

# **SALUT MENTAL I ESTIGMA A LES ORGANITZACIONS CATALANES**

**Informe 2023**

**\* \*\* obertament**

# **SALUT MENTAL I ESTIGMA A LES ORGANITZACIONS CATALANES**

Informe 2023

# Salut mental i estigma a les organitzacions catalanes Informe 2023

## Edició i coordinació de l'informe:

Carlos Alcoba Casares

## Disseny, anàlisi de dades, contrast i redacció:

Marta Sánchez  
Marina Muñoz  
Martí Oliver

## Disseny estètic i maquetació:

The Others

## Correcció lingüística:

L'apòstrof

## Edita:

Obertament

## Obertament,

Aliança catalana de lluita contra  
l'estigma en salut mental

obertament@obertament.org | 931123717

Ronda Sant Pere 28, entresol C, Barcelona.



Aquesta obra està subjecta a la llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada 4.0 de Creative Commons. Si voleu veure una còpia d'aquesta llicència, accediu a <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.ca> o envieu una carta sol·licitant-la a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, EUA.

# Índex

Salut Mental i Món Laboral: introducció	6
Obertament i Fitxa Tècnica	8
Entrevista a Magda Casamitjana, Directora del Pacte Nacional de Salut Mental	10
Resultats principals	12
Entrevista a Georgina Martí, Director of People a Kave Home	14
Resultats: anàlisi de les organitzacions	16
Entrevista a Raquel Vasconcelos, Activista d'Obertament	24
Resultats: anàlisi de les persones treballadores	26
Entrevista a Ricard Serlavos, Professor del Departament de Direcció de Persones i Organització d'ESADE	38
Recomanacions i bones pràctiques	40

# SALUT MENTAL, ESTIGMA I MÓN LABORAL

La importància de la salut mental en els entorns laborals ha guanyat reconeixement en els últims anys a causa del seu impacte en el benestar general dels empleats i en el rendiment de les organitzacions. Anteriorment, la salut mental solia ser passada per alt o considerada un assumpte personal aliè al món laboral i els seus desafiaments eren sovint subestimats o ignorats. Però, estem avançant cap a una major consciència i comprensió de la salut mental a causa d'una major obertura i conversa sobre el tema.

Les organitzacions estan adoptant enfocaments més proactius per a abordar la salut mental, implementant polítiques i programes que fomenten un entorn de treball saludable i fan costat als empleats en aquest àmbit.

Tot i això, un dels majors reptes relacionats amb la salut mental en l'entorn laboral és l'estigma associat. Es cert que s'han aconseguit millores en la seva reducció, però encara persisteixen barreres significatives. L'estigma pot provocar des de vergonya a la pèrdua del lloc de feina o, fins i tot, tenir un impacte negatiu en les opcions de creixement professional, els empleats temen ser estigmatitzats o jutjats si revelen els seus problemes de salut mental. Això fa que s'acabi manifestant de diverses formes, com el presentisme (estar físicament present però no funcionar de manera efectiva a causa de problemes de salut mental), l'absentisme (faltar al treball degut a problemes de salut mental), l'ocultació (no revelar problemes de salut mental per temor a la discriminació) o la manca de detecció (dificultat per a identificar i abordar els problemes de salut mental).

Existeixen diversos mites lligats a l'estigma en relació amb la salut mental en l'entorn laboral. Alguns d'aquests mites inclouen la idea que les persones amb problemes de salut mental són febles o incompetents, que no poden exercir-se de manera efectiva en el treball o que la salut mental és només un problema personal i no té relació amb la feina. Aquests mites perpetuen l'estigma i dificulten l'accés a l'ajuda i el suport necessaris.

Els equips directius i managers exerceixen un paper crucial en els nous lideratges orientats cap a la salut mental. És important que els i les líders estiguin capacitats per a reconèixer els signes de problemes de salut mental, brindin un ambient de treball segur i de suport, i promoguin una cultura on es pugui parlar amb naturalitat de salut mental. Els managers han de ser sensibles a les necessitats dels seus equips i fomentar un entorn en el qual se sentin còmodes en demanar ajuda i buscar el suport necessari. S'ha reconegut la importància dels nous lideratges que fomentin l'empatia, la comunicació oberta i la promoció d'un ambient de treball lliure d'estigma.

A més, s'ha observat que els companys de treball poden exercir un paper significatiu en el suport a la salut mental. La solidaritat entre col·legues pot ajudar a trencar l'estigma i crear un entorn més inclusiu. La formació i l'educació sobre la salut mental s'estan promovent cada vegada més en els llocs de treball.

Si no es crea un entorn on es pugui parlar de salut mental lliurement, l'impacte sobre la productivitat i la pèrdua de talent serà significatiu. Els empleats que enfronten problemes de salut mental poden experimentar dificultats per a concentrar-se, prendre decisions i mantenir relacions laborals efectives. Això pot resultar en una disminució de la productivitat i la qualitat del treball. A més, si les organitzacions no aborden adequadament els problemes de salut mental, corren el risc de perdre a em-

pleats talentosos que busquen ambients de treball més saludables i solidaris.

Quant a la implementació de polítiques concretes, la gestió de baixes per motius de salut mental, el retorn al treball després d'una absència i els ajustos raonables són aspectes clau. Les organitzacions han d'assegurar-se que existeixin processos clars i ben definits per a gestionar les baixes per motius de salut mental, brindar suport durant el període d'absència, facilitar el retorn al treball de manera gradual i adaptada a les necessitats individuals i que totes les persones treballadores coneguin aquestes polítiques i com accedir-hi. Els departaments de prevenció i recursos humans també estan adquirint un paper més actiu en la gestió de la salut mental en l'entorn laboral. A més, els ajustos raonables, com a horaris flexibles o canvis en les tasques assignades, poden ajudar a mantenir un equilibri saludable entre el treball i la vida personal.

És important destacar la perspectiva de gènere en l'anàlisi de la salut mental en l'entorn laboral. Les dones sovint s'enfronten amb desafiaments addicionals a causa de rols i expectatives tradicionals de gènere, discriminació i desigualtats en el lloc de treball. Això pot tenir un impacte negatiu en la seva salut mental. D'una altra banda, els homes poden tenir més dificultats a l'hora de demanar ajuda o detectar que estan passant per un problema de salut mental. És fonamental abordar les desigualtats de gènere i promoure la igualtat en l'entorn laboral per crear un ambient més saludable per a tot el personal.

En resum, la importància de la salut mental en els entorns laborals ha evolucionat en els últims anys, però encara enfronta desafiaments relacionats amb l'estigma i la discriminació. Abordar aquests reptes per a crear entorns de treball saludables i solidaris és fonamental per a promoure el benestar dels empleats, millorar la productivitat i retenir el talent. La implementació de polítiques concretes i la perspectiva de gènere són aspectes clau en aquest procés, i els managers exerceixen un paper essencial a liderar el canvi cap a una cultura organitzativa més saludable i comprensiva.

També un espai d'agraïment perquè aquest estudi no seria possible sense el suport i el compromís d'organitzacions, entitats i administracions públiques: Ajuntament de Barcelona, Barcelona Activa, Fundació Factor Humà, Federació de Cooperatives de Treball de Catalunya, Mancomunitat Sanitària de Prevenció, PIMEC, La Unió Catalana d'Hospitals.

La salut mental s'ha convertit en una gran oportunitat perquè les empreses marquin la diferència, fem-ho possible, hi guanyem tots!

## Obertament

La raó de ser d'Obertament és lluitar contra l'estigma i la discriminació que les persones que conviuen amb un problema de salut mental encara pateixen a les diferents esferes de la seva vida, tot fent que, a través de l'activisme i els seus testimonis en primera persona, esdevinguin protagonistes del canvi en la societat.

Obertament va néixer el desembre de 2010 de la mà dels principals agents socials de la salut mental a Catalunya i actua mitjançant campanyes de marketing social i projectes de transformació via assessorament, eines, serveis i recursos pels àmbits sanitari, educatiu, laboral i als mitjans de premsa i comunicació.

Som responsables d'actuar contra les causes de les injustícies que pateixen les persones, especialment aquelles amb algun problema de salut mental. I ho fem defugint paternalismes, respectant la dignitat de la persona, promovent la solidaritat, la igualtat d'oportunitats i la participació.

