

Una persona, una feina

# Persones amb problemes de salut mental

Quadern per a l'empresa



**Diputació  
Barcelona**

Àrea de Desenvolupament  
Econòmic i Ocupació

Servei de Mercat de Treball  
Travessera de les Corts, 131-159  
Recinte Maternitat-Pavelló Mestral  
08028 Barcelona  
Tel. 934 022 538

Direcció de Comunicació. DL B. 17946-2012



**Diputació  
Barcelona**

Àrea de Desenvolupament  
Econòmic i Ocupació



# Presentació

*«Existeix un gran nombre de persones que no tenen al llarg de la seva vida més que una idea, i per això mateix no es contradiuen mai. No pertanyo a aquesta mena; jo aprenc de la vida, aprenc mentre visc, i, per tant, aprenc avui encara. És possible que el que avui és la meua opinió, d'aquí a un any no ho sigui, o que ho consideri erroni, i em digui: com he pogut tenir aquesta opinió abans?»*

*Otto Von Bismark (1815-1898)*

El tipus d'ocupació, el salari que rebem i, en general, les oportunitats laborals que se'ns presenten defineixen amb molta precisió el nostre estil de vida, afecten directament la manera com ens percebem a nosaltres mateixos i com ens percep i valora la comunitat on vivim.

Les persones amb problemes de salut mental senten, com qualsevol altra persona, la necessitat d'integrar-se en el mercat de treball; desitgen ser actius per aconseguir, d'una banda, l'estima de la comunitat en què viuen i, de l'altra, la confirmació de la seva vàlua personal; ambdós són aspectes bàsics per a la seva integració social.

L'atur agreuja el risc d'exclusió social de les persones i aquest fet s'incrementa per a aquelles persones que ja se senten excloses per raó de la seva malaltia. S'han trobat associacions entre el treball i la millora de qualitat de vida, la millora de la simptomatologia, l'increment del contacte social i la millora del lleure en persones amb problemes de salut mental severes.

Amb aquesta publicació volem apropar les persones amb problemes de salut mental i el món empresarial, ja que hi ha molts tabús i moltes creences falses que fan que aquestes dues esferes siguin difícils de combinar. Cal anar més enllà del concepte de responsabilitat social empresarial, del dret al treball i a la no-discriminació per fer una societat més igualitària i veure que aquestes persones són treballadors i treballadores competents i rendibles.

«El món empresarial, en tant que generador d'ocupació, actua com un dels principals agents de canvi social en l'actualitat»

En les properes pàgines, intentarem trencar els prejudicis i les idees preconcebudes sobre les persones amb problemes de salut mental a fi que tinguin les mateixes oportunitats que qualsevol persona per construir entre tots i totes una societat més justa i cohesionada.

# 1

## Les persones amb problemes de salut mental

«La locura no existe sin los otros.»  
Princesa Inca<sup>1</sup>

Quan ens referim a les persones amb problemes de salut mental estem parlant d'un col·lectiu molt heterogeni, present en tots els sectors socials. Es calcula que al voltant del 25% de la població pateix al llarg de la seva vida un trastorn de salut mental, ja que entre la salut i la malaltia mental hi ha una línia contínua en la qual fluctuen diferents graus o nivells de benestar o de deteriorament psicològic. «L'actitud habitual és pensar: "sóc a un costat o l'altre?", però el pensament correcte és: "tots estem al mateix costat".»<sup>2</sup>

A continuació, es recullen algunes dades que cal tenir en compte.

- El 25% de la població pateix un trastorn mental al llarg de la seva vida.
- 450 milions de persones al món tenen una malaltia mental.
- El 12,5% de totes les malalties són mentals.
- El 22% de la població pateix episodis d'ansietat i de depressió al llarg de la seva vida.
- L'1% de la població desenvolupa alguna forma d'esquizofrènia.
- Entre el 70% i el 80% de les persones que pateixen o han patit un problema de salut mental estan en situació d'atur.

1. Cristina Martín, més coneguda com a Princesa Inca, és membre de l'associació Ràdio Nirkosia, integrada per persones diagnosticades. Col·labora amb Gemma Nierga en el programa La ventana i ha publicat recentment el seu primer llibre de poesia.

