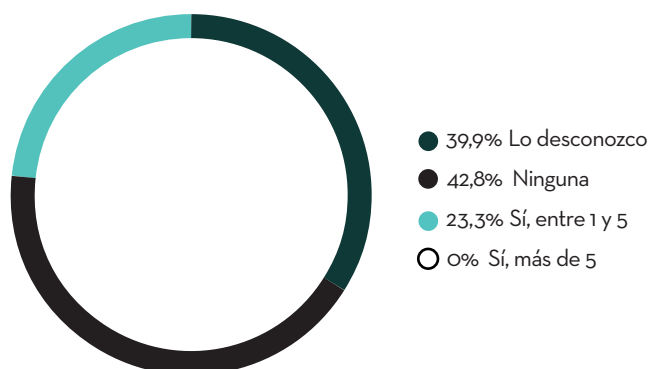
En su empresa, ¿hay alguna persona con discapacidad en la plantilla?

En porcentaje



En su empresa, ¿trabaja alguna persona con discapacidad tipo mental?

En porcentaje



tados tiene a personas con discapacidad trabajando, pero un 42,8% comenta que ninguna tiene una discapacidad 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.

6. PRINCIPALES ACCIONES EMPRESARIALES PARA APOYAR A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD POR TRASTORNO MENTAL

Aunque el 71,7% de las empresas ha acometido acciones para favorecer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, solo el 10% ha contemplado como beneficiarios a las personas con problemas de salud mental.

Atendiendo al 10% de compañías que sí han desarrollado iniciativas específicas para favorecer la inclusión de las personas con problemas de salud mental, se observa que la acción más frecuente es la colaboración con entidades del tercer sector (42,6%), seguida de las charlas o jornadas de sensibilización (19,6%), el voluntariado corporativo (14,7%), campañas de marketing y/o comunicación interna o externa para sensibilizar (11,8%), orientación de las políticas de responsabilidad social al empoderamiento de las personas con problemas de salud mental (10,3%) y, en última instancia, el mentoring o tutorización de profesionales con discapacidades de este tipo (1,5%).

7. PROBLEMAS DE SALUD MENTAL: LA PERCEPCIÓN DE FUTURO DE LAS EMPRESAS

Mirando al futuro, las empresas admiten que la discapacidad por trastorno mental tampoco constituye una prioridad. En efecto, casi la mitad (49,1%) está de acuer-

En su empresa, ¿se han acometido acciones para apoyar a las personas con discapacidad?

En porcentaje



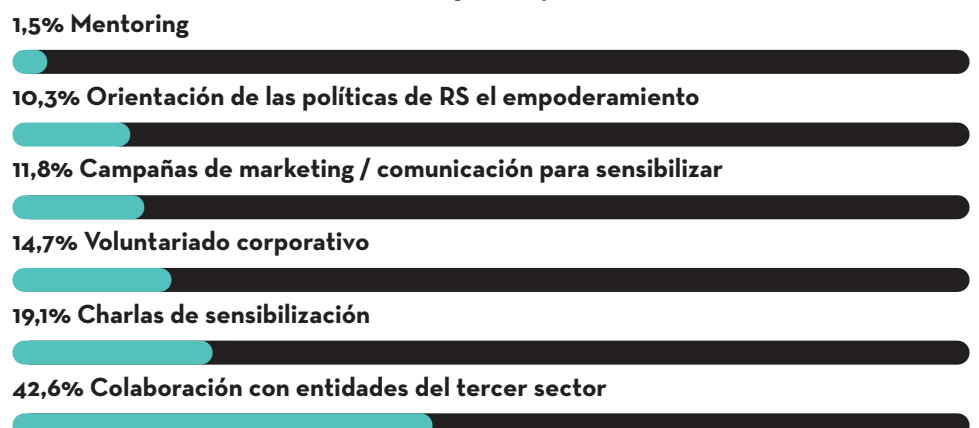
¿Alguna de estas acciones ha tenido como destinatarios a las personas con discapacidad mental?