En els últims anys hem format i acompanyat a milers de persones treballadores d'empreses de tota mida i sector perquè siguin protagonistes que transformin internament les seves organitzacions.

L'evidència científica de tot allò que fem és un factor diferencial en la nostra forma de treballar. Per aquest motiu, i sent l'organització de referència a Catalunya de lluita contra l'estigma, teníem l'obligació de generar dades de coneixement públic sobre com la salut mental està impactant ara mateix en els nostres entorns laborals.

## Sobre aquest informe

Tot i ser conscients del pes de l'estigma en la gestió de la salut mental a les empreses, ni a Catalunya ni a la resta de l'Estat teníem dades al respecte. És des del món anglosaxó d'on provenen la immensa majoria d'estudis i avaluacions al respecte.

Necessitàvem coneixement propi de les organitzacions de casa nostra per tal de tenir eines de transformació més eficients.

Per aquest motiu, Obertament, com a entitat de referència en lluita contra l'estigma de la salut mental a Catalunya, ha dut a terme aquest anàlisi.

Per a la seva execució, s'han realitzat dos qüestionaris per conèixer d'una banda la visió de l'empresa des de la seva direcció general o de recursos humans o de prevenció i, per una altra, el pes de l'estigma entre les persones treballadores.

## Qüestionari organitzacions

## Qüestionari treballadors/es

<b>Objectiu</b>	Conèixer l'impacte de l'estigma en salut mental en la realitat actual de les empreses que tenen persones treballant a Catalunya	
<b>Tècnica recollida informació</b>	Qüestionari on-line	
<b>Àmbit territorial</b>	Catalunya	
<b>Univers</b>	Organitzacions amb seu a Catalunya amb com a mínim una persona assalariada	Treballadors/es d'organitzacions amb seu a Catalunya amb com a mínim una persona assalariada
<b>Disseny mostral</b>	Mostra <b>103</b> Nivell de confiança <b>90,0%</b> Marge d'error <b>7%</b>	Mostra <b>623</b> Nivell de confiança <b>95,0%</b> Marge d'error <b>5%</b>
<b>Estratificació</b>	Mida de l'organització Localització Sector	Gènere Experimentar o no problemes de salut mental Edat Càrrec
<b>Tipologia de qüestionari</b>	Dades organització Accions de suport a la salut mental Impacte de la salut mental i l'estigma en l'àmbit laboral	Dades sociodemogràfiques Dades organització Accions de suport a la salut mental Impacte de la salut mental i l'estigma en l'àmbit laboral
<b>Treball de camp</b>	Qüestionaris realitzats entre el 15 de setembre de 2022 i el 28 de febrer de 2023	



## Magda Casamitjana

### Directora del Pacte Nacional de Salut Mental

La Covid-19 ha impulsat a moltes empreses a engegar polítiques per a la cura de la salut mental dels seus treballadors, ens trobem davant d'un canvi de paradigma o ha estat fruit d'una situació passatgera?

Estem clarament davant d'un canvi de paradigma: des de les portades dels diaris al carrer, tothom parla de salut mental. I les empreses ho perceben, veuen com els problemes de salut mental colpegen a la productivitat i no és cosa d'un o dos treballadors.

Les empreses necessiten seguir funcionant, així que han interioritzat que han de posar-hi remei, que han de posar-hi recursos o tindrem tots plegats un problema. Tant les organitzacions com les persones treballadores.

Quin pes ha tingut històricament l'estigma com a barreira perquè les organitzacions abordin aquesta situació? A l'informe veiem com la majoria d'empreses (76%) mostra preocupació sobre la salut mental dels seus treballadors, però després es troben en dificultats per aplicar polítiques concretes.

Hi ha una situació de desconeixement sobre què és la salut mental, el ventall de realitats és tan divers, que les empreses no saben per on començar. Si no poses les condicions perquè tots els treballadors puguin desenvolupar la seva feina, el que estàs fent és abocant a l'exclusió a persones per la seves problemàtiques de salut mental.

Cal el suport de l'administració i el compromís de les empreses per eliminar l'estigma que construeix el mite de que les persones amb problemes de salut mental no són productives i, per tant, no interessen a les organitzacions.

Quins creus que són els principals mites que envolten a les persones amb problemes de salut mental a les empreses? Les dades ens assenyalen que el 48% de les persones amb problemes de salut mental han ocultat el motiu real quan han hagut de faltar a la feina.

El de la productivitat que hem comentat. També que són persones inestables, que tindran baixes contínues o falta d'empatia amb la resta de companys. Aquesta idea d'una persona com un alien que, mala sort, t'ha tocat.

Malgrat estiguis treballant, malgrat tinguis la preparació adequada, malgrat tinguis les capacitats...se't posa una creu i perds el dret a treballar. Perds el dret a ser ciutadà en aquesta societat.

Aquests mites són coneguts i compartits socialment, per tant la gent amb problemes de salut mental acaba ocultant la seva condició, però amb un gran patiment. Por a ser descobert, han d'emascarar la seva vida. Això és molt greu.

Cal molta més formació i informació. Necessitem visibilitzar la realitat, necessitem que persones amb poder verbalitzin les seves problemàtiques de salut mental.

Quins beneficis com a país podem aconseguir si trencuem amb l'estigma de la salut mental laboral?

Primer, pensant simplement en el món empresarial, tindriem un gran augment de la productivitat. Però, més enllà, com a país fariem un salt a nivell d'inclusió, de respecte, de convivència, de diversitat...

Et diré quin país ets sabent quantes persones amb problemes de salut mental estan inserides laboralment. Però, estem lluny ara mateix. No només això, estem expulsant a persones molt capacitades.

És una perduda de talent, valors i humanitat que no ens podem permetre.

Quines mesures s'estan impulsant des de la Generalitat en aquest sentit?

Necessitem una estratègia conjunta de com les empreses de Catalunya han de treballar la salut mental, però començant per la pròpia Generalitat. Tenim milers de treballadors i hem de donar exemple.

## Cal el suport de l'administració i el compromís de les empreses per eliminar l'estigma que construeix el mite de que les persones amb problemes de salut mental no són productives i, per tant, no interessen a les organitzacions.

Des de les administracions públiques, com ha evolucionat la preocupació de la salut mental laboral?

En els últims anys, la pressió social al voltant de la salut mental ha crescut. A nivell de la Generalitat, tots els Departaments, de tots els àmbits, veuen la necessitat i la urgència d'incorporar polítiques sobre salut mental a les seves àrees.

Estem en vies de generar una estratègia de país que es ajudi a sortir de la dinàmica acció-reacció en la que l'ebullició social de la salut mental ens ha situat. Volem donar un relat únic, referents comuns i polítiques compartides a nivell de tota Catalunya: des de les empreses, les escoles, les universitats, drets socials, justícia, premsa, interior, ajuntaments, cultura, esports...

L'OMS ens ha marcat que un dels focus al voltant de la salut mental en que les administracions més hem de treballar és l'àmbit laboral. I hem convocat reunions amb patronals, sindicats i organitzacions per tal de començar a fer diagnòstic de la situació i donar directius.

Hem de marcar, a nivell de país, com volem que les nostres empreses abordin els problemes de salut mental.

L'estigma ha de ser clau en aquesta feina, si no fem caure aquesta barrera inicialment serà molt més complex incorporar la resta de polítiques. Ens impossibilita saber fins i tot de què estem parlant, falta molta informació i formació sobre salut mental i, en part, és conseqüència de l'estigma.

Un dels grans reptes és que les petites i mitjanes empreses també puguin establir polítiques de salut mental, com ho podem aconseguir? Veiem a l'anàlisi que si bé és cert que les empreses grans disposen de més recursos, l'estigma és bastant transversal a la mida de l'organització.

L'Administració Pública té l'obligació aquí de marcar les directius i generar els ajuts necessaris perquè la lluita contra l'estigma en el món laboral arribi a totes les empreses, especialment les petites que no tenen els recursos propis necessaris.

La Generalitat i el Parlament de Catalunya tenen la responsabilitat de generar el marc normatiu perquè aquesta feina sigui una consigna de país. Que no quedi en mans de cada empresa, sinó que tinguem un full de ruta a nivell de Catalunya en aquest sentit.