2. El Dr. Pere Bonet és psiquiatra i director de Salut Mental de la Fundació Althaia, Red Asistencial Universitària de Manresa i president de la Delegació Comarcal del Bages del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona.

Les persones amb problemes de salut mental poden, amb un tractament i un tracte adequat, desenvolupar una vida absolutament normal. En aquest sentit, la majoria de les persones que han patit o pateixen un problema de salut mental poden portar una vida plena i normalitzada, ja que:

- La seva capacitat intel·lectual no té perquè estar afectada.
- Com en altres tipus de malalties, no implica necessàriament cronicitat o permanència en la vida de l'individu un cop desenvolupada.
- Les persones amb trastorn de salut mental poden treballar i són totalment capaces de desenvolupar una feina productiva.

«Les persones amb problemes de salut mental amb bon tracte i un tractament adient treballen i desenvolupen una vida absolutament normal.»

Alguns factors individuals moderen l'estigmatització i milloren el respecte de la societat cap a les persones amb problemes de salut mental: el fet d'haver tingut un contacte previ amb alguna persona que pateixi un trastorn mental disminueix l'estigmatització i el temor que són persones perilloses; també hi contribueix el fet de conèixer la seva situació vital, de tenir la possibilitat de conèixer-la com a persona dins d'una relació funcional.

Al marge de les etiquetes que tenen penjades ja a priori, seria just conèixer i reconèixer que són persones absolutament capaces i laboralment competents i que la seva malaltia —com totes— evoluciona, no és estàtica, no viuen en crisis permanents.

«La integració de persones amb discapacitat aporta a l'empresa, entre d'altres beneficis, importants ajuts i bonificacions i la millora de la seva imatge i reputació»

### **Beneficis per a l'empresa**

Si pensem en els «valors segurs» per a una empresa, per força ens vénen al cap la prevenció de riscos laborals, les polítiques mediambientals o d'eficiència energètica i, per descomptat, la integració de persones amb discapacitat que, d'una banda, permet complir la normativa de la Llei d'integració social del minusvàlid (LISMI) i, d'una altra, contribueix a crear un clima de treball positiu i basat en valors.

Totes aquestes consideracions comporten, a més a més, beneficis, com importants ajuts i bonificacions i la millora de la imatge i la reputació de la empresa.

La incorporació a la empresa d'una persona que pateix o ha patit problemes de salut mental pot aportar:

# Trencant barreres

- La possibilitat de gaudir de **certs beneficis o prestacions econòmiques**, com ara les reduccions o bonificacions en les quotes de la Seguretat Social en funció del tipus de contracte.
- **Capacitat productiva**, sempre que hi hagi una bona adequació de la persona al lloc de feina.
- **Millora de la imatge social**. La contractació de persones diferents és un element de diversitat que enriqueix el capital humà de l'empresa i que repercuteix en la imatge que projecta l'empresa cap a l'exterior, fins al punt de poder arribar a ser un model per a d'altres empreses.
- **Un treballador fidel**. La motivació i l'increment de l'autoestima, a través d'un sentiment d'utilitat i reconeixement social desenvolupen relacions estables amb l'empresa.

Tots aquests aspectes que acabem d'esmentar fan que aquella empresa que contracti persones amb diagnòstic de malaltia mental gaudeixi d'importants beneficis socials i econòmics sense que se'n ressenti, ans al contrari, la seva competitivitat i la seva productivitat.

## 2

*«I llavors fins que no el tens i vas treballant amb ell dia a dia, minut a minut, no veus que, caram!, és una persona normal igual que tu, que està molt ben controlat, que pot fer moltes coses, que és capaç d'entendre-ho tot i de desenvolupar moltes coses i penses: "Ostres! És una persona normal, igual com qualsevol altra.»<sup>3</sup>*

Malgrat els esforços realitzats i el dret reconegut que té tota la ciutadania d'inserir-se laboralment, actualment encara subsisteixen algunes resistències, problemes i necessitats que és imprescindible identificar, perquè perjudiquen tot el col·lectiu de persones amb problemes de salut mental, com ara la discriminació i el rebuig social a causa de la malaltia, cosa que sovint explica el sentiment de baixa autoestima i el risc d'exclusió social.

