



10 de octubre, Día Mundial de la Salud Mental

Jornada Un enfoque integral: salud mental, riesgos psicosociales e inclusión laboral

Con la presencia de Milagros Paniagua. Secretaria General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social

Expertos en el ámbito del empleo ofrecen las claves para prevenir los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo y promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad mental

- La jornada se ha articulado en torno a dos grandes ejes: la salud mental desde el punto de vista de quienes trabajan y desde la perspectiva de quienes buscan empleo. En el primer caso, se ha insistido en la importancia de prevenir los riesgos psicosociales en los entornos laborales, en un contexto de empeoramiento generalizado del bienestar psicológico en las empresas. Por otra parte, se ha puesto sobre la mesa la necesidad de diseñar estrategias de inclusión sociolaboral que permitan a las personas con discapacidad de tipo psicosocial, la más estigmatizada, tener oportunidades reales de empleo.
- Los niveles de salud mental no han vuelto a niveles prepandemia; de hecho, el 32% de los profesionales admite que su bienestar psicológico ha empeorado desde entonces, según el II Observatorio de Bienestar Emocional y Factores psicosociales del Grupo Adecco.
- A pesar de ello, un 46% de las empresas no ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales, centrandose sus esfuerzos en otras áreas de PRL como seguridad, higiene o ergonomía. “Se tiende a pensar que, comparada con otros riesgos como una caída en altura, el área psicosocial supone un peligro menor para el trabajador, con consecuencias más o menos triviales para su salud. Urge cambiar este enfoque, asumiendo que el bienestar mental de las personas determina la productividad, la innovación y la resiliencia de las organizaciones”- ha explicado Javier Blasco, director de Adecco Group Institute.
- Por otra parte, se ha incidido en la necesidad de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad psicosocial. “Su tasa de desempleo llega a alcanzar el 80%, una cifra que da cuenta de las dificultades que afrontan para competir en el mercado laboral y superar los procesos de selección tradicionales. Es urgente diseñar caminos alternativos que requieren la adaptación de procesos, la formación de equipos, el establecimiento de alianzas estratégicas y, en definitiva, un compromiso continuo por parte de las empresas”- ha comentado Arancha Jiménez, directora de operaciones de la Fundación Adecco.
- Para apoyar a las compañías en este camino, la Fundación Adecco ha presentado la herramienta “Inclusion Journey” y la guía “*Entrevistar bien, adaptar mejor: una ruta hacia la inclusión*”,

Madrid, 5 de octubre de 2023.- El próximo 10 de octubre se celebra el Día Mundial de la Salud Mental, fecha señalada que, el Grupo Adecco y su Fundación, han querido aprovechar, no solo para generar diálogo y debate, sino para proponer soluciones, ideas y buenas prácticas que permitan avanzar en la materia.

El encuentro *Un enfoque integral: salud mental, riesgos psicosociales e inclusión laboral*, se ha celebrado en **CaixaForum Madrid** -centro cultural perteneciente a la Fundación “la Caixa”- y ha

contado con la presencia de **Milagros Paniagua, Secretaria General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social**, **Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco**; **Javier Blasco, director de Adecco Group Institute**, y **Arancha Jiménez, directora de operaciones de la Fundación Adecco, entre otros.**

Durante el acto, han explorado los desafíos y oportunidades a los que se enfrentan las empresas en la búsqueda de entornos laborales más saludables, equitativos e inclusivos. **La jornada se ha articulado en torno a dos grandes ejes: la salud mental desde el punto de vista de quienes trabajan y desde la perspectiva de quienes buscan empleo.**

Milagros Paniagua, Secretaria General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social, ha realizado la apertura del acto, indicando que: “nos enfrentamos al desafío de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad por enfermedad mental. Un reto que afecta a la sociedad en general y que debe tener como aliadas a las empresas, por su contribución para prevenir y proteger la salud mental de las personas, siempre que el trabajo se desempeñe en condiciones óptimas”.

A continuación, Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco, ha remarcado el empeoramiento del bienestar psicológico en las empresas, particularmente desde el episodio de la Covid-19, y el coste económico y social que puede suponer, haciendo caer sus índices de competitividad y productividad. En segundo lugar, ha destacado la necesidad de promover el empleo entre las personas con discapacidad por diagnóstico de salud mental, cuya tasa de paro alcanza cifras desorbitadas debido a una falta de concienciación, sensibilidad, conocimiento y recursos.

El directivo ha recordado que el 3% de la población, es decir, 1,4 millones de personas en España, tiene problemas de salud mental graves, con un grado variable de discapacidad, de los cuales 340 000 están en edad de trabajar. La mayoría no tiene empleo, siendo las personas con mayor inactividad, dependencia y precariedad.

Los problemas de salud mental se pueden y se deben prevenir

La jornada ha continuado con la intervención de **Javier Blasco, director de Adecco Group Institute**. Su ponencia se ha centrado en la salud mental desde el punto de vista de las personas que trabajan, remarcando la importancia de abordar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, en un contexto en el que los niveles de salud mental no han vuelto a niveles prepandemia. A este respecto, cabe señalar que el 32% de las personas trabajadoras afirma que su salud mental ha empeorado desde entonces **y que el 25%** de las empresas destaca que una cuarta parte de su equipo se ha visto afectado por trastornos psicológicos en el último año, según el **II Observatorio de Bienestar Emocional y Factores psicosociales del Grupo Adecco**.