# RESULTATS PRINCIPALS

- 01. Els problemes de salut mental són comuns:** el 40% de les persones treballadores considera dolent o regular el seu estat actual de salut mental.
- 02. L'estigma és una realitat:** el 52% dels treballadors que ha deixat d'anar a la feina per un problema de salut mental ha amagat el motiu real de la seva absència.
- 03. L'ocultació per sobreviure:** el 90% de les persones que han passat per un problema de salut mental no s'han sentit capaces de parlar-ne obertament a la feina.
- 04. La discriminació per raons de salut mental:** el 45% dels treballadors creu que una persona amb un problema de salut mental seria tractada injustament i seria discriminada a la feina.
- 05. El presentisme com a símptoma:** el 60% dels treballadors que ha passat per un problema de salut mental no ha deixat d'anar a la feina.
- 06. Talent en risc:** el 37% de les persones amb problemes de salut mental té por de demanar ajuda per l'impacte en el seu futur laboral.
- 07. Les empreses en són conscients:** el 76% de les empreses afirma preocupar-se per la salut mental, però la xifra cau al 47% si preguntem al personal sobre aquest compromís de l'empresa i encara baixa més, fins al 38%, si responen les persones amb problemes de salut mental.
- 08. Camí de millora per recórrer:** el 74% dels treballadors no ha rebut cap tipus de suport per part de la seva empresa per a gestionar les problemàtiques de salut mental relacionades amb la feina.
- 09. Desconeixement de l'estigma:** només el 34% de les persones treballadores saben què és l'estigma en salut mental i les seves implicacions en l'àmbit laboral.
- 10. La visió de gènere:** el 14% de les dones amb problemes de salut mental és tractat injustament de forma habitual per la seva condició, enfront del 8% dels homes.
- 11. La importància dels i les líders:** només el 31% dels mànagers considera que té les eines suficients per part de l'empresa per a gestionar les problemàtiques de salut mental i estigma.
- 12. Impacte de l'entorn laboral en la salut mental:** el 68% dels treballadors amb problemes de salut mental situa la feina com una de les causes de la seva condició.
- 13. La mida de l'organització:** el 50% de les petites i mitjanes empreses consideren els seus caps més propers i accessibles per parlar de salut mental que en les grans, un 29%.



## Georgina Martí

Director of People a Kave Home

**Els prejudicis són una gran barrera per a l'abordatge de la salut mental, per aquesta raó, creiem que lluitar per combatre'ls és una de les primeres necessitats per crear un ambient segur on compartir i treballar els temes relacionats a ella.**

Com valores l'evolució de la importància de la salut mental dins de les empreses en els darrers anys?

La salut mental cada vegada té més pes dins de les empreses. Hem passat d'una realitat on es parlava només de la salut física de l'equip o dels treballadors i es deixava la mental en l'àmbit privat individual, a una realitat on s'ha vist la importància de cuidar també la salut mental de l'organització.

Des de fa uns anys, sobretot després de la pandèmia, s'ha començat a valorar i posar el focus en estratègies de salut mental. És un tema complex que s'ha de treballar bé, hi ha molt de camí per recórrer i ja estem fent els primers passos.

Quins creus que podrien ser els beneficis, tant a nivell corporatiu com de col·laboradors, de treballar en aquest sentit a les organitzacions?

Les persones són un reflex de la cultura i els valors de les organitzacions, cuidar la salut mental dels equips té beneficis directes tant en l'experiència de l'empleat com a escala productiva o en la imatge de l'empresa pels seus stakeholders.

Fins a quin punt consideres que el pes de l'estigma és un repte per l'abordatge de la salut mental als entorns laborals?

Els prejudicis són una gran barrera per a l'abordatge de la salut mental, per aquesta raó, creiem que lluitar per combatre'ls és una de les primeres necessitats per crear un ambient segur on compartir i treballar els temes relacionats a ella.

Direcció, recursos humans, prevenció de riscos laborals...quines àrees haurien d'estar implicades en el lideratge d'estratègies al voltant de la salut mental?

Direcció, Recursos Humans i PRL treballen de manera coordinada. De fet, fa uns mesos, el nostre departament de Recursos Humans ha passat a anomenar-se "People" per fer palès aquest canvi de visió que comentàvem, deixem de centrar les nostres tasques en l'àmbit operatiu i en tràmits per també donar lloc a treballar accions, polítiques i enfocar la cultura empresarial al benestar de les persones de l'equip.

Quin és el paper dels líders d'equip en la transformació de la cultura organitzativa al voltant de la salut mental?

Els líders dels equips tenen un paper crucial en la transformació de la cultura organitzativa. La salut mental dels treballadors és una qüestió cada vegada més important en l'entorn laboral i els líders han de ser els principals impulsors del canvi per a mirar la cultura d'una empresa en aquesta línia.

Fomentar consciència, capacitació i sensibilitzar als líders, ha de permetre crear un ambient de treball segur, on es promogui el benestar emocional dels equips. De fet, la major part de les accions desenvolupades en la nostra empresa en l'àmbit de salut mental han tingut com objectiu la capacitació dels líders, entenent la rellevància de formar-los per aconseguir aquest canvi.

Fins a quin punt és important incorporar als equips en el disseny de protocols i eines de cura i prevenció de la salut mental?

Personalment considero que es extremadament important incorporar-los. Els equips podem aportar una perspectiva i coneixement específic sobre les necessitats de cada àrea ja que son els que més coneixen les funcions i desafiament dels diferents llocs de treball. La col·laboració amb els equips assegurarà la implementació de pràctiques més efectives i adaptades millor a la realitat.

A part, incorporar-los en el disseny i definició assegurarà un major sentiment de responsabilitat i compromís, sent la clau d'èxit de qualsevol política que es vulgui dur a terme.

Per empreses que depenen molt del talent, quina importància pot tenir en els propers anys disposar de polítiques concretes al voltant de la salut mental?

Serà essencial per tenir el millor talent en els equips. Cada vegada les persones valoren més el benestar emocional, fins i tot per davant d'altres polítiques retributives que pugui haver-hi en una empresa. Aquelles empreses que es centrin en vetllar per la salut mental i estableixin polítiques sòlides i efectives entorn d'aquesta, seran més atractives pel talent.

Quan parlem de talent no només és pensant en crear marca per captar-lo, sinó també en retenir els seus treballadors més preuats creant espais de treball emocionalment estables on existeixin oportunitat de creixement i es pensin en un projecte a futur.



# RESULTATS: ANÀLISI DE LES ORGANITZACIONS

Aquest primer recull de resultats de l'informe té com objectiu observar com les organitzacions perceben i articulen polítiques al voltant de la salut mental en comparació amb la visió de la gent que hi treballa. I, dins d'aquest grup, observar les diferències entre les persones treballadores amb i sense problemes de salut mental.

Les dades de les organitzacions són fruit de les respostes que ens han transmès personal de direcció o responsables de recursos humans.

## L'empresa es preocupa per la salut mental de les persones treballadores.

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	75,7%	13,6%	10,7%
<b>Organitzacions GRANS</b>	88,5%	8,6%	2,9%
<b>Organitzacions PIMES</b>	68,9%	16,2%	14,9%
<b>Treballadores sense problemes de salut mental</b>	47,4%	23,1%	29,5%
<b>Treballadores amb problemes de salut mental</b>	38,4%	20,7%	40,9%

La importància de la salut mental per a les empreses és una realitat, 3 de cada 4 reconeixen que es preocupen per aquesta qüestió. Això representa té un potencial molt important en el futur desplegament d'estratègies per part de les organitzacions per abordar les problemàtiques de salut mental dels seus treballadors.

També veiem com tenim dues velocitats depenent de la mida de l'empresa. Les petites i mitjanes, tot i tenir xifres

altes (68,9%), ara mateix, tenen una percepció diferent de les més grans (88,5%) al voltant de la preocupació sobre la salut mental.

Quan es pregunta als treballadors, tinguin o no tinguin un problema de salut mental, la percepció és molt diferent. El diferencial és molt gran i és especialment significatiu en el cas del treballadors amb problemàtica de salut mental.