Segons dades de l'Associació Mundial de Psiquiatria el 83% de la població general, desconeix, per exemple, què és l'esquizofrènia.

**«Es natural que el desconeixement i la influència dels mitjans de comunicació facin que la societat, en general, i l'empresariat, en particular, tinguin certes reticències envers les persones que pateixen o han patit un problema de salut mental.»**

Podríem trobar, doncs, dos punts fonamentals:

1. Les persones amb problemes de salut mental poden treballar i són productives.
2. Les persones que pateixen problemes de salut mental volen treballar i poden treballar amb la mateixa qualitat que la resta de treballadors i treballadores.

A continuació, presentarem un seguit d'arguments per trencar barreres o idees preconcebudes i afavorir així la contractació d'aquestes persones.

3. Joan Alamo és el cap d'administració de l'empresa Hertor, fusteria i ebanisteria SA, on treballen persones amb diferents tipus de discapacitats.

### **Una persona amb una malaltia mental pot fer una vida normalitzada (treballar, formar una família, mantenir relacions socials, etc.)**

Pot i hauria de poder fer-la. Pot fer-la perquè amb el tractament mèdic i farmacològic adequat i amb un entorn social i familiar favorable, una persona amb una malaltia mental deixa de tenir les limitacions que pot suposar la malaltia.

I hauria de poder fer-la perquè tots tenim els mateixos drets a una vida normalitzada, tot i que molt sovint els prejudicis que lamentablement encara hi ha a la societat els impedeixen gaudir i exercir tots els seus drets.

Les persones que pateixen o han patit un problema de salut mental són un dels grups que —per desconeixement de les seves capacitats— presenten el menor índex d'inserció (només un 5% de les persones amb problemes de salut mental diagnosticats té un treball regular)<sup>4</sup> tot i estar absolutament capacitades i motivades per treballar.

### **Les persones amb problemes de salut mental tenen un bon rendiment**

Les persones amb problemes de salut mental no són diferents en aquest aspecte. Un cop estan situades i saben que s'espera d'elles, seran uns treballadors amb un molt bon rendiment, ja que, per regla general, volen demostrar i demostrar-se que són útils i poden desenvolupar una feina i, per això, s'esforçaran per fer-ho de la millor manera possible.

Qualsevol persona, quan s'incorpora de bell nou a una empresa, passa per un període d'adaptació durant el qual li costa aconseguir

el rendiment òptim. Sempre és més fàcil quan existeix un manual d'acollida o quan es fa una sessió d'acollida per situar les persones treballadores i se'ls explica clarament què s'espera d'elles exactament.

*«Es important [que l'empresa disposi] d'un pla d'acollida quan ve el treballador. Això també li dóna seguretat i [li transmet] que està dintre d'un grup de persones i que aquesta diversitat és bona tant per a ell com per a nosaltres.»<sup>5</sup>*

### **Les persones amb problemes de salut mental no presenten un major absentisme**

Les persones amb problemes de salut mental, ateses les dificultats que arrossegueu per integrar-se, són persones que quan aconseguen una feina se senten molt motivades, no només pel fet d'haver trobat feina i tenir un sou, sinó per d'altres compensacions que n'obtenen (ampliació de la xarxa social, autonomia, autogestió i administració de la pròpia economia, etc.).

Aquesta motivació fa que millori la seva simptomatologia i, per tant, que sigui més probable que les visites a l'especialista es puguin fer amb una freqüència més espaiada.

De fet, l'índex d'absentisme dels treballadors amb problemes de salut mental és inferior al de la resta de treballadors, ja que la seva motivació és molt elevada perquè volen demostrar que val la pena donar-los una oportunitat.

Cal tenir en compte, però, que les malalties cròniques, siguin quines siguin, requereixen d'un seguiment mèdic. És el mateix per a la persona que pateix una diabetis que per a la que té al·lèrgies o per aquella que és hipertensa o té una patologia cardíaca. Totes necessitaran un control mèdic periòdic.

4. Dades extretes de l'estudi: Estigma social y enfermedad mental. Madrid: Comunitat de Madrid; Obra Social Caja de Madrid, 2006.

