

## PROPOSTA MESURES PLA ESTRATÈGIC SERVEIS SOCIALS 2020-2014 UGT

### **PALANQUES DE TRANSFORMACIÓ**

#### **PALANCA 4.1 : LES PERSONES I PROFESSIONALS MOTORS DEL SISTEMA**

*" La millora del sistema de Serveis Socials requereix una estratègia de planificació de les professional socials ", que necessàriament ha d'anar acompanyada del reconeixement i enfortiment del conjunt de les professionals del sistema " .*

*Entenem que cal incorporar mesures que facin efectiu aquest reconeixement en millores de les condicions de treball en les que exerceixen la feina.*

#### **PROPOSTA : S'HAURIA D'INCORPORAR UN EIX 4. 3 : CURA I RECONeixEMENT DE LES PROFESSIONAL**

**Millora de les condicions laborals dels professionals de la Xarxa Atenció Pública de Serveis Socials, dignificació del sector, lluita contra la precarietat laborals de les professionals, desigualtats de tracte, treballs infravalorats ( feminització) i vulnerabilitat davant riscos per a la salut i seguretat ( manca de protocols específics de prevenció, violència en el treball ) .**

Paquet de mesures urgents a fi que actuïn com a marc sectorial, essent idoni obrir un espai de negociació de Conveni de Sector.

- Equiparació salarial / homologació de condicions professionals de la XAPSS de titularitat de les diferents administracions i també de gestió externalitzada en aspectes bàsics : retribucions mínimes de referència, funcions, jornada, salut laboral i seguretat.
- Fixar un Sou mínim de referència de professionals del sector de serveis socials de la XAPSS.
- Homologar els sous mínims de referència de cada servei de la Cartera de Serveis de la XAPSS.
- Fixar a la Cartera de Serveis els que han de ser de prestació directa : SBAS , EAIA, etc.. a fi de crear un marc de referència sectorial davant el risc de privatització de la Llei de Contractes.
- Personal dels serveis socials de titularitat de l'administració local: sigui obligat pagar el sou de referència de la taula de retribucions dels Funcionaris de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb els que es finança els ens locals (SS.Bàsics, EAIA, SIFE; tècnics d'inclusió, tècnic d'immigració , administratius de SBAS, professionals SIIS , referents de dependència, etc) ...
- Equiparació salarial dels professionals **de serveis externalitzats** si anteriorment el servei era de gestió directa, a fi d'evitar que la precarització dels treballadors del sector en processos de subcontractació de serveis, no sigui un factor econòmic de rebaixa de costos.
- Determinar els serveis de la XAPSS que han de ser prestats en règim de funcionaris. Iniciar processos de funcionarització voluntària i adequats ( subjectes a negociació) en aquells serveis que s'hagin d'adaptar , com a mínim: SSAP, EAIA, SIFE, referents de dependència ,

equips de valoració CAD. Blindar l'externalització d'aquests ( LLei de Contractes ) serveis mitjançant un decret o normativa que reconegui les funcions de funcionari dels serveis.

