



La estigmatización de las personas con trastornos adictivos

La estigmatización en el ámbito laboral

Según el Informe Mundial 2018 de la Oficina de Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (1), unos 275 millones de personas en todo el mundo, es decir, aproximadamente el 5,6% de la población mundial de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años, consumió drogas en al menos una ocasión en 2016. Unos 31 millones de personas que consumen drogas padecen trastornos derivados de ello, lo que significa que ese consumo es perjudicial hasta el punto de que podrían necesitar tratamiento.

Pese a la magnitud de este problema de salud pública, las personas con trastornos adictivos (2) siguen enfrentándose a un juicio moral muy estigmatizante de parte de la sociedad en general, particularmente con respecto a las personas que usan drogas ilícitas. Según la OMS, la adicción a drogas ilícitas es la condición más estigmatizadora (3) ; las personas con adicción al alcohol u otras drogas experimentan a diario actitudes estigmatizadoras o discriminatorias. Tales experiencias pueden causar un estrés significativo y sentimientos de vergüenza, culpa, ira, rechazo, o incluso inutilidad o desesperanza, que a su vez alimentan el abuso del alcohol u otras drogas.



Más información: Las consecuencias del estigma en las personas con trastornos adictivos



#QuitStigmaNow - Acabar con el estigma de las personas con trastornos adictivos, una campaña de Dianova



El alcohol u otras drogas se consumen por diversas razones: para buscar placer, para apoyar las dificultades de la vida, para mejorar sus resultados, etc. Hay una variedad de modelos y todas las historias de vida merecen la misma atención. Todas estas historias son individuales pero forman parte de un colectivo: la familia, el mundo de la escuela y los estudios, el ocio y, por supuesto, el mundo del trabajo. En la mayoría de los países industrializados, el consumo de alcohol y otras drogas está aumentando en el lugar de trabajo como en la sociedad en su conjunto, y ningún sector profesional es inmune a este fenómeno.

El impacto de los trastornos adictivos en el ámbito laboral

Los trastornos relacionados con el uso de alcohol u otras drogas dentro de la empresa conllevan importantes costos económicos, sociales y de salud incurridos por los empleadores en particular. Estos costos están relacionados con el aumento de varios factores, incluyendo:

- Absentismo,
- Presentismo (estar físicamente presente en el trabajo pero poco o no productivo),
- Bajas por enfermedad,
- Reclamaciones en caso de incapacidad,
- Gastos de beneficios,
- Costos de seguro,
- Tratamiento de accidentes en el trabajo,
- Costos relacionados con la sustitución de herramientas de trabajo dañadas,
- Litigios

Además, varios problemas relacionados con el uso prolongado de sustancias o la intoxicación aguda pueden ser perjudiciales para la empresa debido a los siguientes factores:

- Demoras en el trabajo,
- Somnolencia en el lugar de trabajo,
- Consecuencias del abuso de sustancias (resaca, destete) que afectan el rendimiento,
- Alteración del juicio, estado de alerta, concentración, percepción, coordinación motora,
- Pérdida de eficiencia y productividad,
- Deterioro/desviación de herramientas de trabajo, robos



- Relaciones alteradas con colegas o supervisores,
- Preocupación por la obtención y el consumo de sustancias en el lugar de trabajo,
- Actividades ilegales en el lugar de trabajo (intercambio o venta de sustancias),
- Aumento de la rotación de empleados
- Aumento de procedimientos disciplinarios, etc.

Estigma de los trastornos de salud mental en el trabajo

El entorno empresarial es de rendimiento y productividad, por lo que cualquier cosa que pueda poner en riesgo este objetivo es particularmente desaprobado por los empleadores. La enfermedad es uno de estos factores impredecibles; sin embargo, con el avance de los derechos sociales y la ayuda de las compañías de seguros, los patrones han aprendido a manejar estos problemas con el mínimo de consecuencias para los trabajadores y la empresa. Los días en que un empleado enfermo pudiera ser despedido sin más han terminado y eso es bueno. ¡Ya no estamos en el siglo XVIII!

Sin embargo, todavía hay enfermedades o condiciones en las cuales a los ojos de la compañía no son benevolentes. Los trastornos de salud mental son uno de ellos.

Estos son trastornos que no se pueden ver. Y en el lugar de trabajo, como en la sociedad, el atajo suele ser rápido: lo que no se ve no existe. Tomemos el ejemplo de la depresión, aunque se trata de una enfermedad terriblemente incapacitante, las personas que la padecen aún son sospechosas de "dejarlo ir". Además, cuántas veces no han escuchado este supuesto consejo: "¡Así que ponte una buena patada en el culo, y será mejor"!





