

1ª Jornada

Sevilla, 16 - 17 de Octubre 2014

SOBRE MALTRATO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD



Buenas prácticas para la prevención del maltrato de las personas con discapacidad en el ámbito laboral

María del Carmen Salado Muñoz

No es fácil detectar, a nivel general, el maltrato. Si en la población “normal”, suele ocurrir que la persona maltratada piensa que está haciendo las cosas mal y no se siente segura de definir como maltrato lo que le está pasando, ¿Cómo podemos conseguir que las personas con discapacidad reconozcan y denuncien estas situaciones o qué podemos hacer los demás para prevenir o intervenir en estos casos?

Hay que tener en cuenta, que las personas con discapacidad son más vulnerables, a nivel general, de sufrir cualquier tipo de maltrato, por lo que hay que estar más alerta, ante cualquier síntoma o situaciones de riesgo en todos los contextos, incluido en el ámbito laboral.

No existen protocolos para detectar el acoso laboral a personas con discapacidad intelectual, va a depender de la pericia de la propia persona, así como de las que le rodean.

En el maltrato, existe un componente importante de la subjetividad de las personas involucradas, así como la cultura, el género o el contexto, dificultando su detección. Vamos a considerar que existe maltrato cuando se den principalmente, dos cuestiones:

1. Los hechos no son aislados, es decir, se repiten en el tiempo por una o más personas.
2. La persona está sometido a situaciones que le dañan física y/o psicológicamente, que hacen que disminuya su autoestima y aparezcan sentimientos de menosprecio hacia sí mismo.

Hay que hacer especial referencia, al mobbing o acoso laboral, ya que en el último tiempo, se está consolidando como uno de los casos más frecuentes de maltrato en el contexto laboral y las personas con discapacidad no están exentas, sobre todo en tiempo de crisis, para no llegar al despido. Se caracteriza por la fijación que conduce a un compañero o a un jefe a someter a persecución obsesiva a otro de los trabajadores con la finalidad de obligarlo a que abandone su puesto de trabajo. Esto es muy fácil de conseguir con la persona con discapacidad intelectual, ya que para ellos, la importancia del trabajo está

más relacionada a su enriquecimiento personal y social y no tanto, por necesidad a nivel monetario.

Es importante, que todos los agentes implicados (personas con discapacidad, preparadores laborales, familias y jefe/compañeros de trabajo) tengan información de que se considera maltrato laboral, y así, poder conocer sus manifestaciones y posteriores síntomas para detectar que la persona con discapacidad está siendo objeto de situaciones de maltrato o acoso laboral.

Debemos tener en cuenta, que se puede ser centro de maltrato o acoso laboral por un jefe o compañero de trabajo.

Muchas de estas manifestaciones son muy claras, como por ejemplo: la violencia física, ofensa continuada hacia una persona o tarea que realiza mediante palabras o gestos, críticas negativas sin ninguna objetividad e injustas, difamación a nivel personal y profesional, amenazas o extorsión, boicoteo del trabajo...

En otras ocasiones, son más sutiles y son más difíciles de identificar, ya que suelen ser enmascaradas e incluso, en ocasiones, se justifican por otros motivos, como por ejemplo, la reducción de salario, sus opiniones o propuestas no son tomadas en cuenta y son criticadas, efectuar bromas pesadas, ironías, chistes de mal gusto sobre su persona o apariencia, no se le llama (indiferencia) o no se le permite participar en determinadas tareas o actividades de empresas (exclusión), se le culpa de tareas mal hechas o de otras situaciones donde no ha estado involucrado directamente, discriminación y vulneración de los derechos humanos y laborales.

Algunas de las justificaciones más comunes que nos podemos encontrar, es que no existe intencionalidad de dañar a la persona con discapacidad, que la persona que lo realiza no se es consciente del daño que le está haciendo, que no se dan cuenta... sabemos que en la mayoría de las ocasiones, lo que pasa, es que no se trata a la persona con discapacidad en el mismo plano de igualdad con derechos y deberes, por lo que al final, se termina discriminando porque se le da un trato diferente.

Cuando la persona con discapacidad, está sufriendo algún tipo de maltrato o acoso laboral, existe un deterioro en la calidad de vida personal, social y laboral. Ningún síntoma por sí mismo, es determinante, tenemos que tenerlos en cuenta de forma conjunta. Algunos de los síntomas que pueden aparecer son los siguientes:

- A nivel personal: Inseguridad, falta de confianza, disminución de la autoestima, problemas de concentración y de sueño, problemas para la toma de decisiones y resolución de conflictos, problemas psicológicos (ansiedad, estrés,

decaimiento anímico,...) y problemas físicos (taquicardia, hipertensión, o cualquier otro síntoma del estrés...)

- A nivel social: Retraimiento con su familia y amigos, disminución en las habilidades sociales y en las salidas con sus amigos...
- A nivel laboral: No querer ir al trabajo, puede llegar a mentir y poner excusas, absentismo, disminución significativa de su desempeño laboral e incluso, incumplimiento de tareas sin ningún motivo aparente, aislamiento de sus compañeros de trabajo...

Se observa a través de la experiencia, que la metodología de Empleo con apoyo y en concreto, la figura del preparador o mediador laboral, puede llegar a ser determinante para la prevención del maltrato laboral dentro de una empresa.

El Empleo con Apoyo es una metodología, que por sí misma, reduce las posibilidades de maltrato o acoso laboral, ya que el mediador o preparador laboral no sólo, realiza un trabajo de prevención con los diferentes agentes implicados de forma puntual, sino que además realiza un acompañamiento al principio, y su posterior seguimiento en el tiempo.

Dentro de sus funciones no está solo ayudar a la persona con discapacidad a adquirir las destrezas manipulativas y habilidades sociolaborales para desempeñar el puesto de trabajo, si no también está asegurarse, que las interacciones sociales con el resto de los compañeros son adecuadas y garantizar el buen ajuste psicológico del trabajador.

Algunas de las acciones que el mediador o preparador laboral deben desarrollar para la prevención del maltrato o acoso laboral son:

- A nivel de empresa: charlas de sensibilización, formación de los compañeros de trabajo de cómo dirigirse a las personas con discapacidad, cómo dar indicaciones o realizar mediaciones y búsqueda de apoyo natural.
- A nivel de usuarios: conocimiento de sus derechos, trabajos específicos de prevención y cómo comunicar estas situaciones.
- A nivel familiar: trabajo con familia que hacer ante situaciones de vulneración de derechos y maltrato laboral.

El preparador laboral, una vez insertado laboralmente la persona con discapacidad y haber realizado estas acciones, debe realizar un seguimiento puntual en la empresa para detectar posibles incidencias y situaciones problemas que puedan afectar al mantenimiento del puesto de trabajo, entre ellas el acoso laboral.

Si al preparador laboral le llega la información por parte de la propia persona o de otros compañeros de que se da alguna/s situaciones de acoso o detecta

alguna situación de maltrato laboral por parte de algún compañero/jefe, debe ponerlo en conocimiento a todas las partes implicadas: jefe directo, familia, persona con discapacidad, entidad (cuando sea necesario) para poder emprender las acciones que se requieran, llegando incluso, a la legal cuando sea necesario.

Aunque confiamos, y así nos dice en la práctica, que con un buen trabajo de prevención en los distintos contextos, no será necesario tomar estas medidas.