



Se presenta una nueva guía ilustrada para ayudar a las empresas a incorporar a personas con problemas de salud mental

- 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 psicosocial, de los cuales 340 000 están en edad de trabajar. Sin embargo, afrontan un fuerte estigma que merma exponencialmente sus oportunidades profesionales.
- Bajo el nombre “Entrevistar bien, adaptar mejor: una ruta hacia la inclusión”, el manual muestra la forma de crear caminos hacia la inclusión de personas con discapacidad psicosocial en las empresas: cómo realizar una entrevista, adaptar un puesto de trabajo, mejorar la forma de abordar la salud mental o fortalecer la sensibilidad con aquellas situaciones más estigmatizadas.
- Algunas claves para crear entornos proclives a la inclusión de personas con discapacidad psicosocial son no encasillarles en un tipo de empleo, no caer en generalizaciones ni en valoraciones absolutistas sobre la salud mental (un diagnóstico no hace que dos personas sean iguales entre sí) o no preguntar en las entrevistas de trabajo por la medicación o los ingresos hospitalarios. En definitiva, no realizar ninguna pregunta que no esté relacionada con el desempeño.
- Enmarcada en el Programa de Salud Mental de la Fundación Adecco, esta guía, redactada por el docente Fernando Alonso e ilustrada por Esther Gómez Madrid, se ha realizado a través de 7 focus group en los que han participado 29 personas de diferentes empresas, junto al asesoramiento experto de profesionales y entidades que atienden en primera persona a personas con problemas de salud mental.
- El Programa de Salud Mental de la Fundación Adecco se desarrolla gracias a la colaboración de las empresas Aceinsa, Alten, Bausch+Lomb, Boomerang TV, Copasa, doValue, Generali, Grupo hna, Talgo y Thomson Reuters y, hasta la fecha, ha generado 209 oportunidades profesionales para personas con discapacidad psicosocial.
- La guía puede descargarse en el siguiente enlace: <https://fundacionadecco.org/guia-salud-mental>

Madrid, 5 de octubre de 2023.- El próximo 10 de octubre se celebra el Día Mundial de la Salud Mental, una fecha señalada en la que la Fundación Adecco ha presentado la guía ilustrada, “**Entrevistar bien, adaptar mejor: una ruta hacia la inclusión**”, un manual cuyo objetivo es ser la linterna que ilumine a las empresas en su camino hacia la incorporación de personas con problemas de salud mental y/o discapacidad psicosocial, una de las más estigmatizadas.

Esta guía se presenta en un contexto en el 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 psicosocial, de los cuales 340.000 están en edad de trabajar, pero afrontan un fuerte estigma que merma exponencialmente sus oportunidades profesionales.**

“El desconocimiento, los miedos y la falta de experiencias previas lastran el acceso al empleo de las personas con discapacidad psicosocial, siendo la que afronta los mayores niveles de desempleo, pobreza y precariedad. Esta guía **nace como respuesta a la necesidad de frenar esta exclusión tendiendo puentes con las empresas** y ayudándolas a crear caminos sostenibles hacia la inclusión.

Somos conscientes de que se trata de una ruta aún inexplorada y que puede resultar especialmente compleja, debido a los estigmas que aún imperan en el pensamiento colectivo, pero puede ser apasionante si empezamos a caminar juntos, encontrando soluciones y visiones comunes que sirvan de punto de partida para avanzar. El objetivo de esta guía es precisamente inspirar a las compañías a través de ideas, experiencias, consejos y buenas prácticas que les ayuden a diseñar su propia ruta hacia la inclusión”- **destaca Francisco Mesonero, director general de la Fundación Adecco.**

El marco: Proyecto de Empleo y Salud Mental, con más de 209 oportunidades laborales

La guía “**Entrevistar bien, adaptar mejor: una ruta hacia la inclusión**” se enmarca en el Proyecto de Empleo y Salud Mental que la Fundación Adecco desarrolla desde 2019, con el apoyo de 10 empresas comprometidas: **Aceinsa, Alten, Bausch&Lomb, Boomerang, Copasa, doValue, Generali, Grupo hna, Talgo y Thomson Reuters.**

El objetivo de este programa es brindar un apoyo personalizado e integral a las personas con discapacidad psicosocial, trabajando desde una doble vertiente: las personas, proporcionándoles la autonomía y los recursos necesarios para que busquen empleo activamente, y las empresas, con la meta de que encuentren las palancas necesarias para incorporar profesionales con discapacidad y asegurar su inclusión laboral.