El estigma de los trastornos de salud mental alcanza la cumbre con los trastornos por consumo de alcohol y otras drogas. Para los afectados, el estigma es el principal obstáculo para su búsqueda de tratamiento, mientras que lamentablemente, la dinámica de la empresa, las políticas institucionales y el estatuto del empleado solo perpetúan las dificultades asociadas con la estigmatización.

Un tema ausente en la mayoría de las empresas

A pesar de sus muchas consecuencias y el hecho de que conciernen a un gran número de personas, los trastornos por uso de sustancias son un tema ausente en las políticas de muchas compañías.

Los trastornos por consumo de alcohol/drogas, a menudo, son el tema de conversaciones formales o informales con comentarios despectivos. Al doblar un pasillo o frente a la máquina de café, no es raro escuchar palabras como "adicto", "alcohólico" o "drogadicto". Pueden ser un reflejo de una broma, un comentario sobre un colega o un comentario calculado para denigrar.

Este tipo de conversación, combinada con factores estresantes relacionados con el trabajo y las tradiciones de la empresa, como las fiestas organizadas cuando un empleado se retira, contribuyen al hecho de que las personas tienen miedo de hablar de sus problemas, intentan esconderlos y evitan cualquier conversación sobre la recuperación.



Uso problemático de sustancias y empleo, mitos y hechos



Mito: Las personas con problemas de consumo de sustancias no quieren trabajar



Hecho: La mayoría de las personas que tienen un problema de uso problemático de sustancias desean trabajar como todas las demás y sienten que el trabajo es un elemento motivador para resolver sus problemas.



Mito: El trabajo es demasiado estresante para estas personas



Hecho: Como cualquier otra persona, el trabajo mejora la autoestima, es un objetivo de vida y ayuda a las personas a recuperarse de este tipo de trastornos.



Mito: Las personas que han experimentado un uso problemático de sustancias deben someterse a una evaluación de trabajo específica.



Hecho: El historial de trabajo y el interés de la gente por un trabajo específico son los mejores indicadores del éxito de su carrera futura. El uso previo de sustancias no es un indicador confiable de éxito o fracaso del futuro profesional de cualquier persona.



Mito: Las personas en recuperación por trastornos por uso de sustancias tienen un riesgo significativo de recaída.



Hecho: Siempre es posible recaer, pero el empleo está asociado con una recuperación duradera y, por lo tanto, constituye un factor de protección contra las recaídas. Por el contrario, los principales factores de recaída son el hecho de permanecer desempleado, perder gradualmente el apoyo social y tener dificultades para encontrar vivienda.



Mito: Las personas con trastornos por uso de sustancias no tienen buenas habilidades para el trabajo.



Hecho: Todas estas personas tienen diversos intereses, habilidades y antecedentes en empleo y habilidades laborales. Como en cualquier comunidad, muchas de estas personas pueden asumir un trabajo con habilidad y profesionalismo.



"Aunque hemos tenido problemas con el consumo de drogas, aún podemos trabajar como todos los demás"

Leonardo, en recuperación de un problema de abuso de sustancias

Es importante que cualquier empresa/organización evite el uso de alcohol y otras drogas en el lugar de trabajo, reduzca el consumo y, finalmente, ayude a las personas con trastornos por uso de sustancias.

Implementar una política de gestión de riesgos efectiva, no estigmatizadora y no discriminatoria en el corazón de la empresa, estructura, taller o servicio es un desafío complejo. Dicha política implica opciones de gestión relativas a la retención o al despido (dependiendo también de lo que permita la ley) e implica anticipar las diferentes respuestas dadas a los empleados afectados.

Establecer una política de gestión y prevención

1- Evaluar las necesidades de su empresa/organización

Se trata de determinar las necesidades de los empleados y de la empresa, así como la capacidad de ésta para responder a estas necesidades. La evaluación puede llevarse a cabo a través de un cuestionario, una reunión o un grupo de discusión con los representantes de la empresa (4). El proceso tiene como objetivo responder a cuatro preguntas clave:

¿Cuál es la incidencia de los trastornos por consumo de sustancias?

Por ejemplo: ¿los empleados afectados ocupan en contacto con la clientela?; ¿están a cargo de las finanzas?; ¿cuáles son las estadísticas de rotación y ausentismo?

¿Es esto una preocupación en mi empresa?

Por ejemplo: ¿cómo considera la cultura corporativa los trastornos por consumo de sustancias?; ¿qué pensamos de las personas afectadas?



¿Está mi empresa lista en caso de problemas?

Por ejemplo: ¿existen pautas para el uso de alcohol u otras drogas?; ¿los empleados/supervisores saben qué hacer si son confrontados por un colega que está intoxicado o que les dice que tienen un problema de este tipo?; ¿existen pautas para reducir el estigma de las personas con problemas de salud mental?

