

SALUD MENTAL. EL GRAN RETO DE LA

empleabilidad

Conclusiones de la jornada

Beneficios del empleo para las personas con problemas de salud mental

- Autoestima
- Autorrealización
- Dignidad
- La idea de un proyecto de vida útil
- Una estructura y una ocupación
- Socialización
- Integración
- Habilidades sociales
- Mayor independencia
- Mayor autonomía personal
- Mayor calidad de vida
- Aprendizaje constante
- Mejora cognitiva

Buenas prácticas en la incorporación de la persona con problemas de salud mental al entorno laboral:

- Las personas con problemas de salud mental valoran especialmente tener un empleo porque, en general han tenido que dedicar más esfuerzo a conseguirlo y lo consideran un regalo y una

oportunidad. Por ello, estas personas **se toman muy en serio su puesto de trabajo**, y su nivel de motivación e implicación es, a menudo, mayor que el del resto de personal.

- El simple hecho de **contratar a alguien a sabiendas de su diagnóstico es la mejor buena práctica** que pueda haber, porque saber que te han contratado conociendo tu diagnóstico ofrece un espacio de seguridad muy necesario para la persona que se incorpora al mundo laboral y refleja sensibilidad por parte del contratante.
- Por una parte, es importante poder **hablar con naturalidad con la empresa** si se sufre una enfermedad mental. Por otra, también hay que **respetar a las personas que no quieren comunicarlo por no querer ponerse etiquetas previas**. Sería conveniente que el responsable de la empresa lo supiera, con el objetivo de facilitar la adaptación al puesto de trabajo, y que los compañeros lo descubran si el trabajador decide compartirlo.
- Sería de ayuda que la persona con problemas de salud mental, antes de incorporarse al puesto de trabajo, se pueda beneficiar de **una pequeña**

formación teórico-práctica específica. Las empresas también ven conveniente, en caso de que el trabajador quiera compartir su diagnóstico, que los compañeros de trabajo reciban una pequeña formación que les aporte algunas pautas de actuación.

- Para facilitar la adaptación de la persona con problemas de salud mental al centro de trabajo, es beneficioso **ofrecer cierta flexibilidad laboral**, sobre todo si la persona está pasando por un momento difícil.
- Las empresas también ven de gran ayuda el **empleo con apoyo, la presencia de una persona de referencia**, un agente externo a la empresa, que aporta bienestar, evita recaídas y ayuda a la empresa a hacer una integración exitosa. Otra opción sería que la empresa ofreciera un acompañamiento, una persona empática y con cierta sensibilidad, que facilitara la adaptación de la persona con problemas de salud mental durante el periodo de adaptación.
- Otra alternativa interesante es el de los **enclaves laborales, contratos entre empresas ordinarias, llamadas empresas colaboradoras, y un Centro Especial de Empleo (CEE)** para la realización de servicios que guarden relación directa con la actividad principal de aquella y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Se entiende como un instrumento para la creación de empleo para personas con discapacidad, además de fomentar el desarrollo de una actividad productiva en las instalaciones de otra empresa, lo cual favorece la socialización.
- Es necesario que haya un **compromiso social por parte de la empresa**. Incorporar a alguien con enfermedad mental ayuda en este cambio de cultura empresarial, permite conocer lo que realmente pueden aportar. Es importante cen-

trarse en el potencial y capacidades de la persona y no en la discapacidad.

Dificultades en la incorporación de personas con enfermedad mental y propuestas de solución:

- **Efectos de la medicación:** la medicación puede provocar efectos secundarios como el aleramiento o la lentitud cognitiva, especialmente tras un momento de crisis, cuando la persona puede subir la dosis de la medicación.
- Determinados horarios dificultan la incorporación de personas con problemas de salud mental. Es recomendable **evitar la turnicidad y ofrecer reducciones de jornada**.
- Es importante **tener en cuenta las capacidades por encima del diagnóstico**. Ofrecer un recorrido laboral a la persona con enfermedad mental evitará su posible frustración, ya que a diferencia de otros colectivos con discapacidad, son muy conscientes de lo que les rodea, lo que hace que puedan cuestionarse las decisiones y ser más inconformistas.
- Una dificultad importante suelen ser los prejuicios del contratante y de los compañeros. **El desconocimiento que hay sobre la enfermedad mental dificulta mucho la incorporación**. Las empresas admiten que hay mucho miedo a lo desconocido y muchos mitos en torno a los trastornos mentales. También existe falta de información sobre cómo contratar personas con problemas de salud mental, el proceso de contratación y el método para integrar al trabajador.
- Las personas con problemas de salud mental suelen tener más autoestigma y le cuesta más coger confianza consigo mismas. Por ello, es importante **generar un entorno seguro que favorezca el acompañamiento y la empatía** desde un espacio de comprensión. Por todo esto, necesitan un periodo de adaptación mayor.

- La inclusión de las mujeres con enfermedad mental en el entorno laboral es especialmente complicada, ya que los puestos de trabajo en los que se ofrecen oportunidades tienen un perfil masculino (trabajo en talleres, en el sector de la automoción...). **Algunas mujeres ven su integración laboral obstaculizada** porque no se ofrecen oportunidades laborales en sectores en los que podrían sentirse más identificadas.
- La percepción social de la enfermedad mental está sesgada por el **desconocimiento y la desinformación**, e influye en el aislamiento de las personas que la padecen, poniendo barreras a su recuperación.
- El silencio que rodea a cualquier problema de salud mental forma parte del problema. Las enfermedades mentales están silenciadas, ausentes e invisibles. La realidad es que **una de cada cuatro personas padece una enfermedad mental a lo largo de su vida**, y que el 9% de la población española sufre una enfermedad mental.

La importancia del estigma y del autoestigma:

- **Gran parte del sufrimiento que padecen las personas con problemas de salud mental tiene su origen en el rechazo, la marginación y el desprecio social** que tienen que soportar, y no en la enfermedad en sí misma. Además, el estigma social, basado en prejuicios y tópicos, impide la total recuperación de la persona con problemas de salud mental y le mantiene aislado en su enfermedad.
- La estigmatización es casi siempre inconsciente, basada en erróneas concepciones sociales, arraigadas en la percepción colectiva. Por ejemplo, que una persona con esquizofrenia es violenta e impredecible o que una persona con depresión es débil de carácter. En lo relativo al trabajo, **la sociedad no considera que una persona con enfermedad mental tenga las mismas capacidades** para desempeñar todo tipo de trabajos que una persona sin enfermedad mental.
- La mayoría de personas con un problema de salud mental también luchan contra el propio autoestigma, que determina y amplifica las dificultades de integración social y laboral. **La persona se cree estos prejuicios y se identifica con ellos de forma errónea**, cree lo que la sociedad cree de ella, y lo interioriza de tal forma que se pone nuevas barreras que repercuten en su recuperación.
- Esto afecta a que la persona pueda sentirse:
 - › Con baja autoestima
 - › Inferior al resto
 - › Inseguro, diferente
 - › Excluido de la sociedad
- Por ello, **es vital tener empatía emocional** y ser sensibles al estigma y al autoestigma con el que carga la persona con problemas de salud mental.