En porcentaje



Iniciativas empresariales más frecuentes para apoyar la inclusión de las personas con problemas de salud mental

En porcentaje



do con que se trata de un reto de primera magnitud para la sociedad, pero no así para el tejido empresarial, que tiene ante sí desafíos más acuciantes. Por su parte un 13,2% defiende, incluso, que en un entorno de crisis e incertidumbre, no es responsable acometer acciones en pro de la inclusión laboral de estas personas, ya que lo primero es la sostenibilidad de la empresa y de sus trabajadores. Frente a ellos, un 37,7% considera que la salud mental sí es un pilar estratégico para la estabilidad social y que las empresas deben asumir un compromiso certero.

“Nuestra sociedad debe despertar a la preocupación por los problemas de salud mental, en un contexto en el que la incidencia de los mismos es cada vez más alta. En pleno siglo XXI, no podemos condenar a las personas con estas discapacidades a la exclusión social y/o marginalidad. A tal efecto, el compromiso de las empresas resulta fundamental, no solo en términos de justicia social, sino en clave de competitividad: si desechamos a los profesionales únicamente por sus problemas de salud mental mermamos su potencial pero también el de la empresa, al renunciar a sus ideas, contribución y talento”- opina **Jordi Navarro**, experto en inserción laboral de personas en riesgo de exclusión.

8. LA DISCAPACIDAD POR TRASTORNO MENTAL EN LEL MERCADO LABORAL: OPORTUNIDAD VS AMENAZA

A pesar de la infrarrepresentación de la discapacidad por trastorno mental en las organizaciones, más de la mitad de los encuestados (51,7%) percibe la incorporación de estos profesionales como una ventaja competitiva. Los que así responden coinciden en que la gestión de equipos que cuentan con personas con problemas de salud mental entraña retos y dificultades pero están dispuestos a asumirlos, pues son conscientes de que es la única vía para construir proyectos competitivos. Por su parte, un 15,5% va más allá y cree que

Discapacidad mental en las empresas, ¿es una prioridad de futuro?

En porcentaje



- 37,7% Sí, es un pilar estratégico para la sociedad
- 49,1% Existen otros retos más acuciantes
- 13,2% No, en un entorno de crisis lo primero es la sostenibilidad de la empresa

¿Cree que gestionar equipos con personas con problemas de salud mental entraña retos y/o dificultades?

En porcentaje



- 57,1% Sí, es un reto pero lo asumimos
- 32,8% Sí, es un reto y puede suponer una complicación
- 15,5% Tener equipos con problemas de salud mental sólo entraña oportunidades

tener en plantilla a personas con problemas de salud mental, lejos de implicar algún tipo de dificultad, solo es fuente de oportunidades.

En el otro lado, un 32,8% valora que la gestión de trabajadores con problemas de salud mental conlleva retos y dificultades que pueden suponer grandes complicaciones para el negocio.

“La diversidad, bien gestionada, puede tener un efecto aglutinador y de cohesión que genera innovación, creatividad o reputación, pero si no se enmarca en una sólida cultura corporativa, que apueste por el liderazgo inclusivo o el talento sin etiquetas, corre el riesgo de generar el efecto contrario: dispersión, segregación y/o empeoramiento del clima laboral. Por ello, la buena intención es el punto

de partida pero no resulta suficiente: la voluntad siempre ha de ir acompañada de una estrategia que revierta en resultados sostenibles en el tiempo"- explica Francisco Mesonero.

9. DISCAPACIDAD MENTAL EN LAS EMPRESAS: PRINCIPALES ESTIGMAS Y FRENOS A LA CONTRATACIÓN: EL CAMBIO EMPIEZA EN LA EMPRESA

Las empresas encuestadas aducen dificultades económicas, técnicas, culturales u organizativas que constituyen un freno a la hora de incorporar personas con problemas de salud mental. La principal es el desconocimiento: un 48,9% no sabe dónde encontrar candidatos con este tipo de discapacidades. A continuación, un 39,5% afirma que actualmente existen otras prioridades, mientras que un 35% opina que la cultura corporativa en torno a la discapacidad por trastorno mental es insuficiente y que los equipos no están sensibilizados para acoger a un trabajador en esta situación. Por último, un 28% alude al coste económico: desarrollar iniciativas encaminadas a la sensibilización o contratación de estos profesionales resultaría muy costoso para la empresa en estos momentos.