Hasta la fecha, ya son más de 160 personas las que han participado en esta iniciativa, generándose 209 oportunidades laborales, de las cuales 78 se han consolidado en contrataciones sostenibles. “Estos datos confirman que la inclusión de profesionales con diagnóstico de salud mental es una ruta posible si existe voluntad y se atiende a las realidades y contextos sociales de cada persona”- **destaca Carla Borszewski, especialista de la Fundación Adecco en inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial.**

Un recurso transversal enmarcado en cuatro grandes pilares

El recurso “**Entrevistar bien, adaptar mejor: una ruta hacia la inclusión**” es fruto de un intenso trabajo coordinado por la Fundación Adecco y que se ha apoyado en cuatro pilares fundamentales: el informe de salud mental y empleo desarrollado por la entidad en 2021, 7 focus group en los que han participado 29 personas de diferentes empresas, un “consejo de sabios” formado por asociaciones que trabajan estrechamente con personas con problemas de salud mental (**Fundación Buen Samaritano, Línea de rehabilitación psicosocial de Hermanas Hospitalarias, Grup Exter, AMAFE, Walk Rehabilitación y Desarrollo Integral, Fundación Manantial, INTRESS, GRUPO 5 y ASAM**), así como las empresas que apoyan el **Proyecto de Empleo y Salud Mental de la Fundación Adecco: Aceinsa, Alten, Bausch&Lomb, Boomerang, Copasa, doValue, Generali, Grupo HNA, Talgo y Thomson Reuters.**

“La inclusión de personas con discapacidad psicosocial constituye un reto mayúsculo que exige la acción coordinada de todos los actores sociales. Es por ello que hemos implicado a empresas y a entidades expertas en salud mental, nutriéndonos de su conocimiento y contrastándolo con nuestra experiencia en la atención a personas con discapacidad psicosocial que buscan trabajo. Existe una creciente sensibilidad y eso es positivo, pero el camino por recorrer aún es inmenso. Confiamos en que esta guía sirva para acelerar el trayecto y que dentro de unos años este tipo de iniciativas ya no sean necesarias”- **ha explicado Jordi Navarro, especialista de la Fundación Adecco en inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial.**

La guía ha sido además redactada por **Fernando Alonso, docente especialista en salud mental, e ilustrada por Esther Gómez Madrid, dibujante con un diagnóstico de salud mental** quien asegura que: “Cuando tienes una discapacidad de este tipo crees que todo el mundo te ve como un marciano y tú

también te percibes así. En la guía he tratado de plasmar esta sensación para despertar la empatía y la comprensión del entorno, y particularmente de las empresas. En mi caso, gracias a AMAFE y a la ayuda de mis psicólogos pude aceptar lo que me pasaba y dejar atrás esta visión negativa que tenía de mí misma. El apoyo del entorno es fundamental"- explica.

Claves para la inclusión laboral de las personas con diagnóstico de salud mental

Algunas pautas para impulsar la contratación de personas con discapacidad psicosocial, y que aparecen desarrolladas en la guía, son las siguientes:

- **Sensibilizar a la plantilla, empezando por el Comité de Dirección.** El desconocimiento y la indiferencia conducen a ideas negativas y estereotipadas sobre la salud mental, que construyen una barrera para la contratación de estos profesionales. La idea es **deshacerse de las ideas preconcebidas sobre las personas con problemas de salud mental** (baja productividad, escasa autonomía, conflictividad o empeoramiento del clima laboral), que no se basan en hechos objetivos, sino en sesgos inconscientes.
- **No asociar un diagnóstico a las capacidades de una persona.** Una esquizofrenia, una depresión o un trastorno de la personalidad no merman el talento ni las competencias de un profesional. En este sentido es importante no caer en generalizaciones ni en valoraciones absolutistas sobre la salud mental (un diagnóstico no hace que dos personas sean iguales entre sí).
- **No encasillar a las personas con diagnóstico de salud mental en un tipo de empleo concreto.** Es cierto que el trabajo puede tener una influencia en la salud mental dependiendo del nivel de estrés que pueda generar, pero no hay posiciones específicas para alguien que haya pasado por problemas de salud mental: todo depende de su formación, preparación, valores y actitudes.
- **No presuponer que las personas con problemas de salud mental no tienen margen de recuperación.** Está demostrado que el apoyo del entorno es fundamental, tanto desde el punto de vista clínico como desde la perspectiva del acompañamiento social. Además de la medicación, existen otro tipo de recursos que ayudan a la recuperación de la salud mental como el entrenamiento de las *soft skills* o el acceso al empleo, en el que la persona se siente realizada y amplía su círculo social. Es más: el empleo, cuando se desempeña en unas condiciones favorables, protege la salud mental de las personas, previene las patologías mentales y tiene un valor terapéutico y estabilizador.
- **En las entrevistas de trabajo, no realizar preguntas que cuestionen la valía del trabajador debido a su discapacidad psicosocial.** Por ejemplo qué medicación toma o si ha tenido ingresos hospitalarios. Estas preguntas generan una gran distancia con la persona entrevistada y perpetúan el estereotipo. En otras palabras, no debe formularse ninguna pregunta que no esté relacionada con el desempeño.
- **Compartir experiencias exitosas de inclusión laboral de personas con discapacidad psicosocial** para ayudar a derribar los citados estereotipos y favorecer que las buenas prácticas sean extensibles a otros departamentos y organizaciones.

Estas y otras claves aparecen desgranadas en la guía "Entrevistar bien, adaptar mejor: una ruta hacia la inclusión", que puede descargarse en el siguiente enlace: <https://fundacionadecco.org/guia-salud-mental>

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