## L'empresa ofereix informació i formació sobre estigma i salut mental.

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	47,7%	17,1%	35,2%
<b>Organitzacions GRANS</b>	63,1%	14,3%	22,6%
<b>Organitzacions PIMES</b>	39,7%	17,7%	42,6%
<b>Treballadores sense problemes de salut mental</b>	44,8%	17,6%	37,6%
<b>Treballadores amb problemes de salut mental</b>	34,3%	14,1%	51,6%

**L'empresa anima les persones treballadores a parlar obertament sobre problemes de salut mental.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	56,9%	28,2%	14,9%
<b>Organitzacions GRANS</b>	60,0%	31,4%	8,6%
<b>Organitzacions PIMES</b>	55,7%	26,5%	17,8%
<b>Treballadores sense problemes de salut mental</b>	33,0%	29,8%	37,2%
<b>Treballadores amb problemes de salut mental</b>	24,6%	25,7%	49,7%

**L'empresa realitza accions de suport a la salut mental de les persones treballadores.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	63,3%	15,5%	21,2%
<b>Organitzacions GRANS</b>	74,3%	14,3%	11,4%
<b>Organitzacions PIMES</b>	57,4%	16,2%	26,4%
<b>Treballadores sense problemes de salut mental</b>	40,2%	22,6%	37,2%
<b>Treballadores amb problemes de salut mental</b>	29,0%	21,3%	49,7%

**L'empresa realitza accions per detectar les persones treballadores que pateixen algun problema de salut mental.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	40,1%	23,8%	36,1%
<b>Organitzacions GRANS</b>	57,1%	20,0%	22,9%
<b>Organitzacions PIMES</b>	31,0%	25,0%	44,0%
<b>Treballadores sense problemes de salut mental</b>	23,0%	20,3%	56,7%
<b>Treballadores amb problemes de salut mental</b>	10,2%	21,3%	68,5%

**L'empresa realitza accions per prevenir casos d'assetjament, burla o discriminació per problemes de salut mental.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	70,0%	25,0%	5,0%
<b>Organitzacions GRANS</b>	65,8%	17,1%	17,1%
<b>Organitzacions PIMES</b>	72,1%	11,8%	16,1%
<b>Treballadores sense problemes de salut mental</b>	40,6%	29,1%	30,3%
<b>Treballadores amb problemes de salut mental</b>	30,7%	27,1%	42,2%

**L'empresa disposa de mecanismes específics per gestionar les baixes de les persones treballadores per problemes de salut mental.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	30,9%	28,2%	40,9%
<b>Organitzacions GRANS</b>	26,7%	34,7%	38,6%
<b>Organitzacions PIMES</b>	25,9%	27,2%	46,9%
<b>Treballadores sense problemes de salut mental</b>	26,2%	38,7%	35,1%
<b>Treballadores amb problemes de salut mental</b>	18,9%	34,3%	46,8%

**L'empresa realitza els ajustos necessaris per adaptar de forma raonable el lloc de treball de les persones que pateixen algun problema de salut mental.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	57,9%	26,2%	15,9%
<b>Organitzacions GRANS</b>	68,9%	17,1%	14,0%
<b>Organitzacions PIMES</b>	53,1%	30,9%	16,0%
<b>Treballadores sense problemes de salut mental</b>	32,2%	35,6%	32,2%
<b>Treballadores amb problemes de salut mental</b>	21,6%	34,2%	44,2%

Una de les qüestions més complexes per a les empreses és la posada en marxa de mesures específiques per a la gestió de la salut mental dels equips, ja sigui per desconeixement, por o falta de cultura interna al respecte.

En primer terme, gairebé la meitat de les empreses (47,7%) donen algun tipus d'informació i formació a la seva plantilla sobre salut mental i estigma. És una dada prou positiva, independentment que sigui o no amb molta profunditat, sí que ens indica que hi ha certa correspondència a la preocupació abans expressada.

Veiem com les mesures de suport (63,3%) i prevenció d'assetjament, burla o discriminació (70,0%) són les que manifesten que tenen més presents, en canvi, quan entrem en polítiques concretes com gestió de les baixes

(30,9%), ajustos (57,9%) o detecció (40,1%) els números cauen de forma considerable.

De nou, observem un biaix enorme entre la percepció que tenen les empreses de les mesures que estan implementant i com les reben les persones treballadores. Diferència que, de vegades, pot arribar a ser de més de 30 punts percentuals.

També és molt interessant la diferència entre viure o no una problemàtica de salut mental a l'hora de mesurar la implementació de polítiques als llocs de feina.

Quant a la mida de les empreses, el fet de disposar de més recursos per part de les grans organitzacions sí que marca certa diferència quan es tracta d'engegar accions envers la salut mental dels treballadors.

### Les persones treballadores són coneixedores de les accions de suport a la salut mental que ofereix l'empresa.

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	48,9%	25,2%	25,9%
<b>Organitzacions GRANS</b>	60,0%	25,7%	14,3%
<b>Organitzacions PIMES</b>	43,0%	25,0%	32,0%

### Les persones treballadores s'acullen a les accions de suport a la salut mental que ofereix l'empresa.

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	46,0%	32,0%	22,0%
<b>Organitzacions GRANS</b>	54,3%	31,4%	14,3%
<b>Organitzacions PIMES</b>	41,3%	32,4%	26,3%

Tot i la mancança d'eines al voltant de la cura de la salut mental a les empreses, encara podem trobar una dificultat afegida, que són els problemes perquè aquestes mesures siguin conegudes per tota l'organització.

És significatiu el desconeixement que les persones treballadores arriben a tenir de les eines a la seva disposició (48,9%), per una banda, i les dificultats (46,0%), per una altra, de fer-les servir en cas de necessitat.

Aquí també hauríem de valorar el pes de l'estigma com a barrera per a fer-ne ús. No valorar l'estigma en la seva mesura ens podria dur a la conclusió que és simplement un problema de comunicació i no una qüestió de més profunditat.

### Les persones treballadores saben què és l'estigma en salut mental i les seves implicacions en l'àmbit laboral.

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	33,9%	38,2%	27,9%
<b>Organitzacions GRANS</b>	35,2%	48,4%	16,4%
<b>Organitzacions PIMES</b>	33,2%	32,8%	34,0%

### Els managers i càrrecs directius estan conscienciats sobre la importància de l'estigma en salut mental.

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	52,0%	18,0%	30,0%
<b>Organitzacions GRANS</b>	48,2%	19,4%	32,4%
<b>Organitzacions PIMES</b>	53,4%	17,2%	29,4%

El desconeixement sobre l'impacte de l'estigma en salut mental i les seves implicacions en l'àmbit laboral és segurament una de les principals barreres per l'èxit en l'aplicació de polítiques concretes.

Que només 1 de cada 3 treballadors tingui constància que la salut mental té un estigma associat dificulta no només la posada en marxa d'eines específiques, sinó la

pròpia consciència de les necessitat al voltant de la salut mental laboral.

Per una altra banda, és bàsic que els i les líders dels equips tinguin interioritzat la importància de l'estigma perquè són els que tenen capacitat de transformar la cultura organitzativa i l'aplicació de polítiques i només el 52% estan conscienciats d'aquesta realitat.

### Les persones treballadores amb un problema de salut mental són tractades justament i no són discriminats (burles, xafarderies, aïllament, etc.).

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	74,1%	14,6%	11,3%
<b>Organitzacions GRANS</b>	70,8%	19,3%	9,9%
<b>Organitzacions PIMES</b>	76,0%	12,1%	11,9%

**Les persones treballadores poden explicar el seu problema de salut mental sense por a perdre el lloc de treball.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	77,7%	13,5%	8,8%
<b>Organitzacions GRANS</b>	87,1%	9,7%	3,2%
<b>Organitzacions PIMES</b>	72,4%	15,3%	12,3%

**Les persones treballadores poden explicar el seu problema de salut mental sense por a perdre possibilitats de promoció o assumpció de responsabilitats en l'empresa.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	60,7%	24,7%	14,6%
<b>Organitzacions GRANS</b>	64,5%	19,4%	16,1%
<b>Organitzacions PIMES</b>	58,7%	27,6%	13,7%

Un dels efectes de l'estigma en salut mental a les empreses és la pèrdua de talent. Observem com entre la pregunta si algú amb un problema de salut mental no seria discriminat (74,1%) ni acomiadat (77,7%) enfront si no tindria por a perdre possibilitats de promoció (60,7%) hi ha una caiguda percentual significativa.