El plano cultural constituye un gran freno para la plena inclusión de las personas con discapacidad por trastorno mental. Como hemos expuesto anteriormente, el estigma que acarrea está fuertemente enquistado en nuestra civilización. En el imaginario social, las personas con estas discapacidades pueden ser "conflictivas", "peligrosas" o "siniestras" 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:

Dificultades técnicas, organizativas, económicas y culturales para incorporar personas con discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental

En porcentaje

28% Coste económico

35,4% Cultura corporativa

39,5% No es una prioridad

48,9% Desconocimiento: no sé dónde encontrar a ese tipo de profesionales

Estereotipo 1. A la hora de seleccionar a un profesional, temo que la discapacidad por trastorno mental pueda ocasionar mayor absentismo laboral y pérdidas económicas a la empresa.

Estereotipo 2. La contratación de un trabajador con discapacidad por trastorno 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 este-

reotipos, 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 Espartales Sur de Alcalá de Henares

(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 solo 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.

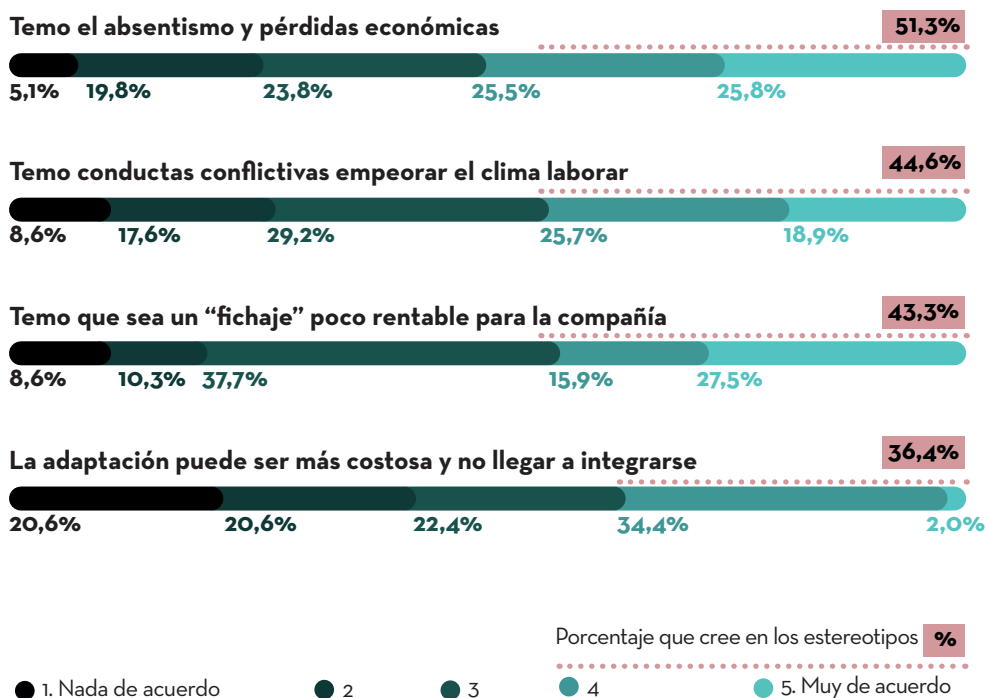
El resto de supuestos han obtenido una valoración inferior al 50%; no obstante, su penetración es significativa. Concretamente, el 44,6% opina que la contratación de personas con problemas de salud mental puede acarrear problemas e interferir en la buena marcha de los equipos, perjudicando el clima laboral.

En tercer lugar, el 43,4% apoya que el rendimiento de un aspirante con discapacidad de tipo 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 en los equipos.