5. Ana Rufas és la persona que fa l'acollida dels treballadors amb problemes de salut mental que s'incorporen a l'empresa Magneti Morelli Espanya, SA

Afortunadament, en els darrers temps, sembla que les consultes mèdiques de caràcter públic ofereixen un ventall de possibilitats de visita més ampli, ja que es poden fer al matí o a la tarda, fet que minimitza l'impacte que pot produir en l'empresa.

### **Les persones amb problemes de salut mental tenen prou qualificació**

Si pensa que l'activitat de la seva empresa és molt complexa per a persones que pateixen o han patit un problema de salut mental és perquè, probablement, confon la malaltia mental amb la discapacitat intel·lectual. Les persones amb problemes de salut mental no han de tenir necessàriament dificultats cognitives i moltes d'elles tenen titulació universitària o professional i/o força experiència laboral.

Existeixen, a més, serveis específics de caràcter públic molt propers a la seva empresa que ajuden les persones amb discapacitat a inserir-se laboralment i realitzen les funcions d'intermediació laboral. Aquests dispositius, anomenats Oficines Tècniques Laborals (OTL), s'inscriuen en el projecte Xarxa OTL impulsat per la Diputació de Barcelona des de l'any 2002 que té com a objectiu reduir les barreres que obstaculitzen l'accés i la permanència de les persones amb problemes de salut mental al mercat de treball de la província de Barcelona. En aquest moment són 16 les entitats locals que disposen d'aquest dispositiu, en concret els municipis de Badalona, Berguedà, Cerdanyola, Cornellà, Granollers, L'Hospitalet de Llobregat, Manresa, Mollet, Rubí, Sabadell, Sant Boi de Llobregat, Santa Coloma de Gramenet i Vilanova i la Geltrú; i els consells comarcals de l'Alt Penedès, Maresme i Osona.

En aquests dispositius hi ha professionals avesats a treballar de manera específica amb persones que pateixen o han patit un problema de salut mental.

Aquests serveis garanteixen que la persona que s'incorporarà a la vostra organització té les capacitats i competències necessàries per desenvolupar les tasques del lloc de feina a cobrir.

### **No cal realitzar adaptacions dels llocs de feina ni aplicar mesures especials de seguretat i salut**

Per regla general, a diferència dels discapacitats físics o sensorials, les persones amb problemes de salut mental no requereixen que es faci cap mena d'adaptació al lloc de feina.

És interessant, però, tenir en compte que la incorporació d'un nou treballador o treballadora a l'empresa sempre comporta petits canvis o adaptacions que val la pena sistematitzar. Segurament, a la seva empresa ja n'ha fet sense —potser— ser-ne conscient, ja que les adaptacions que es poden realitzar en els llocs de feina en alguns casos són més senzilles del que es pensa.

No calen mesures especials de seguretat i salut, sinó un bon encaix entre el lloc de feina i el treballador. En aquesta tasca us poden ajudar els tècnics i tècniques dels serveis d'ocupació del vostre municipi, que poden assessorar-vos i, fins i tot, si tenen recursos, poden donar-vos suport personalitzat per fer l'adaptació del lloc de feina en funció del perfil del treballador o treballadora que s'incorpori.

En tot cas, però, val a dir que les adaptacions o alguns equips de seguretat, en el cas d'incorporar alguna persona amb certificat de discapacitat, poden estar subvencionats.

## Les malalties mentals no condueixen a actes violents

L'afirmació que les persones amb problemes de salut mental són violentes és una inquietud que prové del desconeixement. Cal saber que les persones amb problemes de salut mental no tenen més probabilitats de cometre actes agressius o delictius que la resta de la societat. El 99% dels professionals de la salut mental no creuen que les persones que pateixen o han patit problemes de salut mental suposin cap risc.<sup>6</sup>

La manca d'informació i de sensibilització sobre els problemes de salut mental és l'origen de la pervivència de molts estereotips que incideixen negativament en les possibilitats d'inserció laboral d'aquestes persones. Han influït molt en aquesta associació els mitjans de comunicació en general, perquè han distorsionat per desconeixement i irresponsabilitat la imatge social de les persones que pateixen o han patit un problema de salut mental, cosa que les relega al rebuig i a la por. «Jo sempre dic que aquest Hitchcock es podria haver quedat a casa i no fer res, perquè déu n'hi do, el mal que ha fet al col·lectiu...!»<sup>7</sup>

Val a dir, a tall d'exemple, que a les Oficines Tècniques Laborals (OTL), impulsades per la Diputació de Barcelona, des del 2002 ençà, mai no s'ha produït ni un sol problema d'agressivitat amb cap de les empreses on s'han inserit les persones amb diagnòstic de salut mental. Per tal que us feu una idea del volum de persones que passen anualment per aquestes oficines, us indiquem que només l'any 2010 es van atendre al total de les setze oficines al voltant de 1.500 persones i que hi va haver més de 250 insercions laborals.