- Reconeixement com a autoritat pública dels professionals de determinats serveis socials ( SBAS, EAIA, Equips tècnics , SIFE).. . Han de ser tots de prestació directa pública
- EAIA: homologació i equiparació de condicions laborals com a cos tècnic els Equips Tècnics del sistema de protecció a la infància, de competència de la DGAIA delegada i propis : EAIA, ETCA ,EVAMI..; retribucions, reconeixement de la seva funció de peritatge, de prestació directe, funcionaris, reconeixement com a autoritat pública, etc.. Han de ser tots de prestació pública .
- Fer efectiva la carrera professional horitzontal ( EBEP) Desplaçaments i quilometratge dels professionals . Revisar el finançament de quilometratge dels Consells comarcals, sobretots aquells de model descentralitzat, ja que la limitació de la despesa , acaba precaritzant el treballador que utilitza el vehicle propi, limita els desplaçaments quan és necessari per l'atenció del servei. Regular la prevenció de riscos i seguretat quan el servei requereix d'utilitzar el vehicle i desplaçar-se.
- Fer efectiva la mobilitat interadministrativa.
- **Salut Laboral i Seguretat dels professionals.**
  - Els professionals de la XPSS han de poder treballar amb condicions de salut i seguretat. Obligtorietat de complir amb la normativa de salut laboral: comitè de Salut i seguretat , **actualització periòdica de l'avaluació de riscos** de cada lloc de treball i Pla de Prevenció.
  - Obligació l'avaluació de psicosocials de cada lloc de treball de serveis socials.
  - Crear un Registre Central d' Incidències de salut laboral, comunicació d'agressions verbals i físiques als serveis socials .
  - Realitzar el Protocol de prevenció i gestió de la violència dels usuaris de serveis socials vers professionals des de Departament de salut Laboral, a fi que sigui un programa real de prevenció de riscos , vinculant i assumit pels Serveis de Prevenció quan facin les avaluacions de riscos laborals i els plans de prevenció. .
  - Vincular les mesures de prevenció de Riscos amb rang de compliment al Model d'Equipaments dels Centres de Serveis Socials, amb els ens locals i entitats prestadores de serveis
  - **Innovació i conciliació:** professió feminitzada, càrrega doble presència, reduccions per maternitat... . Innovar /Experimentar noves condicions de treball com teletreball, la flexibilitat horària, etc..,

#### **4.1.2 EIX 2 RECONeixEMENT I PARTICIPACIÓ DELS PROFESSIONALS.**

*" El reconeixement, el desenvolupament, i la millora de les competències professionals són una exigència necessària per millorar la intervenció social"*

*( ...) La participació dels professionals en el desenvolupament, millora i avaluació d'aquest Pla estratègic és fonamental pel seu èxit ( ...) També és clau la seva participació i incorporació sistemàtica del coneixement professional en la planificació, definció i avaluació de models d'intervenció i serveis "*



## Objectius 2024 Paquet de mesures proposades UGT:

### *Elaborar el Llibre blanc de les professionals :*

- **Comptar amb els sindicats també per la seva elaboració.**
- **Nous perfils: reconversió /** invertir en formació i l'especialització dels professionals que actualment ja compta el sistema , per obrir nous camps d'intervenció professional, permetre la mobilitat, higiene de salut laboral, desenvolupament professional, desenvolupament de noves funcions/ serveis ( comunitari , tractament de famílies , suport en la planificació, tècnic de projectes , processos participatius..) .

Comitè d'experts: Continuar amb la tasca de definir les funcions i responsabilitats dels serveis de la cartera que no s'ha fet. La manca de definició de les funcions actualment afecta al reconeixement dels professionals de serveis de la cartera segons la valoració i funcions que assigna cada entitat ( valoració de llocs de treball , rebaixa de les condicions econòmiques, funcions diferents segons el lloc , i també afecta als riscos laborals).

*Impulsar la participació professional en la planificació i avaluació de l' SCSS ( Sistema català de Serveis Socials) :*

- A cada Centre de Serveis Socials dels ens locals s'ha de garantir l'espai de participació de professionals de cada servei ( no només bàsics, també especialitzats, programes, propis i concertats) en els espais de planificació , desenvolupament i avaluació del model, sistema de serveis socials que s'implementa al territori, i de l'elaboració del PALMSS i agents socials, així com comptar amb la participació dels **sindicats/ representants dels treballadors**.
- Participació territorial dels professionals més enllà dels serveis bàsics ( COTESBAS) que hi participin tots els professionals dels diferents serveis, també els professionals dels serveis especialitzats, a fi que l'actuació sigui integrada en la perspectiva de la prevenció secundària ( EAIA i resta de serveis especialitzats que actuen en un territori ), amb mirada integral . S'han de garantir la participació de tots els professionals del sistema de serveis Socials , ja que en els actuals COTESBAS ( comissions tècniques serveis socials bàsics) , són la única estructura tècnica participativa . Hi puguin participar tots els professionals dels diferents serveis, i no només comandaments o gerents, sinó també la part representant dels treballadors .Sinó cal crear una altra estructura tècnica participativa que permeti la participació representativa de tots els professionals del sistema , ja que sinó la mirada és esbiaixada.
- Reconeixement a l' experiència Professional. Fer-lo efectiu mitjançant un model de Pla / Model de Carrera Horitzontal dels professionals del sistema de serveis socials , de desenvolupament Professional i de progressió retributiva horitzontal. Els Centres de Serveis Socials han de garantir la Carrera horitzontal de l' EBEP pels professionals de SS . A través d' un Pla de formació i la progressivitat de la promoció i millora de la retribució . El sistema sanitari ho ha desenvolupat.