Según **Jordi Navarro**: “Los demandantes de empleo con una discapacidad de tipo mental soportan una carga extra de prejuicios y estereotipos que se convierten en muros a la hora de acceder a un empleo. Sin embargo, el cambio social empieza precisamente en la empresa. En un escenario en el que todas las personas estamos expuestas a estas patologías,

Principales estereotipos relacionados con la contratación de personas con discapacidad de trastorno mental

En porcentaje



cada vez más frecuentes, no es de recibo estigmatizar a un profesional por poseer un certificado de discapacidad; muy al contrario, 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 (a través una selección coherente, garantizando unas condiciones ambientales, psicológicas y socioeconómicas favorables, realizando un seguimiento adecuado...). 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”.

“No olvidemos, asimismo, que el empleo, cuando se adecúa a las necesidades y expectativas de la persona con discapacidad, puede tener un valor terapéutico, estabilizando su salud emocional y mejorando su calidad de vida”- concluye.

Desde AMAFE (Asociación Española de Apoyo en Psicosis) añaden que: “las personas no se recuperan solas. Para que las personas con problemas de salud mental puedan salir adelante y superar la situación de exclusión social, es fundamental que participen en la comunidad activamente. Sin duda, el empleo es una de las formas de participación más activa ya que implica la posibilidad de dejar atrás situaciones de precariedad económica y facilita la autonomía y el ejercicio

de derechos. No podemos pensar en la recuperación del colectivo sin ser partícipes activos y activas en el mundo laboral. Para ello, necesitamos un trabajo conjunto entre el mundo asociativo y las empresas para acabar con los mitos y los estereotipos que rodean a las personas con problemas de salud mental. 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”.

10. PROPUESTAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

La inclusión laboral de las personas con problemas de salud mental es un reto de primer orden, en una sociedad en la que de cada 4 personas tendrá algún trastorno mental a lo largo de su ciclo vital. Por ello, ha llegado el momento de desterrar el estigma que acompaña a los profesionales con problemas de salud mental y avanzar hacia una visión que normalice esta condición y brinde los apoyos necesarios para su recuperación integral en el mercado laboral del siglo XXI. El gran reto es impulsar y mantener en el tiempo la empleabilidad de este sector de la población en aumento, evitando la cronificación de su desempleo y exclusión social.

10.1. Propuestas para las empresas

Para garantizar la inclusión laboral de las personas con problemas de salud mental, las empresas deben prestar atención a 2 variables:

- Los efectos del diagnóstico de salud mental sobre las posibilidades de acceder a la organización (si existen prejuicios y/o estereotipos que frenan su contratación)

- Los efectos de las condiciones de trabajo, o el desempleo, sobre la salud

mental de los empleados que ya están en plantilla.

Partiendo de esta base, las acciones han de diseñarse desde un prisma transversal, que garantice entornos inclusivos abiertos a todos y, al mismo tiempo, protejan la salud emocional de los trabajadores.

Las acciones empresariales deben garantizar entornos inclusivos abiertos a todas las personas

10.1.1. Cambio cultural

Estrategias de sensibilización que impulsen una visión renovada de los problemas de salud mental. La imagen tradicional que asocia al trabajador con problemas de salud mental como conflictivo o inestable ha de evolucionar hacia una nueva concepción que derribe prejuicios y ponga el acento en sus competencias y habilidades. Algunas de las iniciativas más destacadas se concretan en las siguientes:

- Acciones de formación, diálogo y concienciación para hacer frente a los prejuicios y sesgos inconscientes como principales activadores de discriminación, desigualdad y/o exclusión social. Por ejemplo, charlas de sensibilización protagonizadas por personas con problemas de salud mental que hayan destacado en el ámbito profesional.

- Voluntariado corporativo que permita a los trabajadores compartir actividades extralaborales con personas con discapacidad como consecuencia de un diagnóstico de salud mental, encontrando nexos en común en el ámbito personal que cristalicen en una mayor empatía y cooperación en la esfera profesional.