Poden semblar xifres positives, però parlem de que 1 de cada 4 empreses considera que les persones amb pro-

blemes de salut mental serien discriminades o acomiadades i que en 4 de cada 10 el desplegament d'una carrera professional es veuria afectat per l'estigma.

Són dades importants i greus per l'impacte tant a nivell personal com de talent intern a les organitzacions.

**Les persones treballadores no tenen por a parlar obertament els seus problemes de salut mental amb els seus companys.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	30,3%	47,3%	22,4%
<b>Organitzacions GRANS</b>	22,7%	51,6%	25,7%
<b>Organitzacions PIMES</b>	34,0%	45,0%	21,0%

**Les persones treballadores no tenen por a parlar obertament els seus problemes de salut mental amb els seus superiors.**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	42,8%	38,2%	19,0%
<b>Organitzacions GRANS</b>	29,4%	51,6%	19,0%
<b>Organitzacions PIMES</b>	50,0%	31,0%	19,0%

**Les persones treballadores amb problemes de salut mental no tenen problemes en demanar ajuda als responsables de recursos humans o de seguretat i salut en el treball**

	D'acord	Ni d'acord ni en desacord	En desacord
<b>Total Organitzacions</b>	51,8%	30,3%	17,9%
<b>Organitzacions GRANS</b>	51,9%	34,1%	14,0%
<b>Organitzacions PIMES</b>	51,0%	28,2%	20,8%

La percepció de les organitzacions és que els treballadors amb problemes de salut mental tenen més facilitat per compartir la seva situació amb superiors (42,8%) o responsables de recursos humans (51,8%) que amb els companys (30,3%).

Si fem focus sobre com veuen les empreses la relació entre els companys, podem observar que es mostren equidistants, això ens assenyala desconeixement a ni-

vell d'avaluació o falta d'intervenció sobre els equips en qüestions relacionades amb la salut mental.

En aquest cas, la diferència més significativa a nivell de mida de l'organització la trobem en que a les petites i mitjanes empreses es consideren els caps més propers (50,0%) i accessibles per parlar de salut mental que en les grans (29,4%).



## Raquel Vasconcelos

### Activista d'Obertament

#### Quan vas saber que tenies un problema de salut mental?

La primera vegada que em van parlar de depressió o ansietat va ser un neuròleg. Tenia 28 anys i va ser arran d'un tema de migranyes, que jo pensava que era una qüestió clínica, però sempre apareixien en moments estressants de la meua vida.

Tot i que em van receptar un tractament, no vaig interioritzar la problemàtica i no el seguia fil per randa, fins que un temps després vaig petar i allà sí vaig començar anar a un Centre de Salut Mental d'Adults (CSMA).

El diagnòstic va donar moltes respostes al que tota la vida havia sentit i viscut, però que no arribava a entendre moltes vegades. De cop, tot va encaixar.

#### Quina és la teua experiència en l'activisme en salut mental?

M'ha vingut genial formar part d'Obertament. Abans d'anar a la primera formació d'activistes, vaig sentir del meu entorn proper que potser seria perillós estar allà a un espai amb tanta gent amb diagnòstics.

És la idea que té la gent de la salut mental. Fins i tot, jo podia tenir abans aquests prejudicis.

Es podria dir que ja era activista en salut mental abans d'entrar a Obertament. Jo ho havia explicat a la feina i al meu entorn d'amistats. Va ser un moviment natural vital anar un pas més enllà.

#### Com vas explicar que tenies un problema de salut mental a la feina?

Durant una època vaig haver d'anar al CSMA a fer un seguiment setmanal en horari laboral. La meua supervisora em va dir que cap problema, però que necessitaria simplement un justificant mèdic.

Clar, el primer dia em posen el segell del CSMA i li explico a la noia de recepció que no vull que pensin a la feina que estic fatal per anar a un centre de salut mental. I ella em diu 'no et preocupis, tenim un segell que posa només Centre de Salut' sense la paraula 'Mental'.

Al cap de 6 mesos, li dic a la noia 'posa'm el segell sencer'. Estava millor, més segura. Al donar-li a la supervisora, vaig esperar la seva reacció i em va dir 'està molt bé que donis importància a la salut mental'. Això va ser un descans enorme.

## Ens fan enquestes, ens pregunten, però sempre tenim la sensació que no s'acaben d'implementar polítiques concretes al voltant després. Encara hi ha una barrera molt gran, segurament fruit de l'estigma.

#### L'ocultació de la problemàtica de salut mental a la feina és una fet molt habitual, quines conseqüències creus que té?

Jo tenia por de dir-ho obertament a la feina, anticipava què podia passar. Si em quedaria sense feina, si la meua carrera es veuria afectada, pèrdua d'oportunitats, menys responsabilitats...t'imagines els pitjors escenaris perquè no saps com pot reaccionar la gent.

La meua cap directa va a ser la primera persona amb la que vaig parlar obertament de la meua problemàtica. Abans que amb l'equip de recursos humans, sobretot perquè estaven més enfocats a qüestions burocràtiques i no tant a gestionar les persones dels equips.

#### Quines etiquetes has hagut de viure a la feina per tenir un problema de salut mental?

Durant molt de temps tothom em veia a l'empresa com 'la persona sensible', una mica ploranera. Aquesta ha estat la meua etiqueta, però després he tingut la sort que la meua carrera no s'ha vist afectada per la condició mental. No he viscut tractes injustos ni discriminatoris.

Segurament m'ha afectat més l'autoestigma. He arribat a no intentar promocions internes perquè avançava que aquell lloc de feina me podria generar un estrès massa gran.

Analizant les dades, observem com el fet de conivir o no amb un problema de salut mental modifica radicalment la percepció sobre els protocols de les empreses. Quin paper creus que podria tenir la figura d'un ambaixador de salut mental?

El fet de parlar obertament del meu problema de salut mental m'ha convertit, de forma involuntària, però m'hi trobo còmode, en referent sobre aquesta realitat.

Si algú passava algun mal moment, acabava anant a parlar amb ell o ella, a fer un cafè, unes respiracions...tot de forma molt informal. És important tenir iguals que hagin viscut situacions similars per aconseguir el suport necessari.

Tot i això, desconec si hi ha estructures més formals de polítiques i protocols a nivell d'empresa per abordar les problemàtiques de salut mental més enllà de les xarxes entre companys.

#### Quines accions has vist al voltant de la salut mental per part de l'empresa?

Per exemple, a la meua empresa tenim un cop al mes un fisioterapeuta que ve a l'oficina i qui vulgui pot anar a fer-se un tractament. No dic que portin psicòlegs, o sí. Però, costa molt incorporar mesures de cura de la salut mental. Segurament la gent tampoc el faria servir anticipant el que es podria pensar si algú demanar ajuda en aquest sentit.

Ens fan enquestes, ens pregunten, però sempre tenim la sensació que no s'acaben d'implementar polítiques concretes al voltant després. Encara hi ha una barrera molt gran, segurament fruit de l'estigma.

#### Consideres que hi ha hagut una evolució positiva sobre com es viu la salut mental dins de les empreses?

Es parla molt més de salut mental. Potser va tot molt més lent que el que molts voldríem, però és obvi que les empreses han canviat igual que la societat.

#### Què recomanaries a les persones que estan passant per una situació semblant a la teua a les seves feines?

Si et trobes malament, has de buscar d'ajuda. No podem normalitzar trobar-nos malament.

# RESULTATS: ANÀLISI DE LES PERSONES TREBALLADORES

En aquest segon bloc de resultats de l'informe volem observar com les persones treballadores, especialment les que han passat per un problema de salut mental, viuen en el seu dia a dia les dificultats i barreres que suposa l'estigma en el món laboral.

## Com definiries el teu estat de salut mental?

	Dones	Homes	Total
Molt bo	10,4%	14,7%	11,2%
Bo	49,6%	55,9%	51,8%
Regular	32,4%	22,8%	30,2%
Dolent	7,2%	5,9%	6,3%
Molt dolent	0,4%	0,7%	0,5%

El 40,0% de les dones afirma que el seu estat de salut mental és regular o dolent, enfront del 29,4% del homes. Les hipòtesis al voltant d'aquesta diferència són compartides amb altres estudis a nivell poblacional. Per una banda, el fet de patir una discriminació sistemàtica de

gènere i, per una altra, millors eines per demanar ajuda i que aflorin aquestes problemàtiques.