6. Dades extretes de l'estudi: Estigma social y enfermedad mental. Madrid: Comunitat de Madrid; Obra Social Caja de Madrid, 2006. 7. Jesús Bernal, psicòleg psicoterapeuta, especialista en rehabilitació psicossocial en Malaltia Mental a FECAFAMM.

## No hi ha problemes d'integració del treballador amb la resta de membres de la plantilla

La major part de les persones amb problemes de salut mental volen el mateix que la resta de persones i això inclou una parella, amics, salut i, per descomptat, una feina que els possibiliti uns recursos econòmics i un rol dins la societat.

Dependrà del caràcter de la persona —que sigui més tímida, més extrovertida...—, però si la resta del personal de l'empresa l'acull com una persona més de l'equip, no tindrà cap dificultat afegida a l'hora d'integrar-se. Si preveieu que hi pot haver alguna reticència per part de la plantilla, recordeu que els recursos públics específics o els serveis locals d'ocupació poden fer un acompanyament a aquesta inserció, si més no, informar el representant o als responsables, per tal que puguin transmetre que la inserció d'una persona que pateix o ha patit problemes de salut mental no suposarà cap mena de problema ni de feina afegits per a la resta de companys i que, per tant, no serà diferent de la incorporació de qualsevol altre treballador o treballadora.

*«Al principi, hem de dir la veritat, fins que no comences tens una mica de por. Estàs pensant en el tipus de feina que li donaràs, si es pot fer mal, si amb els seus companys s'adaptarà... Amb l'assessorament del servei d'ocupació, dius: "el podríem ficar aquí", "millor al torn de la tarda"... Tot això ens ajuda perquè no el coneixíem, aquesta és la veritat.»<sup>8</sup>*

8. Francesc Valls és el director de la planta de Magneti Marelli Espanya, SA de Barberà del Vallès



# L'aposta responsable

## 3

*«Intentem percebre el millor de cadascú, veure l'altre sota la millor llum possible; això crea immediatament un sentiment d'afinitat, una predisposició a establir un lligam.»*

*Dalai Lama*

La Responsabilitat Social de les Empreses (RSE) incorpora valors a la presa de decisions empresarials i, per tant, considera les preocupacions socials i mediambientals en les seves operacions comercials i en les seves relacions amb treballadors i treballadores, accionistes, inversors, consumidors, l'Administració pública i altres organitzacions socials.

**«La societat és diversa i plural i l'empresa és un reflex d'aquesta pluralitat. L'empresa responsable aprofita les oportunitats que ofereix l'heterogeneïtat de les persones i fa de la diversitat un valor»**

Les empreses que consideren la incorporació de les persones amb dificultats una oportunitat d'apropar-se activament a la realitat diversa de la nostra societat transmeten que el dret al treball és universal i creen un clima laboral positiu per apropar-se a la persona i afavorir el seu procés d'inserció.

Els elements que caracteritzen l'RSE són:

- La voluntarietat,
- La necessitat d'anar més enllà de la legislació vigent,
- La concepció de l'empresa com un agent clau implicat en el desenvolupament no només econòmic sinó també social dels territoris, i
- Una orientació de l'empresa cap al compromís social i el desenvolupament sostenible.

Podem entendre la gestió de la diversitat com una mesura de responsabilitat social empresarial de cara a les persones treballadores que comporta importants beneficis a les organitzacions que les implementen. Implica el reconeixement de l'existència de persones que, tot i les seves característiques diferencials, poden contribuir amb una perspectiva i uns valors diferents als objectius comuns, la qual cosa suposa un enriquiment per a l'organització i per a totes les persones que la integren.