- Generación de alianzas o colaboración con entidades que promuevan la inclusión laboral de las personas con discapacidad por trastorno mental, como dimensión estratégica para lograr resultados tangibles y alineados con la Agenda 2030.

Asimismo, la Comunicación es un pilar decisivo en su doble vertiente interna y externa.

- En el plano de la comunicación interna, el primer nivel de la compañía (CEO, presidente, etc) debe protagonizar un mensaje que manifieste expresamente el apoyo y compromiso de la empresa con los trabajadores con problemas de salud mental.

- En cuanto a la comunicación externa, pueden buscarse embajadores, sponsors o aliados que promuevan o representen la discapacidad de tipo mental, así como la utilización de su imagen para campañas publicitarias. Por último, los foros de intercambio de experiencias empresariales se convierten en espacios estratégicos para el conocimiento de las nuevas tendencias y la mejora continua.

10.1.2. Atracción del talento

Las políticas de atracción del talento deben incorporar criterios que garanticen la no discriminación de las personas con discapacidad como consecuencia de un diagnóstico de salud mental, de modo que los reclutadores no caigan en sesgos inconscientes que descarten de forma automática a las personas con estas discapacidades:

- Formación en salud mental y liderazgo inclusivo a los reclutadores de la compañía, para asegurar que los procesos de selección son por competencias y no interfieren datos que no dicen nada de la valía profesional, como es el certificado de discapacidad.

- Recurrir al tercer sector como fuente de reclutamiento de profesionales con este tipo de discapacidades, apoyándose en su expertise, conocimientos y

seguimiento para generar contrataciones sostenibles en el tiempo.

-Modulación de la automatización de los procesos de selección, eliminando los sesgos inconscientes de la Inteligencia Artificial, a través de la intervención humana, en aras de garantizar que las personas con problemas de salud mental no se convierten en víctimas de la digitalización.

-Flexibilidad. Los modelos flexibles, adaptados a las necesidades de cada persona, pueden ser el punto de anclaje que ayude a los profesionales con problemas de salud mental a equilibrar su situación. El teletrabajo, cada vez más consolidado, es uno de los máximos exponentes de dicha flexibilidad; sin embargo, hay que estudiar, en cada caso, si su implementación absoluta es beneficiosa para el empleado o bien es necesaria su combinación con la presencialidad, a través de modelos híbridos que permitan al profesional trabajar en remoto sin renunciar al contacto físico y socialización.

10.1.3. Prevención de Riesgos Laborales
Planes de Prevención de Riesgos laborales con foco en la salud mental.

-Revisar elementos estratégicos como las exigencias y/o riesgos psicosociales de cada puesto, la carga de trabajo, el reconocimiento profesional o la conciliación de la vida personal y laboral, para garantizar el bienestar y el rendimiento de los trabajadores.

-Explorar beneficios sociales centrados en la salud mental, como programas de control y prevención de estrés.

10.1.4. Compliance

Establecer mecanismos de no discriminación, detección de violencia y/o acoso en las políticas de Ethics & Compliance. Tomando como referencia el código de conducta promovido desde el comité de dirección, es preciso establecer mecanismos internos de prevención, control y reacción que eviten la exclusión de los profesionales con problemas de salud

Las campañas de sensibilización deben ofrecer una imagen renovada de las personas con discapacidad

mental. Toda la plantilla debe tener a su disposición canales para identificar, evitar y denunciar situaciones de exclusión y/o discriminación (premeditada o involuntaria): políticas de puertas abiertas, buzones de denuncia confidenciales o líneas telefónicas de ayuda, etc.

10.2. Propuestas para la Administración Pública

10.2.1. Sensibilización: impulsar una estrategia para la normalización de los problemas de salud mental. Campañas que ofrezcan una imagen renovada de las personas con este tipo de discapacidades, que destierren los prejuicios negativos que les asocian con personas conflictivas o poco productivas, para poner el acento en su potencial y talento.