L'àmbit laboral acaba reflectint també aquestes diferències de gènere quan fixem la mirada en l'estigma en salut mental.

## Persones treballadores amb problemes de salut mental

### Has explicat que tens o que has tingut un problema de salut mental en l'entorn laboral?

#### Total

	Dones	Homes	Total
No, a ningú	16,5%	22,4%	17,7%
Només a algunes persones	73,4%	67,2%	72,0%
Sí, a tothom	10,1%	10,4%	10,3%

#### Organitzacions Grans

	Dones	Homes	Total
No, a ningú	15,5%	25,6%	17,8%
Només a algunes persones	76,4%	66,7%	73,8%
Sí, a tothom	8,1%	7,7%	8,4%

#### Organitzacions PIMES

	Dones	Homes	Total
No, a ningú	17,7%	17,9%	17,6%
Només a algunes persones	69,7%	67,8%	69,6%
Sí, a tothom	12,6%	14,3%	12,8%

## A quin membre de l'organització ho has explicat en primer terme?

	Dones	Homes	Total
Direcció	10,8%	9,8%	10,4%
Superior	13,0%	23,5%	14,8%
Recursos Humans	1,8%	3,9%	2,2%
Prevenió de riscos laborals	3,1%	0,0%	2,5%
Company/a	68,2%	54,9%	66,2%
Altres	3,1%	7,9%	3,9%

## Has explicat al teu càrrec superior que tens o has tingut un problema de salut mental?

### Total

	Dones	Homes	Total
Li he explicat	55,0%	62,8%	56,4%
Li hauria explicat, però ja ho sabia	3,6%	0,0%	2,9%
No li he explicat	40,0%	33,3%	38,9%
Li hauria amagat, però ja ho sabia	1,4%	3,9%	1,8%

### Organitzacions Grans

	Dones	Homes	Total
Li he explicat	50,8%	64,3%	52,9%
Li hauria explicat, però ja ho sabia	4,9%	0,0%	3,9%
No li he explicat	42,6%	32,1%	41,2%
Li hauria amagat, però ja ho sabia	1,7%	3,6%	2,0%

## Organitzacions PIMES

	Dones	Homes	Total
Li he explicat	60,2%	60,9%	60,7%
Li hauria explicat, però ja ho sabia	2,1%	0,0%	1,6%
No li he explicat	36,7%	34,8%	36,1%
Li hauria amagat, però ja ho sabia	1,0%	4,3%	1,6%

## Has explicat als companys/es de feina que tens o has tingut un problema de salut mental?

### Total

	Dones	Homes	Total
Sí, a tots	8,2%	8,0%	8,1%
Sí, però només a alguns	77,3%	74,0%	77,0%
Els ho hauria explicat, però ja ho sabien	0,9%	2,0%	1,1%
Els ho hauria amagat, però no he pogut	0,4%	2,0%	0,7%
No els ho he explicat	13,2%	14,0%	13,1%

### Organitzacions Grans

	Dones	Homes	Total
Sí, a tots	5,7%	7,1%	5,8%
Sí, però només a alguns	77,1%	78,6%	77,8%
Els ho hauria explicat, però ja ho sabien	0,8%	0,0%	0,7%
Els ho hauria amagat, però no he pogut	0,8%	0,0%	0,7%
No els ho he explicat	15,6%	14,3%	15,0%

## Organitzacions PIMES

	Dones	Homes	Total
<b>Sí, a tots</b>	11,2%	9,1%	10,7%
<b>Sí, però només a alguns</b>	77,6%	68,2%	76,0%
<b>Els ho hauria explicat, però ja ho sabien</b>	1,0%	4,6%	1,7%
<b>Els ho hauria amagat, però no he pogut</b>	0,0%	4,5%	0,8%
<b>No els ho he explicat</b>	10,2%	13,6%	10,8%

Només 1 de cada 10 persones que ha passat per un problema de salut mental ha estat capaç de compartir-ho obertament al seu lloc de feina. Alhora, prop d'un 18% ho viu totalment en secret tant pels seus companys com pels seus superiors. El 26% dels homes amb problemes de salut mental que treballen a organitzacions grans no li ha explicat a ningú la seva condició, enfront del 16% de les dones.

L'ocultació com a estratègia de supervivència a l'àmbit laboral per a les persones amb problemes de salut mental.

Al contrari de la visió de les organitzacions, que consideraven més senzill per les persones que passen per un problema de salut mental compartir la seva situació amb superiors que amb els propis companys, els equips ens assenyalen que el 66,2% escullen a un igual per obrir-se

per primera vegada a la feina davant del 29,9% que prefereixen a un superior o algú de recursos humans o prevenció. Molt significativa la xifra tant baixa de recursos humans (2,2%).

Un dels principals mites és que és fàcil detectar a les persones que tenen problemes de salut mental. Si comparem les xifres de persones que ho han amagat, ja sigui a superiors (38,9%) o companys (13,1%), davant els que ho volien fer, però no han pogut perquè superiors (1,8%) o companys (0,7%) ja ho sabien, podem desmuntar aquest prejudici.

Ja sigui a superiors o a companys de feina, la mida de l'organització sí que marca una diferència a l'hora de revelar la problemàtica de salut mental, a més gran la plan-tilla més dificultats i barreres per compartir.

## Amb quina freqüència has anat a treballar experimentant algun problema de salut mental?

	Dones	Homes	Total
<b>Mai</b>	1,6%	0,0%	1,3%
<b>Rarament</b>	18,7%	18,0%	18,6%
<b>A vegades</b>	34,6%	41,0%	35,8%
<b>Sovint</b>	30,3%	21,3%	28,8%
<b>Sempre</b>	14,8%	19,7%	15,5%

## Has deixat d'anar a treballar en alguna ocasió per un problema de salut mental?

	Dones	Homes	Total
<b>No</b>	61,0%	60,7%	60,0%
<b>Sí</b>	39,0%	39,3%	40,0%

## En aquest cas, has comunicat que el motiu per no anar a treballar està relacionat amb un problema de salut mental?

### Total

	Dones	Homes	Total
<b>No</b>	48,5%	45,8%	48,5%
<b>Sí</b>	51,5%	54,2%	51,5%

### Organitzacions Grans

	Dones	Homes	Total
<b>No</b>	46,8%	38,5%	46,8%
<b>Sí</b>	53,2%	61,5%	53,2%

### Organitzacions PIMES

	Dones	Homes	Total
<b>No</b>	51,3%	54,6%	52,0%
<b>Sí</b>	48,7%	45,4%	48,0%

El 60,0% dels treballadors que han passat per un problema de salut mental no ha deixat d'anar a la feina per aquesta raó. És més, el 44,3% treballa de forma freqüent passant per aquesta situació.

Alhora, gairebé la meitat de les persones que han faltat a la feina per aquest motiu algun cop han amagat la raó real de la seva absència.

Això ens mostra diferents aspectes de la vivència de la salut mental en els espais laborals. Des del presentisme o l'ocultació per por a les conseqüències o el mite de l'absentisme recurrent.



## Algun dels següents elements t'ha limitat a l'hora de demanar ajuda?

	Dones	Homes
No estar segur de com demanar ajuda	6,8%	10,2%
Sentir-me avergonyit	10,1%	11,5%
Por de que pugui perjudicar les meves oportunitats laborals	17,3%	13,9%
Voler resoldre el problema pel meu compte	18,2%	15,7%
Sentir-me culpable	8,8%	6,6%
Preocupació de que els meus companys s'assabentin	5,7%	6,6%
Preocupació de que les persones de fora de la feina s'assabentin	2,4%	1,8%
Pensar que el problema es resoldrà sol	7,0%	6,6%

	Directius i Managers	Tècnics i Auxiliars
No estar segur de com demanar ajuda	8,5%	10,2%
Sentir-me avergonyit	5,8%	11,5%
Por de que pugui perjudicar les meves oportunitats laborals	14,7%	13,9%
Voler resoldre el problema pel meu compte	17,8%	15,7%
Sentir-me culpable	7,4%	6,6%
Preocupació de que els meus companys s'assabentin	5,4%	6,6%
Preocupació de que les persones de fora de la feina s'assabentin	1,2%	1,8%
Pensar que el problema es resoldrà sol	8,1%	6,6%
	69,0%	79,7%

	Grans empreses	PIMES
No estar segur de com demanar ajuda	8,0%	7,8%
Sentir-me avergonyit	12,6%	8,7%
Por de que pugui perjudicar les meves oportunitats laborals	19,3%	15,9%
Voler resoldre el problema pel meu compte	19,8%	17,7%
Sentir-me culpable	8,7%	9,6%
Preocupació de que els meus companys s'assabentin	8,0%	4,2%
Preocupació de que les persones de fora de la feina s'assabentin	3,1%	1,5%
Pensar que el problema es resoldrà sol	6,3%	8,7%
	85,8%	74,0%

Un dels principals reptes de les organitzacions no és només el d'oferir ajuda a les persones que passin per una problemàtica de salut mental, també que siguin capaces de poder demanar-la, per això és important reconèixer les barreres que ho impedeixen.