¿Qué recursos están disponibles para las personas afectadas?

Por ejemplo: ¿hay servicios de apoyo a los empleados?; ¿cuáles son los costos de estos servicios?; ¿qué servicios están disponibles en la comunidad?

2 – Establecer directivas para el uso de sustancias

El objetivo es desarrollar pautas o políticas claras con respecto al uso de alcohol u otras drogas con posibles impactos en el lugar de trabajo o en la empresa. La política de alcohol y otras drogas debe alinearse con la cultura organizacional y los valores de su empresa, el entorno regulatorio que rige sus actividades y las necesidades específicas del programa. Los objetivos de la directiva son:

- Promover la salud, el bienestar y la seguridad de los empleados y otros colaboradores, sus familias y la comunidad;
- Comunicar al personal la posición de su empresa con respecto al consumo de sustancias;
- Implementar un programa recurrente de educación y concientización sobre el consumo de alcohol y otras drogas, los posibles trastornos y los recursos de tratamiento existentes en beneficio de los empleados y otros colaboradores, y sus familias;
- Promover una cultura y un entorno de trabajo no estigmatizador para abordar los problemas relacionados con el uso problemático de sustancias con serenidad;
- Garantizar la confidencialidad en todas las circunstancias, excepto en caso de peligro comprobado para otros empleados, parientes o la persona misma.

Nota: El empleador puede consultar y utilizar ejemplos existentes de directivas, pero debe tener cuidado de adaptarlos a las necesidades específicas de su empresa.



3 – Sensibilizar los colaboradores

La sensibilización de los colaboradores es un paso crítico para las empresas que enfrentan problemas de uso de sustancias. Los esfuerzos en esta área generalmente se centran en:

- La información sobre aspectos generales de los trastornos adictivos (incluido el uso problemático de sustancias y el juego patológico),
- La prevención de los trastornos por consumo de sustancias desde un enfoque integral de la salud en el trabajo,
- La explicación de la política de gestión y prevención del uso problemático de sustancias en la empresa,
- El impacto de los trastornos por consumo de sustancias y otros trastornos adictivos en la seguridad, la vida personal, el entorno laboral y el rendimiento,
- Cómo alertar si un colega muestra signos obvios de intoxicación o uso repetido de alcohol/drogas,
- Los tipos de apoyo disponibles para las personas afectadas.

4 – Capacitar los supervisores

Los supervisores son un elemento clave para implementar con éxito la política problemática de uso de sustancias en su lugar de trabajo. Por lo tanto, deben capacitarse en técnicas tales como la detección de señales de advertencia del uso de sustancias, la escucha activa y los enfoques sin prejuicios necesarios para actuar con los empleados afectados y manejar las posibles situaciones de crisis de manera adecuada. La capacitación incluirá:

- Conocer los diferentes aspectos de la política de gestión y prevención del uso problemático de sustancias en la empresa,
- Conocer los diferentes aspectos legales: derecho a la confidencialidad, contratos de trabajo, afiliación sindical, reglamentaciones en materia de pruebas si están previstas en la política, etc.,



- Reconocer los indicadores de alerta de un uso problemático - no existen indicadores universales, pero la presencia de señales como ausentismo repetido, demoras frecuentes, disminución de la productividad o calidad del trabajo puede alertar,
- Comprender y aplicar métodos individuales de gestión de emergencias para el consumo ocasional o repetido (incluida la gestión de palabras o actos amenazantes y otras actividades ilegales,
- Especificar el procedimiento a adoptar en caso de un problema individual, en particular las condiciones para la retirada o retención en el puesto,
- Conocer y referir a las personas a los recursos de tratamiento adecuados; Anticipar el regreso al empleo de la persona afectada.

5 – Apoyar a los empleados

La política para la prevención y gestión del uso problemático de sustancias en el lugar de trabajo se basa en un enfoque integral en cinco áreas, con el objetivo de ayudar a los empleados, incluyendo:

Prevención y promoción de la salud

Las políticas de prevención del consumo problemático y de promoción de una cultura corporativa basada en la salud y la seguridad de los empleados son factores clave para la salud integral en el lugar de trabajo.

El área de prevención y promoción de la salud puede incluir no solo información sobre sustancias y conductas adictivas, sino también elementos para favorecer estilos de vida saludables, basados por ejemplo en: dieta equilibrada, gestión del estrés, buena salud mental, dificultades relacionadas con el trabajo, deporte y vida activa, etc. Por último, este componente permite crear un entorno de trabajo no estigmatizador y no discriminatorio hacia las personas con trastornos adictivos.