10.2.2. Promover el acceso de los jóvenes con problemas de salud mental a la formación cualificada El abandono prematuro de los estudios suele ser una constante entre las personas con problemas de salud mental, circunstancia que merma sus oportunidades profesionales y aboca al desempleo de larga duración. Por ello, es imprescindible extender el acompañamiento desde la etapa formativa, incrementando recursos en colegios y Universidades:

o En los colegios e institutos, mediante un departamento de orientación que estimule a los alumnos con estas discapacidades a prolongar su etapa formativa más allá de la enseñanza obligatoria y dé a conocer, asimismo, las ayudas y servicios disponibles a tal efecto.

o En la propia Universidad, garantizando que la experiencia del estudiante con problemas de salud mental es holística, es decir, integradora e inclusiva en todos sus ámbitos: orientación, adecuación de materiales académicos y, en general, recursos disponibles para normalizar la vida universitaria de las personas con problemas de salud mental.

10.2.3. Colaboración público-privada y políticas activas de empleo. Para que la contratación de las personas con problemas de salud mental sea sostenible en el tiempo, es necesaria la perfecta coordinación entre los servicios públicos de empleo y el tejido asociativo. Si los organismos públicos derivan a los demandantes de empleo con estas discapacidades a las entidades especializadas, se garantiza un seguimiento individualizado que predispone a la generación de empleos estables y satisfactorios. Dicho de otro modo, los servicios públicos de empleo han de apoyarse en los expertos del sector privado para conectar a estos desempleados con los sectores emergentes.

10.2.4. Medidas de intervención “inmediatas al desempleo”. Asistencia y acompañamiento inmediato por parte de entidades especializadas para aquellos trabajadores que acrediten discapacidades por trastorno, evitando el paro de larga duración al que están expuestos. En este sentido, la incardinación de los subsidios a los programas de empleabilidad resulta imprescindible para evitar la desvinculación de los profesionales con el mercado laboral.

10.2.5. Programas de empleo público para la activación de personas con problemas de salud mental que llevan más de un año desempleadas que actúen como rehabilitadores sociales y les permitan conectar con el mercado laboral, a través de empleos transitorios y de interés público y social que posibiliten la adquisición de competencias clave para un acceso al empleo sostenible en el tiempo.

Conclusiones

- De todas las personas con discapacidad derivadas de un trastorno mental registran la menor tasa de empleo, del 16,9%, frente al 25,9% para el resto de discapacidades. 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”).
- 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 discapacidades.
- 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. Así un 35,6% de los encuestados considera que la crisis de la Covid-19 ha empeorado mucho su salud mental y un 29% cree que lo ha hecho “bastante”.
- 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%).
- Las discapacidades por trastorno mental acarrear un gran estigma en los entornos laborales, ocasionando actitudes de rechazo o discriminatorias. De hecho, un 64,7% de los desempleados con problemas de salud mental afirma haber sentido, en algún momento de su vida, discriminación a nivel profesional.
- 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. Los demandantes de empleo con problemas de salud mental así lo constatan: un 96% encuentra en el empleo una vía para salir adelante y normalizar su vida. Sin embargo, un 35,9% sitúa esta meta lejana en el tiempo y cree que se prolongará por más de un año, junto a un 6,3% que valora que nunca encontrará empleo.
- Un 75% de los encuestados con empleo destaca que trabajar le está ayudando a afrontar el problema de salud mental, mejorando su calidad de vida global.