Si posem el focus en quant al gènere, veiem que la diferència més significativa entre homes i dones és el no saber com demanar ajuda (10,2% vs 6,8%). Entre dife-

rents càrrecs jeràrquics és sentir-se avergonyit, superiors (5,8%) vs tècnics (12,4%). Si mirem a nivell de mida d'organització, també és el sentir-se avergonyit, grans (12,6%) vs (8,7%).

En tot cas, les dues principals barreres són les de "por de que pugui perjudicar les meves opcions laborals" i "voler resoldre el problema pel meu compte".

## 01. T'han tractat injustament a l'entorn laboral pel fet de tenir un problema de salut mental?

### Total

	Dones	Homes	Total
Moltes vegades	3,5%	3,3%	3,4%
Bastantes vegades	10,5%	4,9%	9,3%
Poques vegades	17,5%	24,6%	18,9%
Mai	68,5%	67,2%	68,4%

### Treballadors que no han explicat a ningú que tenen un problema de salut mental

	Dones	Homes	Total
Moltes vegades	2,3%	7,7%	3,5%
Bastantes vegades	4,7%	0,0%	3,5%
Poques vegades	11,6%	23,1%	14,0%
Mai	81,4%	69,2%	79,0%

### Treballadors que han explicat només a algunes persones que tenen un problema de salut mental

	Dones	Homes	Total
Moltes vegades	4,3%	2,4%	3,9%
Bastantes vegades	13,4%	7,1%	12,1%
Poques vegades	17,6%	26,2%	19,4%
Mai	64,7%	64,3%	64,6%

## Treballadors que han explicat a tothom que tenen un problema de salut mental

	Dones	Homes	Total
Moltes vegades	0,0%	0,0%	0,0%
Bastantes vegades	0,0%	0,0%	0,0%
Poques vegades	25,9%	16,7%	23,5%
Mai	74,1%	83,3%	76,5%

Més del 12% de les persones que tenen un problema de salut mental reben de forma recurrent i freqüent un tracte injust al seu lloc de feina per la seva condició. La xifra puja a més de 3 treballadors de cada 10 que han viscut aquesta realitat.

Sabent de la prevalença dels problemes de salut mental, estem parlant de milers i milers de persones empleades

que estan vivint situacions de discriminació a diari als seus entorns laborals.

Els entorns on els treballadors amb problemes de salut mental tenen més confiança per compartir la seva condició també són els que menys discriminen.

## 02. Quina creus que és la causa dels teus problemes de salut mental?

	Dones	Homes	Total
Problemes a la feina	21,3%	24,6%	21,9%
Problemes personals fora de la feina	17,3%	13,1%	16,6%
Una combinació de problemes personals dins i fora de la feina	46,0%	47,5%	46,3%
No ho sé	2,4%	6,6%	3,1%
Altres	13,0%	8,2%	12,1%

## 03. Has rebut algun tipus de suport per part de l'organització per gestionar els teus problemes de salut mental en relació al teu lloc de treball?

### Total

	Dones	Homes	Total
No	74,5%	70,5%	73,6%
Sí	25,4%	29,5%	26,4%

### Organitzacions Grans

	Dones	Homes	Total
No	78,3%	77,8%	78,1%
Sí	21,7%	22,2%	21,9%

### Organitzacions PIMES

	Dones	Homes	Total
No	70,2%	60,0%	67,9%
Sí	29,8%	40,0%	32,1%

Tot i que el 68,2% dels enquestats assenyala que la feina està present com a causa dels seus problemes de salut mental, les organitzacions no disposen de les eines suficients per acompanyar aquesta realitat.

Només 1 de cada 4 treballadors ha rebut suport per part de la seva empresa per gestionar els problemes de salut mental.

Tot i tenir més eines, els treballadors de les PIMES asseguren haver rebut més suport que el de les organitzacions grans (32% vs 22%).

## Persones treballadores sense problemes de salut mental

### 01. En cas d'experimentar un problema de salut mental, ho explicaries en l'entorn laboral?

	Dones	Homes	Total
No, a ningú	10,9%	13,4%	11,5%
Només a algunes persones	81,9%	77,6%	80,8%
Sí, a tothom	7,2%	9,0%	7,7%

### 02. Creus que una persona treballadora amb un problema de salut mental seria tractat justament i no seria discriminat?

	Dones	Homes	Total
No	47,2%	37,3%	44,6%
Sí	52,8%	62,7%	55,4%

### 03. Qui consideres que és el responsable principal de la teva salut mental en l'àmbit laboral?

#### Total

	Dones	Homes	Total
Jo	32,6%	31,3%	32,3%
El meu superior	7,3%	11,9%	8,5%
L'organització com a conjunt	50,3%	46,3%	49,2%
Recursos humans	3,6%	1,5%	3,1%
Altres	6,2%	9,0%	6,9%

## Organitzacions Grans

	Dones	Homes	Total
Jo	29,7%	33,3%	29,8%
El meu superior	7,3%	5,6%	6,7%
L'organització com a conjunt	47,8%	52,8%	49,4%
Recursos humans	5,8%	2,7%	5,1%
Altres	9,4%	5,6%	9,0%

## Organitzacions PIMES

	Dones	Homes	Total
Jo	33,3%	28,0%	32,1%
El meu superior	7,9%	4,0%	7,1%
L'organització com a conjunt	50,0%	36,0%	47,1%
Recursos humans	2,6%	16,0%	5,0%
Altres	6,1%	16,0%	8,6%

Les persones que no han passat mai per un problema de salut mental comparteixen la visió d'estigma i discriminació que existeix al món laboral. Un 88,5% no en parlaria obertament i gairebé un 45% considera que existeix discriminació per aquest motiu.

Per una altra banda, el 60% dels treballadors assegura que l'organització en el seu conjunt o la seva estructura és la responsable principal de vetllar per la pròpia salut mental.

Aquestes xifres ens marquen com l'estigma té un pes molt significatiu en l'abordatge de polítiques de salut mental.

Les dades són molt similars independentment de la mida de l'organització, això ens assenyalava una qüestió molt més vinculada a nivell social que a polítiques concretes de cada empresa.



## Ricard Serlavós

### Professor del Departament de Direcció de Persones i Organització d'ESADE

Com ha canviat la gestió de la salut mental dins de la direcció de persones en les últimes dècades?

El canvi més notable s'ha produït els darrers 12 anys, provocat pels efectes devastadors de la crisi del 2008, l'augment de l'atur i la precarització dels contractes de treball i la disminució dels salaris. Això ha fet que les baixes per causes relacionades amb la salut mental hagin crescut moltíssim. Darrerament, el creixent interès per la gestió de la diversitat i la inclusió ha obert una porta a la consideració de les persones amb problemes de salut mental com a col·lectiu discriminat.

Tot i que es disposa de poques dades desagregades sobre la incidència d'aquesta problemàtica de la salut, ara mateix podria dir-se que, independentment del sector, la primera o segona causa d'absentisme a les empreses té a veure amb problemes de salut mental.

La Covid-19 ha accentuat determinats tipus de situacions vulnerables al voltant de la salut mental i ha fet que les empreses aprenguin la importància de cuidar-se més del benestar dels treballadors.

Històricament, els països anglosaxons ens porten molts anys d'avantatge en la gestió de la salut mental laboral. Quins són els factors clau d'aquesta diferència? Com ens podem apropar?

Hi ha un primer factor de caràcter cultural: els països anglosaxons són més oberts per parlar d'aquest tipus de problemàtiques. I també estan més acostumats a donar i rebre

feedback. Per altra banda, històricament han estat societats multirracials on els problemes vinculats a la gestió de la diversitat i la inclusió han aparegut també abans.