# La contractació de persones amb trastorns de salut mental

## 4

Moltes vegades, des del món empresarial, especialment entre les PIME, no és tant la voluntat o no de contractar una persona amb una característica singular, sinó el fet que existeix un cert desconeixement pel que fa a les possibilitats laborals d'aquestes persones i també de les mesures que afavoreixen i motiven la seva contractació.

Ja hem comentat que les capacitats i competències d'aquestes persones no tenen perquè ser diferents de les de qualsevol altra, en aquest sentit la seva incorporació no ha d'incidir negativament en la competitivitat de l'empresa, ans al contrari.

Tot i això, igual com quan incorporem qualsevol nou treballador o treballadora, és important tenir en compte algunes consideracions:

- És fonamental fer una bona anàlisi del lloc de feina a cobrir i tenir clares quines competències es posen en joc. Hi ha professionals en els serveis locals d'ocupació del seu municipi que el poden ajudar a detectar aquestes competències.
- És important que l'empresa tingui un pla d'acollida que expliqui des de la filosofia d'empresa i els seus valors fins als serveis o productes que s'ofereixen; així com altres petits detalls, com ara si cal fitxar a l'hora d'entrar i sortir, si cal roba de treball específica, si hi ha un horari per esmorzar o dinar, si es treballa per torns... És important donar-li a conèixer les característiques de l'organització, la dimensió, els objectius i els valors.
- S'ha d'establir que, en la mesura que sigui possible, els missatges i les pautes que rebí el treballador o treballadora siguin homogenis per tal d'evitar confusions i possibles conflictes. Cal especificar exactament què s'espera d'ell

o ella en cada moment. Pot ser útil acompanyar les instruccions amb material escrit sempre que sigui possible. Quan hi hagi una execució inadequada, s'haurà d'explicar molt bé quin ha estat l'error i tornar-ho a intentar; tant per corregir-lo com per afiançar conductes positives.

- Cal estimular l'esforç valorant els èxits per afavorir l'autoconfiança i millorar l'autoestima i potenciar la integració amb els companys, així com mostrar empatia per mantenir un ambient de treball positiu.

Específicament, en el cas de la incorporació de persones amb un trastorn de salut mental, caldrà informar i assessorar, com a mínim, el responsable directe del lloc de feina que es configurarà com un referent per a la persona que s'incorpori. Penseu que com més informació tingui la plantilla, més propera es farà la persona amb problemes de salut mental que s'incorpori. Expliqueu la seva incorporació amb normalitat i faciliteu la seva integració.

Tal com ja s'ha comentat, existeixen subvencions i bonificacions interessants si es contracten persones amb dificultats que tinguin el certificat de discapacitat.

Aquí us deixem un breu resum:

**Contractes subvencionats i/o bonificats, sempre que el treballador amb problemes de salut mental tingui el certificat de discapacitat:**

- Contracte indefinit per a persones amb discapacitat.
- Contracte de treball indefinit per a persones amb discapacitat provinents d'enclavaments laborals.

- Contracte temporal de foment del treball per a persones amb discapacitat.
- Contracte per a la formació de persones amb discapacitat.
- Contracte en pràctiques per a persones amb discapacitat.
- Transformació de contractes formatius i temporals per al foment del treball de persones amb discapacitat en contractes indefinits amb bonificació.

Els incentius generals per als contractes indefinits específics per a persones amb discapacitat són:

### **Subvencions**

- **3.907 euros** per cada contracte a temps complet. Si el contracte fos a temps parcial, la subvenció seria la part proporcional.
- Fins a **901,52 euros** per a l'adaptació del lloc de feina o per a la dotació de mitjans de protecció personal.
- Quantitat a determinar per a la formació de la persona treballadora amb discapacitat.

### **Deduccions**

- **6.000 euros** per cada persona/any d'increment de la plantilla de treballadors amb discapacitat a jornada completa.

### **Bonificacions**

- **425 euros/mes** en la quota empresarial de la Seguretat Social si la persona amb malaltia mental que s'incorpora

té menys de 45 anys i 525 euros/mes si té més de 45 anys.

