

Anexo 5: Lugares de trabajo libres de estigma frente al trastorno mental



Elaboró:

Gloria H. Villalobos Fajardo

Psicóloga, PhD Ciencias de la Salud, Mag. Salud y Seguridad

Equipo Salud Mental SURA

ARL-Consultoría Gestión del Riesgo

Revisado por: Sura Colombia

Julio 2019

Estrategias para reducir el estigma

El estigma habla de las actitudes y creencias que hacen que una persona sea rechazada, se fundamenta en la idea de que el que se percibe como diferente, debe evitarse, o debe ser temido, o incluso excluido.

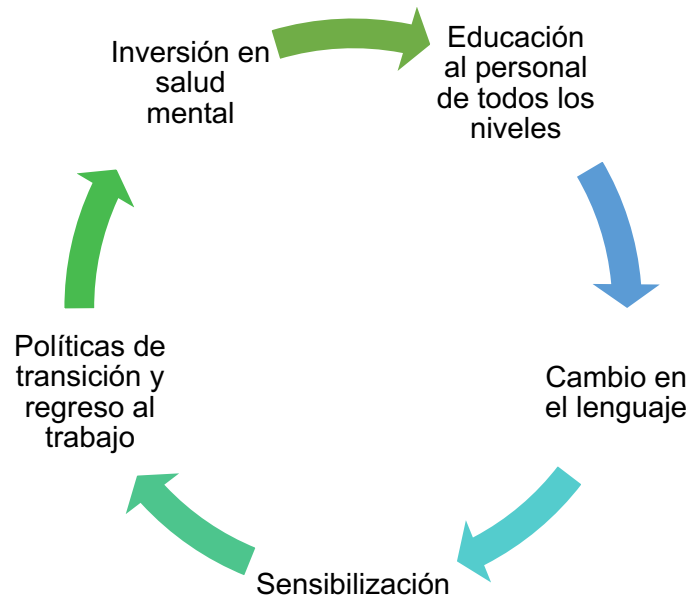
El estigma desacredita socialmente a quien posee un rasgo o característica particular y diferente, en este caso una alteración en salud mental.

La discriminación hace referencia a las actitudes y creencias sociales de rechazo que conllevan a que se prive a las personas de los derechos que les corresponden. Hace referencia a una distancia social que se presume “debe” tenerse con las personas estigmatizadas.

El estigma también puede ser institucional, cuando las creencias y actitudes de rechazo a personas con alteraciones mentales se encuentran ligadas a las políticas y valores organizacionales.

No solo se presenta estigma frente a quien padece un trastorno mental, sino también frente a los médicos, enfermeras, psiquiatras, psicólogos y demás personas y servicios de salud mental. El estigma afecta la búsqueda y la prestación de los servicios de salud para quienes los necesitan.

Para apoyar a los trabajadores, la organización puede desarrollar alguna de las siguientes estrategias que ayudan a reducir los prejuicios:



EDUCACIÓN

Brindar formación acerca de las alteraciones mentales y de los mecanismos para preservar la salud, permitirá que se modifiquen las concepciones erróneas y por ende se fomente una actitud abierta a la inclusión de quienes tienen dificultades. La educación es solo el primer paso para tener personas mejor informadas, sin embargo, no es suficiente para reducir la discriminación. Las campañas educativas deberán reforzarse con mensajes frecuentes y con actividades de aprendizaje experiencial.

Más allá de la detección de sintomatología o cuadros clínicos, la educación que se brinde a los trabajadores deberá centrarse en la importancia que todos sus empleados tienen para la organización, sentando así un mensaje claro de inclusión. Usted debe demostrar que las alteraciones en salud mental son reales y complejas, pero prevenibles y tratables.

Conceptos relacionados con el estigma:



Lugares de trabajo libres de estigmas

LENGUAJE NO ESTIGMATIZANTE

Para fomentar la cultura incluyente es importante alentar al personal para que utilice un lenguaje adecuado, sin palabras coloquiales o insultantes que puedan generar malestar en quien tiene alteraciones mentales.

Incentivar el diálogo para hablar abiertamente y sin barreras sobre las causas de los trastornos mentales, las situaciones difíciles como la presión y el estrés, involucrando a los supervisores y personal administrativo de altos cargos es sin duda una estrategia para facilitar su participación y liderazgo de los programas de promoción de la salud sin perjuicios.

Ser conscientes del lenguaje que se utiliza, evitar el término de “enfermo mental”, y sustituirlo por “persona con alteración mental” o en último caso, “persona con trastorno mental”, es parte del proceso de cambio.

Otra estrategia de gran valor para superar los estigmas es reconocer valores y capacidades del trabajador y evitar referirse a su condición mental, así como dar el mismo trato a quienes presentan alteraciones mentales y a quienes no.

SENSIBILIZAR

Los contenidos de los mensajes pueden ayudar a cambiar las representaciones de las personas. Una estrategia útil es permitir que en las campañas educativas participen trabajadores con diagnóstico de alguna alteración de salud mental y se hayan recuperado o se encuentren en tratamiento.

La sensibilización frente al control de cualquier forma de estigma se logra concientizando a otras personas acerca de que cualquiera puede presentar la manifestación de un problema mental, y que el apoyo de los demás es necesario para superarlo.

Sensibilizar es permitir que el otro reconozca que el diagnóstico no define a una persona, por el contrario, es una oportunidad para prestar atención a aspectos que desconocía o juzgaba erróneamente de quien está pasando por una crisis.