Un altre factor és la capacització dels departaments de Direcció de Recursos Humans: a tall d'exemple, a Anglaterra la formació especialitzada en direcció de recursos humans ha estat capdavantera, amb un centre acreditador especialment sensible a aquestes qüestions com el Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD).

Ens hi podem apropar amb més formació adreçada a les direccions de RH i riscos laborals i a les escoles de negocis. I també amb campanyes públiques de sensibilització sobre els estigmes i les dimensions reals del problema.

Fins a quin punt l'estigma ha condicionat l'abordatge d'aquesta realitat a les empreses? A l'informe veiem com la majoria d'empreses (76%) mostra preocupació sobre la salut mental dels seus treballadors, però després es troben en dificultats per aplicar polítiques concretes.

És cert que l'estigma té un pes important, però, personalment, crec que a moltes empreses els preocupa més l'absentisme provocat pels problemes de salut mental que l'anàlisi profund de les causes que hi ha al darrera.

Aquesta és una de les qüestions que caldria transformar perquè les empreses poguessin començar a introduir polítiques adreçades a resoldre el problema. No és només pensar en xifres de baixes, sinó en la condicions globals i d'organització del treball.

Quins creus que són els mites que encara perviuen a moltes empreses al voltant de la salut mental?

Personalment, considero que en aquest moment hi ha tres grans mites que estan molt en la base de la dificultat d'abordar els temes de salut mental:

- Tots els trastorns mentals "entren dins del mateix sac". Aquesta és una idea molt generalitzada que genera molta desinformació i obvia la diversitat real.
- Les persones amb trastorns mentals són "impredictibles" i, per tant, poc fiables. Això, que no té cap fonamentació científica, dificulta poder fer abordatges concrets per tipologia de situació i de persona.
- Reconèixer que pateixes un trastorn mental és un signe de debilitat. Aquí veiem una de les causes de l'autoestigma de molts professionals que dificulta la demanda d'ajuda.

Quins consideres que són els beneficis de treballar la salut mental al món laboral?

Òbviament, si som capaços d'atacar les causes de les problemàtiques de salut mental aconseguirem una reducció dels nivells d'absentisme i millora de la productivitat. La meua experiència és que una persona que retorna després d'una absència per salut mental i es troba amb un entorn acollidor i un disseny adequat del procés d'incorporació acaba tenint no simplement uns magnífics resultats de productivitat, sinó que es converteix en un referent pels seus companys.

Un altre efecte molt positiu és la possibilitat de retenció i/o captació de persones amb molt talent que potser han tingut algun episodi puntual de problemàtica de salut mental però són capaços de fer importants contribucions a l'organització.

Les direccions de recursos humans estan suficientment preparades per liderar aquest canvi a les seves organitzacions? Quin paper han de tenir altres àrees?

La paraula clau és la confiança, generar entorns de treball de confiança. I molts treballadors justament desconfien dels seus departaments de direcció de persones i això és un problema gravíssim.

Les darreres generacions de professionals dels recursos humans sí que estan més preparades per gestionar la salut mental. Però topen amb el problema que actualment tenen una enorme pressió per part de les direccions generals per les "mètriques", i els temes relacionats amb la salut mental no són fàcilment parametritzables. La introducció del concepte "experiència de l'empleat" pot ajudar-hi molt.

Una altra àrea clau han de ser els departaments de riscos laborals quan no estan enquadrats dins de l'àmbit de la direcció de persones i tenen un pes important en la transformació cultural de la salut mental laboral.

Quin pes han de tenir els nous líders en aquesta transformació cultural dins de cada empresa? Quines eines necessiten?

La majoria d'enquestes sobre abandonament del lloc de feina col·loquen de forma sistemàtica la tipologia de lideratge com a factor principal, i l'actuació del cap directe com a causa més important per prendre la decisió de deixar una feina.

Per començar cal que els líders adquireixin consciència del cost personal que té per a molts d'ells l'estrès que pateixen. La seva pròpia experiència i el coratge de reconèixer que ells tampoc escapen d'aquesta realitat pot contribuir a la reducció de prejudicis i estigmes.

Per això necessiten eines com mapes de riscos laborals, polítiques de prevenció relacionats amb les causes de trastorns mentals i formació antiestigma. Hem de situar aquesta tasca dins de la gestió de la diversitat.

Un dels grans reptes és que les petites i mitjanes empreses també puguin establir polítiques de salut mental, com ho podem aconseguir? Veiem a l'anàlisi que l'estigma és bastant transversal a la mida de l'organització. Només 34% de les empreses, grans i petites, considera que els seus treballadors són conscients del pes de l'estigma de la salut mental.

La percepció de proximitat pot ajudar a abordar les problemàtiques de salut mental d'una manera molt més oberta. Això pot fer que el context de les PIMES afavoreixi la cerca de solucions.

Tot i això, el nivell de recursos és molt més limitat, per això cal el suport i implicació de les organitzacions patronals i els serveis que aquestes puguin oferir en l'àmbit de la gestió de riscos laborals.

Quin hauria de ser el paper de l'administració pública?

Començar per "predicar amb l'exemple" amb els seus propis treballadors. A sectors com l'ensenyament i la sanitat hi ha milers de casos anuals de baixes laborals relacionades amb la salut mental. Cal establir polítiques específiques que ajudin a tractar-ne les causes i facilitar la recuperació i reincorporació a la feina.

I donar visibilitat, haurien de tenir un paper molt important en la difusió de campanyes de sensibilització del problema. Però no només a aquest nivell, també necessitem dades públiques d'incidència de salut mental laboral per poder prendre decisions fruit del coneixement.

**La paraula clau és la confiança, generar entorns de treball de confiança.**

# RECOMANACIONS I BONES PRÀCTIQUES PER EMPRESES

**01.** Introdueix polítiques de suport a la salut mental a l'abast de les persones treballadores.

**02.** Forma e informa a la teva organització, comença per animar a parlar, com fer ajustos, eines per detectar, gestió de baixes i retorns.

**03.** Estableix polítiques de suport que siguin clares i comunica-les adequadament entre tota la plantilla.

**04.** Tingues ben present el paper de l'estigma a l'hora d'implementar polítiques de suport.

**05.** Parla obertament, comunica i fes campanyes sobre salut mental d'una manera desestigmatitzant.

**06.** Mostra el compromís i lideratge de l'alta direcció en la gestió de la salut mental de tota l'organització.

**07.** Obre finestres: exposa i aborda públicament la discriminació.

**08.** Incorpora la salut mental i la lluita contra l'estigma en les teves polítiques de benestar i prevenció.

**09.** No jutgis, respecta creences i actituds personals.

**10.** Incorpora la perspectiva de gènere.

**11.** Involucra i responsabilitza totes les persones que siguin clau: importància dels càrrecs intermitjos.

**12.** Promou i explica que la discriminació per raons de salut mental és inacceptable, igual que la discriminació per altres raons.

**13.** Comprometre't a fer un abordatge de la salut mental en el treball que protegeixi i millori la salut mental del personal i doni suport a aquelles persones que estiguin experimentant malestar.

**14.** Implementa la figura del referent, amb l'objectiu d'assegurar que els líders implementin programes de salut mental.

**15.** Dona suport a iniciatives i organitzacions socials, com Obertament, que treballin per erradicar l'estigma.

Sabem que l'estigma és la principal barrera per a abordar la salut mental en els centres de treball. La por i el desconeixement propicien que no siguem capaços de crear espais mentalment saludables.

És molt important que directius i managers iniciïn aquestes converses. I encara és més important que comparteixin experiències pròpies per a trencar amb falses creences que alimenten un imaginari col·lectiu que porta al silenci i retarden un procés de canvi imparabile al voltant de la salut mental en el món laboral.

Al seu torn, els empleats tenen la responsabilitat de participar activament en aquesta transformació ja que impacta en el seu propi benestar i en el benefici col·lectiu de l'organització. Afortunadament, cap d'aquests elements requereix una gran inversió, simplement un compromís constant i sincer per a millorar la salut mental en el lloc de treball.

Una cultura empresarial que normalitzi la salut mental forma part del camí a l'èxit.



**obertament**

PER LA SALUT MENTAL, DONA LA CARA