Detección temprana de problemas

Los empleados a menudo reconocen los síntomas del uso problemático de sustancias en un colega, sin saber qué hacer. Aumentar la conciencia del personal sobre estos temas puede ayudar a detectar y gestionar mejor los comportamientos de manipulación de los empleados afectados por el uso problemático (por ejemplo, intentar involucrar a otros en sus problemas personales, hacer falsas promesas, uso de chantaje emocional, etc.).

Intervención

Si hay indicios claros de que un empleado está lidiando con el uso problemático de sustancias, la intervención temprana puede inducirlo a buscar ayuda y cambiar. Los términos y condiciones de la intervención en el lugar de trabajo deben estar claramente definidos en la política de su lugar de trabajo. Dependiendo de la empresa/organización, la intervención puede conducir a la derivación a programas externos o recursos de apoyo internos.

Tratamiento

Si los problemas persisten, el empleador puede optar por una intervención enfocada en el tratamiento. El empleador debe notificar al empleado que su comportamiento es dañino para la empresa y que su desempeño laboral es inaceptable. Luego le transmite las diferentes opciones de tratamiento a través de los programas existentes de asistencia para empleados o por el médico del trabajo. Estas opciones pueden incluir:

- Desintoxicación en medio hospitalario,
- Servicios ambulatorios en estructuras de día,
- Programas de tratamiento residencial, por ej. en comunidades terapéuticas,
- Programas de terapia familiar, etc.





Reintegración

El regreso al trabajo es uno de los principales objetivos de una política eficaz de prevención y gestión de los trastornos por abuso de sustancias. Se debe preparar un plan de reintegración centrado en la persona e integrado en el programa de tratamiento y seguimiento.

El empleador debe tener en cuenta que el proceso de recuperación de los trastornos adictivos se logra a largo plazo. Contrariamente a la situación de un empleado que se ha roto una pierna por ejemplo, puede continuar mucho después del final de la fase de tratamiento.

Además, debido al estigma asociado a estos problemas, regresar al trabajo después del tratamiento de la adicción puede ser una experiencia muy estresante. Las personas en recuperación tienden a tener sentimientos desproporcionados de culpa y vergüenza que pueden dificultar el regreso al trabajo.

Ejemplos de medidas de apoyo a la reintegración:

- Desarrollar programas de información y sensibilización sobre trastornos adictivos para todos los empleados,
- Valorar al empleado durante la fase de tratamiento, recordarle que falta en la empresa u organización - por teléfono, mensajes o en una visita,
- Reconocer las necesidades de los empleados en recuperación durante las actividades sociales en el lugar de trabajo (por ejemplo, proporcionar jugos de frutas y otras bebidas no alcohólicas),
- Informar al empleado de los cambios que han ocurrido en el lugar de trabajo,
- Animar, apoyar al empleado sin dar consejos en relación con el uso de sustancias,
- Ser honesto, no hacer que las cosas sean más fáciles para el empleado, por ejemplo ignorando los problemas,
- Dar pruebas de confianza en el empleado, darle autonomía, dejarle tomar las decisiones relacionadas con su trabajo, etc.



6 – Evaluar

Este es el último paso en el proceso de creación e implementación de una política para la prevención y la gestión de los problemas de consumo de alcohol y otras drogas.

- La eficacia del programa de prevención y gestión y los servicios ofrecidos,
- El éxito a nivel interno de estos programas y servicios,
- Los elementos a mejorar o cambiar,
- El nivel de participación de las partes interesadas,
- Razones para mantener estas políticas.

Los empleadores tienen el deber de prevenir y tratar el uso problemático de sustancias y su impacto en sus empresas, para garantizar un lugar de trabajo saludable. Por lo tanto, es esencial desarrollar e implementar una política de prevención y gestión que sea coherente, transparente y efectiva, garantizando el respeto a las personas y el rechazo de todas las formas de estigmatización o discriminación.

Acabar con el estigma de las personas con trastornos
adictivos – la campaña



#QuitStigmaNow

Referencias

1. Informe mundial sobre drogas 2018 (UNODC), extracto del resumen ejecutivo
2. Aunque el estigma puede afectar a cualquier persona con trastorno adictivo, es mucho más generalizado en el caso de personas con trastornos de uso de sustancias, por lo que este documento hace referencia a esta población en primer lugar.
3. Según un estudio de la OMS realizado en 14 países y en relación con 18 condiciones potencialmente estigmatizantes - Fuente : Stigma, social inequality and alcohol and drug use (2008) – Robin Room et al. Acceso en línea, el 16/06/2018
4. Adaptado de: Problematic Substance Use that Impacts the Workplace - Atlantic Canada Council on Addiction. Ver el documento par más detalles, herramientas prácticas y una guía paso por paso.

