Bon dia, senyores i senyors,

Em dic Ainhoa García i vinc com a secretaria de la Federació Veus: la Federació Catalana d'Entitats de Salut Mental en 1ª Persona. Gràcies a la col·laboració d'aquesta entitat amb la Fundació Centre d'Higiene Mental Nou Barris, una fundació que gestiona els dos CSMA de Nou Barris, duc a terme el meu treball, des de fa gairebé dos anys, de Tècnica de Suport entre Iguals o peer to peer, en anglés.

És la nostra, una alternativa innovadora i pionera al país. Poc estesa a Catalunya, però que a altres llocs com els països anglosaxons, a Alemanya o a França està molt més difós. De fet, s'està donant un creixement exponencial durant l’última dècada de l'ús del Peer Suport Workers als EUA, Austràlia, Nova Zelanda i Europa. Ja al 2009, 10.000 persones, aproximadament, estaven contractades als EUA.

Imaginem-nos aquí al nostre país una situació que ja es duu a terme a empreses d'Alemanya. Un peer to peer a la feina, una persona que ha passat i superat una depressió, acompanya en el seu lloc de treball a algú que està sortint d'una situació similar. Estem parlant del Projecte pilot innovador del Grup Deutsche Bahn (la companyia de trens alemanya) que dona suport als empleats amb depressió, "companys de depressió col·legials" i que és un projecte guardonat amb el Premi Antiestigma 2019 per la Societat Alemanya de Psiquiatria i Psicoteràpia, Psicosomàtica i Neurologia (DGPPN).

Els estudis internacionals demostren l'eficàcia dels programes que inclouen Tècniques de Suport entre Iguals: disminueixen les hospitalitzacions, es redueixen els símptomes, hi ha millores en el suport social i també en la qualitat de vida.

Al nostre país, el Pacte Nacional de Salut Mental de la Generalitat liderat des del 2021 per la Magda Casamitjana i institucions com Sant Joan de Déu, Hospital del Mar, l'Hospital Clínic, la Fundació Centre d’Higiene Mental Nou Barris, CPB o BSA han manifestat la voluntat ferma de convertir la figura de Técnica de Suport entre Iguals en una professional que s'incorpori al sistema de salut. Fins ara, gran part d'aquestes Tècniques s’han incorporat mitjançant pràctiques o voluntariats. I nosaltres volem que ens tractin com a veritables professionals dins dels equips.

Actualment, arran de la col·laboració de la Federació Veus amb altres entitats, som tres Tècniques de Suport entre Iguals que estem treballant a tota Catalunya. Un a Badalona Serveis Assistencials, l'altre al Centre de Psicoteràpia de Barcelona i jo a Nou Barris, com ja he comentat.

A més a més, som pioners a Catalunya i a l'Estat espanyol amb el meu contracte indefinit d'assistència a un centre de la xarxa de Salut Mental. Anteriorment, he participat fent pràctiques dins la formació i en un programa pilot, però aquesta és la primera vegada que, un rol com el meu, té garantida la feina al llarg del temps.

Em puc sentir molt afortunada per ser tractada com una professional més dins de l'equip, sense paternalismes ni tractes especials per part de les meves companyes psicòlogues, psiquiatres, infermeres i treballadores socials, ja que aquesta actitud o clima corporatiu dins d'una feina no és el més habitual quan parlem de persones, sigui amb diagnòstic o sense.

Em faig la pregunta de per què aquesta figura no està més estesa dins del nostre territori. Seria un win-win total, perquè, per una banda, s’aconsegueix que persones amb diagnòstic se sentin útils, socialment valorades i amb seguretat econòmica. Per altra banda, també participaríem cooperativament amb equips assistencials potenciant l'esperança, l'autoconeixement i l'empoderament d'altres companyes que estan en processos de Recuperació, proporcionant millores en la seva salut. És tan simple com crear un vincle sincer, horitzontal i significatiu; compartint idees, coneixements i experiències amb respecte. Introduint de manera innovadora els valors del Suport Mutu entre Iguals en els equips assistencials.

La primera dificultat que ens trobem és l'homologació del títol per exercir aquesta figura. En aquest moment són l'Associació Emília i la Universitat de Vic qui s'encarreguen de realitzar la formació i han començat els primers passos amb la Generalitat perquè això succeeixi. Després de l'homologació, fora necessari que el Departament de treball crees aquesta figura.

En el nostre col·lectiu és una realitat, molts de nosaltres convivim amb una pensió, per aquest motiu hem de tenir assegurat el fet de no perdre-la, en el cas que l'estiguem cobrant. Hem trobat casos de persones que han estat escollides en processos de selecció, però que, a causa de la por a perdre la pensió, no han agafat la feina. Es necessari treballar per a construir un marc legal que contempli combinar el treball de Tècnic de Suport entre Iguals amb l’assignació de la pensió.

Després d'aquestes petites reflexions i dades que he donat, acabaré fent un al·legat breu i concís sobre l'estat real de la situació que avui ens han encomanat.

El rebuig i el perjudici a la Salut Mental en aquesta societat passa del pla teòric al pràctic a l'hora d'enfrontar-nos a l'àmbit laboral; tant en el moment d'aconseguir una feina, com també en el de sostenir-la.

Ens trobem amb diferents obstacles en una societat i en un mercat laboral cada cop més racionalitzat i automatitzat, infravalorant el potencial i les capacitats que les persones amb malestar emocional, discapacitat psicosocial o supervivent de la psiquiatria podem oferir, relegant-nos a un segon pla i entregant-nos així cap a la marginació, convertint-nos d'aquesta manera en peces menysvalorades, sinó inservibles, de l'engranatge social.

Enfrontar-nos a un àmbit laboral ordinari, en un estat de vulnerabilitat, ens exposa a moltes situacions discriminatòries, on es manifesta el desconeixement i l'estigma que hi ha en relació amb la Salut Mental. Per exemple, el cas de les persones que han d'amagar el seu malestar amb l'objectiu de mantenir el seu rol professional. Segons l’estudi de les discriminacions fet per la UAB a demanda de l’entitat Obertament, la realitat és que el 90 % dels treballadors i treballadores que s'han pres dies lliures per causa de salut mental, han ocultat el veritable motiu al seu entorn laboral.

Segons la definició de l'Organització Internacional del Treball (OIT), l'assetjament laboral o assetjament psicològic és tota aquella acció verbal o psicològica posada en pràctica sistemàtica i persistentment per a humiliar, ofendre o acoquinar a una persona en l'entorn laboral. Les empreses es renten les mans en la majoria d'aquests casos, perquè el 74% de la classe treballadora no han rebut cap mena de suport en la gestió de problemàtiques de salut mental relacionades amb la feina.

Vivim en una societat funcional que, cada cop més, aïlla a les persones que no compleixen amb els estàndards de normativitat, quan 1 de cada 5 treballadores actualment està passant per problemes de salut mental segons dades d’Obertament. Una societat que no reconeix la diversitat com a valor. Per tant, totes les que estem aquí, hem d’estar implicades per a que el futur canviï en la direcció d’una societat més oberta, multidisciplinària i respectuosa.