El contacto personal con quienes padecen alteraciones o trastornos en salud mental es una de las acciones claves para derrotar el estigma. Entrevistas, documentales y experiencias de vida son herramientas esenciales para desarrollar empatía hacia quien tiene una limitación mental.

¿Cuántas personas con trastornos mentales conoce? Casi siempre se identifica a alguien cercano con esta problemática, y es a través de él que se logra una aproximación para comprender la complejidad de la salud mental.

TRANSICIÓN Y REGRESO AL TRABAJO

Facilitar el regreso al trabajo es otra de las estrategias efectivas para enfrentar el estigma en el lugar de trabajo. La misión de quienes representan al empleado es crear un ambiente de retorno tranquilo, con alguna flexibilidad para el trabajador mientras se recupera o termina su tratamiento. Hacerle saber al trabajador afectado que el trabajo es un lugar de acogida, forma parte de un buen proceso de retorno al trabajo.

Previo al retorno del trabajador con afectaciones mentales, es necesario sensibilizar a los colegas cercanos respecto de los aspectos fundamentales del plan de retorno, a fin de lograr su apoyo y sensibilidad mientras el trabajador retoma el ritmo normal de las actividades laborales.

El estigma se transforma con la educación a jefes y colaboradores soportada a través de personal especializado que invite al apoyo social para quien regresa a su trabajo y para que se abran sus mentes hacia la inclusión y el pensamiento no discriminatorio.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), los adultos jóvenes que sufren de trastornos mentales con frecuencia reciben pensiones de invalidez o son retirados de sus trabajos, mientras que deberían recibir apoyo para su recuperación y sostenibilidad laboral.

INVERSIÓN EN SALUD MENTAL:

El mensaje en favor de la inclusión laboral de quienes tienen alteraciones mentales será aún más claro con acciones evidentes y tangibles. Invertir en programas de fomento de la salud mental de los trabajadores y desarrollar programas que fortalezcan los factores protectores intra y extralaborales, son estrategias valiosas para aportar en la reducción del estigma social.

***Los directivos necesitan estar convencidos de la necesidad de acciones
convertir su organización en un espacio libre de estigma***

UNA REFLEXIÓN FINAL.....

¿Considera usted que está libre estigmas frente los trastornos y problemas mentales?

Le invitamos a responder las siguientes preguntas de manera individual

Pregunta	Su respuesta
1. ¿Cómo describe usted su salud mental en este momento?	• Muy Buena • Buena • Indiferente • Pobre • Muy pobre
2. ¿Los jefes en su empresa consideran que lo que ellos hacen afecta el bienestar de su equipo de trabajo?	• Si • No
3. ¿Las directivas en su empresa consideran que la organización promueve la salud mental en el trabajo?	• Si • No
4. ¿Usted se sentiría cómodo hablando con su jefe acerca de un problema de salud mental?	• Si • No
5. ¿Usted considera al interior de la empresa hay barreras para manejar un problema de salud mental de los colaboradores?	• Si • No
6. ¿Los jefes en su empresa han recibido entrenamiento básico para manejar situaciones relacionadas con la salud mental en el trabajo?	• Si • No

Pregunta	Su respuesta
7. Si usted es jefe ¿considera que la salud mental de sus colaboradores es también asunto suyo?	• Si • No
8. ¿Con qué frecuencia debe anteponer los requerimientos de productividad sobre el bienestar de sus colaboradores?	• Todos los días • Con frecuencia • Algunas veces • Casi nunca • Nunca
9. ¿Cuál considera es la barrera más importante que usted tiene para enfrentar los casos de problemas de salud mental en su trabajo?	• No tiene un adecuado entrenamiento • No tiene tiempo para hacer acompañamiento a otras personas • Debe focalizarse en alcanzar los objetivos que tiene en su trabajo • Tiene otras prioridades • Carece de recursos suficientes
10. Si uno de sus compañeros de trabajo tiene y un desorden mental usted...	• Le ofrece espontáneamente ayuda • Piensa dos veces antes de ayudarlo • Prefiere mantenerse distante
11. Si usted ha tenido algún problema que afecte su bienestar o salud mental ¿ha recurrido a alguien en la empresa para pedir ayuda?	• Si • No
12. ¿Qué tan seguro se siente usted para identificar a acertadamente las señales de alerta de un problema mental en uno de sus compañeros de trabajo?	• Muy seguro • Algo seguro • Muy poco seguro

ENLACES RECOMENDADOS:

Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la salud (s.f). Salud Mental en el Trabajo El trabajo es un entorno muy importante para hablar de la salud mental y enfermedades, aunque sigue siendo tabú para atender.

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=dia-mundial-salud-mental-2017-9484&alias=42257-hoja-informativa-salud-mental-trabajo-257&Itemid=270&lang=es (URL)

Rodríguez, D.M. (2014) Lineamientos Estrategia de Comunicación para la Reducción del Estigma en Salud Mental. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/16.%20line-estrategia-comunicacion-reduccion-estigma-saludmental.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2009). Fomento de la salud Mental. Recuperado de:
http://www.who.int/mental_health/policy/FOMENTOdeLaSALUDMENTAL.pdf

“Todos los derechos reservados. El presente documento, su diseño y contenido técnico, es para uso exclusivo de los usuarios/clientes de Suramericana S.A., razón por la cual se encuentra prohibido cualquier uso diferente, así como su comercialización, reproducción y transmisión sin el permiso previo y escrito de la misma. © Propiedad Intelectual de Suramericana S.A., (Julio de 2019).”