Conclusiones

- Las condiciones económicas son importantes, pero no representan el aspecto más relevante para los demandantes de empleo con discapacidad por trastorno. Así, solo un 34,6% sitúa el salario en el centro de sus prioridades profesionales, un porcentaje lejano al alcanzado por la realización personal (56,6%), que es el elemento más valorado.
- Los problemas de salud mental son los grandes desconocidos en el ámbito de la discapacidad y representan una asignatura pendiente para las empresas españolas: el 76,7% de las organizaciones encuestadas no tiene constancia de la presencia de trabajadores con discapacidad mental en la compañía.
- Aunque el 71,7% de las empresas ha acometido acciones para favorecer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, solo el 10% ha contemplado como beneficiarios a las personas con trastorno mental.
- La acción empresarial más frecuente para promover la inclusión laboral de las personas con problemas de salud mental es la colaboración con entidades del tercer sector (42,6%), seguida de las charlas o jornadas de sensibilización (19,6%), voluntariado corporativo (14,7%), campañas de marketing y/o comunicación interna o externa para sensibilizar (11,8%).
- Mirando al futuro, las empresas admiten que la discapacidad por trastorno mental tampoco constituye una prioridad. En efecto, casi la mitad (49,1%) está de acuerdo con que se trata de un reto de primera magnitud para la sociedad, pero no así para el tejido empresarial, que tiene ante sí desafíos más acuciantes.
- A pesar de esta escasa penetración de la discapacidad de tipo mental en las organizaciones, más de la mitad de las empresas encuestadas (51,7%) percibe la incorporación de estos profesionales como una ventaja competitiva. Los que así responden coinciden en que la gestión de equipos que cuentan con personas con problemas de salud mental entraña retos y dificultades pero están dispuestos a asumirlos, pues son conscientes de que es la única vía para construir proyectos competitivos.
- Las empresas encuestadas aducen dificultades económicas, técnicas, culturales u organizativas que constituyen un freno a la hora de incorporar personas con problemas de salud mental. La principal es el desconocimiento: un 48,9% no sabe dónde encontrar candidatos con este tipo de discapacidades. A continuación, un 39,5% afirma que actualmente existen otras prioridades, mientras que un 35% opina que la cultura corporativa en torno a la discapacidad por trastorno mental es insuficiente. Por último, un 28% alude al coste

Conclusiones

económico: desarrollar iniciativas encaminadas a la sensibilización o contratación de estos profesionales resultaría muy costoso.

- Existen grandes estigmas que frenan la contratación de las personas con una discapacidad por trastorno mental. Más de la mitad de las empresas encuestadas (51,3%), teme que los problemas de salud mental ocasionen un mayor absentismo, con las consiguientes pérdidas económicas para la empresa. Por otra parte, el 44,6% opina que los candidatos con problemas de salud mental podrían interferir en la buena marcha de los equipos, perjudicando el clima laboral. En tercer lugar, el 43,4% cree que el rendimiento de los profesionales con discapacidad por trastorno mental podría verse afectado y, por último, un 36,4% cuestiona la capacidad de adaptación de las personas con discapacidad de tipo mental, suscribiendo la idea de que nunca llegan a integrarse plenamente en los equipos.

- Algunas propuestas para favorecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad de tipo mental en las empresas se concretan en las estrategias de sensibilización, las políticas de atracción del talento inclusivas, la prevención de riesgos laborales con foco en la salud mental o la inclusión de la discapacidad mental en las políticas de Ethics and compliance.

- La Administración Pública, por su parte, tiene ante sí grandes retos como renovar la imagen desfasada que aún impera sobre los problemas de salud mental, acelerar las políticas activas de empleo y la colaboración público-privada o el acercamiento de los jóvenes con problemas de salud mental a la formación cualificada.

Fuentes

- OMS: Definición de problemas de salud mental
- INE: El empleo de las personas con discapacidad 2020
- EAPN: informe AROPE (at risk of poverty and exclusion) 2020
- Fundación Adecco (colaboración con Gedia) : 10º informe Discapacidad y Familia
- Instituto de Salud Carlos III: La lucha contra el estigma y la discriminación en salud mental
- Confederación Salud Mental, España: cifras salud mental
- Ministerio de Sanidad: Encuesta Nacional de Salud Mental 2017.
- AMAFE: Asociación Española de Apoyo en Psicosis.
- Grupo 5: servicios sociales, educativos y sociosanitarios.
- Hermanas Hospitalarias del Sagrado Corazón de Jesús.



FUNDACIÓN ADECCO

1ª edición

Un empleo para la #SaludMental

En colaboración con:

Johnson & Johnson