### **Què he de fer si vull contractar una persona amb problemes de salut mental?**

L'empresa pot trobar en els professionals dels Serveis Locals d'Ocupació (SLO) un clar referent per a la contractació de persones amb problemes de salut mental, que poden proporcionar:

- **Informació i assessorament (entre d'altres suport i assessorament en matèria de legislació i ajudes a la contractació).**
- **Gestió d'ofertes,**

A més en els diferents territoris disposeu de dispositius específics per afavorir la inserció d'aquestes persones

- **Anàlisi de llocs de feina,**
- **Selecció de personal i**
- **Acompanyament i seguiment de tot el procés.**

A més a més, i concretament per a les persones amb un problema de salut mental, existeixen uns dispositius específics emmarcats en els Serveis Locals d'Ocupació: les Oficines Tècniques Laborals. Aquests dispositius, situats en setze municipis de la província de Barcelona, poden:

- a) **Elaborar un procediment de treball pautat i sistematitzat per a l'empresa que contingui els criteris d'actuació amb relació a la persona amb problemes de salut mental que**

s'incorpori. Aquest procediment hauria d'estar a disposició dels diferents agents de l'empresa implicats en el procés d'incorporació i podria contenir consells útils en determinades situacions.

- b) Posar a disposició de l'empresa un professional de suport que guiarà tant al nou treballador o treballadora com al seu referent laboral en els primers moments i que retirarà progressivament el seu grau d'intervenció quan detecti certa seguretat en l'acompliment de les tasques assignades.
- c) Informar sobre les diferents entitats especialitzades en la promoció de la inserció laboral de persones amb problemes de salut mental existents en el territori.
- d) Garantir la coordinació amb els diversos serveis que estan atenent aquestes persones, especialment amb el centre de salut mental que porti el tractament del nou treballador o treballadora.

Volem remarcar especialment que, quan un Servei Local d'Ocupació us proposa un candidat o candidata per cobrir una vacant a la vostra empresa, us garanteix que darrere hi ha hagut tot un treball previ d'anàlisi de capacitats i competències i de formació i seguiment de la persona que es coordina amb el centre de salut mental i que, per tant, coneix la persona i totes les circumstàncies que l'envolten, la qual cosa **garanteix que és el treballador o treballadora idoni per a la vostra organització.**

«Els Serveis Locals d'Ocupació, a través de les Oficines Tècniques Laborals, ofereixen a l'empresa un assessorament especialitzat per facilitar la inserció laboral de les persones amb problemes de salut mental»

# Per saber-ne més

## 5

### **Xarxa d'Oficines Tècniques Laborals**

<http://www.diba.cat/promoeco/tecnica/xarxa/otl.asp>

### **Federació catalana d'associacions de familiars i persones amb problemes de salut mental**

<http://www.familiarsmalaltsmentals.org/>

### **Pla director de salut mental i addiccions**

<http://www.gencat.cat/salut/depsalut/html/ca/dir3534/index.html>

### **Protocol d'actuació per a l'atenció a les urgències, els trasllats i els ingressos involuntaris urgents de persones amb malaltia mental**

<http://www.gencat.cat/salut/depsalut/html/ca/dir489/dn1889/protocolsalutmental2006.pdf>

### **Salut mental i qualitat de vida**

<http://www.gencat.cat/salut/depsalut/pdf/confe8.pdf>

### **Contractes bonificats**

<https://www.redtrabaja.es>

### **Agraïments**

Volem agrair la col·laboració de les persones, entitats i empreses que amb la seva visió i la seva dilatada experiència sobre el tema ens han ajudat a elaborar aquest quadern:

Dr. Pere Bonet Dalmau, psiquiatra

Sr. José Leal Rubio, psicòleg clínic i psicoanalista

Associació Joia, Rehabilitació i inserció laboral de les persones afectades per trastorns de salut mental

Associació Sociocultural Ràdio Nikosia

FECAFAMM, Federació catalana d'associacions de familiars i persones amb problemes de salut mental

Grup de Salut Mental del Col·legi de Treballadors i Treballadores Socials de Catalunya

OTL Garraf

OTL Sabadell

OTL Santa Coloma de Gramenet

Hertor, fusteria i ebanisteria, SL

Clece, SA

Habitatge municipal de Sabadell, SA (Vimusa)

Magneti Marelli Espanya, SA (Grup Magneti Marelli)