A pesar de esta realidad, el 46% de las compañías admite no haber realizado una evaluación de riesgos psicosociales, centrando sus esfuerzos en otras áreas de PRL como la seguridad, la higiene o la ergonomía. **“Se tiende a pensar que, comparada con otros riesgos como una caída en altura, el área psicosocial supone un peligro menor para el trabajador, con consecuencias más o menos triviales para su salud. Urge cambiar este enfoque, asumiendo que el bienestar mental de las personas determina la productividad, la innovación y la resiliencia de las organizaciones”-** ha explicado **Blasco**.

Entre las claves para prevenir los riesgos psicosociales, el directivo ha destacado la sensibilización de la primera línea de la empresa o el establecimiento de un plan de acción con medidas realizables que empoderen a las personas y les permitan compatibilizar su proyecto personal con el profesional.

“Es importante tener la convicción de que los riesgos psicosociales no solo se pueden y se deben prevenir, sino que han de convertirse en uno de los grandes ejes preventivos para las empresas, afrontándolos desde una posición proactiva y no reactiva. Es de vital importancia establecer un **plan de acción con medidas concretas y efectivas que impliquen a todos los niveles de la organización**, ofreciendo orientación y apoyo para que las personas se sientan motivadas, tengan herramientas para gestionar el estrés o la carga de trabajo, y puedan encontrar el necesario equilibrio entre su vida personal y profesional, en este contexto de digitalización sin precedentes”- ha comentado.

Asimismo, ha recordado que **evaluar los riesgos psicosociales es un requisito legal** y, por tanto, la Inspección de Trabajo puede sancionar a las empresas que no pongan en marcha este tipo de programas. En esta línea, Blasco ha instado a los gobiernos a seguir impulsando y protegiendo la salud mental en el trabajo, desarrollando marcos legales y políticas que apoyen a las empresas en el desarrollo de programas de riesgos psicosociales, así como acelerar soluciones a las barreras y miedos existentes, sobre todo de índole tecnológico y/o de privacidad.

Inclusion Journey: hacia el empleo de las personas con discapacidad psicosocial, cuya tasa de paro alcanza el 80%

Acto seguido, **Arancha Jiménez, directora de operaciones de la Fundación Adecco**, ha abordado la salud mental desde el otro lado, el de las personas que buscan trabajo y encuentran grandes dificultades debido a una discapacidad por razones de salud mental; un tipo de discapacidad que resulta ser la más estigmatizada, debido mayoritariamente al desconocimiento y a la falta de experiencias previas en las compañías.

Para revertir la situación, ha presentado la herramienta “**Inclusion Journey: la ruta a la inclusión**”, una metodología diseñada por la Fundación Adecco con el objetivo de ayudar a las empresas a generar transformaciones corporativas que se conviertan en oportunidades reales de empleo para las personas con este tipo de discapacidad.

“**La mayor tasa de desempleo se da entre las personas con discapacidad por razones de salud mental, llegando a alcanzar el 80%. Esta cifra da cuenta de las dificultades que afrontan para competir en el mercado laboral y superar los procesos de selección tradicionales. Es urgente diseñar caminos alternativos que requieren la adaptación de procesos, la formación a los equipos, el establecimiento de alianzas estratégicas y, en definitiva, un compromiso continuo por parte de las empresas.** De ahí la herramienta **Inclusion Journey**, para ayudarlas en este camino, adaptando todas las fases del tradicional *employee journey*: desde la atracción del talento, pasando por el reclutamiento, la selección, el onboarding, la formación, la promoción y finalmente la salida u offboarding. Solo así logramos identificar y eliminar barreras, dando respuesta a las necesidades de las personas con discapacidad como consecuencia de un problema de salud mental, que suelen quedarse fuera de procesos de selección convencionales”- ha comentado Arancha Jiménez.

El camino hacia el éxito comienza con las buenas prácticas

La presentación anterior se ha complementado con una mesa redonda protagonizada por representantes de **Generali y Accenture**, que han compartido sus buenas prácticas, experiencias e inquietudes en el ámbito de la salud mental y la inclusión laboral de las personas con este tipo de discapacidades, como punto de partida para inspirar e identificar modelos exportables a otras compañías.

Los participantes han coincidido en la necesidad de **huir de una visión patológica de la salud mental y normalizar estas situaciones en los entornos de trabajo, desarrollando planes estratégicos con**

medidas prácticas y realizables, que permitan verdaderamente dar continuidad a estas iniciativas y obtener resultados tangibles.

“Entrevistar bien, adaptar mejor: una ruta hacia la inclusión”

La jornada ha concluido con la presentación de la guía ilustrada “*Entrevistar bien, adaptar mejor: una ruta hacia la inclusión*”, donde se ofrecen pautas detalladas para que las empresas generen oportunidades laborales inclusivas y sostenibles en el tiempo.

Este manual parte del **Proyecto de Empleo y Salud Mental**, de la Fundación Adecco, apoyado por las empresas **Aceinsa, Alten, Bausch&Lomb, Boomerang, Copasa, doValue, Generali, Grupo HNA, Talgo y Thomson Reuters**. Esta iniciativa trabaja desde un doble foco: brindar un apoyo personalizado e integral para que las personas con discapacidad psicosocial busquen empleo activamente y ofrecer a las empresas las palancas necesarias para incorporar a estos profesionales.

Para la elaboración de esta guía se han realizado 7 *focus group* en los que han participado 29 personas de diferentes empresas, aportando sus experiencias, conocimiento, sensibilidad y, sobre todo, su compromiso hacia la igualdad de oportunidades y la inclusión sociolaboral. Fruto de estas sesiones, se han identificado buenas prácticas, consejos, reflexiones que se encuentran reflejadas en el manual.

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 / Elena Arranz
irene.gil@fundacionadecco.es / elena.arranz@fundacionadecco.es

91 700 49 20