- Crear i regular la figura dels professionals Senior reconeguda a l'anterior Pla de qualitat de serveis Socials , com a eina d'apoderament i motivació al desenvolupament professional i reconeixement a l'expertesa a cada centre de treball , mèrits vinculats a un pla de carrera, i experiència professional . Estatus de suport tècnic, mentors de professionals novells, personal consultiu i de capital de coneixement. Garantir la seva participació a cada Centre de Serveis Socials, i en els diferents espais de consulta , COTESBAS, Consells territorials, comissions d'experts, espais de planificació i avaluació del sistema de serveis socials, a fi que puguin transferir/ contribuir amb el seu coneixement i experiència al model, etc.. Vincular aquesta figura a la carrera horitzontal, Pla de formació i cert estatus de reconeixement professional ( preferència en espais consultius i de participació, etc..) .

#### **4.2. LA VERTEBRACIÓ I REORGANITAZACIÓ : MILLOR QUALITAT I INTEGRACIÓ.**

- Obligar a que tots els serveis comptin amb un Projecte de Servei, amb indicadors de qualitat, i garantir que s'inclou la perspectiva de salut laboral.

#### **4.3. PALANCA 3 . L'ACCIÓ COMUNITARIA I LA PREVENCIÓ. UN SISTEMA MÉS PROACTIU.**

##### **4.3.2. Prevenció en Infància i Joventut .**

##### **Dins les línies d'actuació prioritàries 2014 :**

Hi trobem a faltar que es parli de la prevenció secundària ( EAIA) i els programes de tractament ( terapia, etc..) .

Caldria incorporar objectius de millora en relació als equips EAIA:

- Definir les seves funcions pel comitè d'experts de forma actualitzada ( reconèixer funcions que estan fent de pèrits, l' alta 'especialització etc..) i reconèixer-les
- Revisar el finançament i els mòduls perquè realment la DGAIA cobreixi les seves retribucions en aquells ens locals que paguen per sota del sou de referència del mòdul, ja que actualment s'està precaritzant les seves condicions.
- Concretar les condicions amb que els ens locals han de complir amb la seguretat dels professionals i la qualitat dels equipaments on presten el servei .
- La participació d'aquests professionals en els espais tècnics de reformulacions de model, per garantir la visió integrada , en la seva vessant de col·laboració en programes de prevenció, també la secundària ( evitar la desprotecció , la reincidència dels maltractes..) .

#### **PALANCA 4 LA GOVERNANÇA**

##### **4.4.1. Eix 9 Planificació, qualitat i transparència.**

Impulsar de forma real els Consells de Serveis Socials Territorials. Desplegar aquests espais de coordinació territorial de planificació ( nivell primari, secundari i terciari, públic i privat )

S'ha d'incloure en el Pla estratègic **la participació expressa dels sindicats** com a agents socials, de la mateixa manera que hi haurien de participar les entitats, els col·legis professionals i altres agents socials.

Que existeixi un servei TÈCNIC/ **d'Auditoria tècnica** on adreçar-se en cas de serveis amb greus deficiències o incompliment d'aspectes del Pla estratègic, ja que una mala qualitat de servei, bé en organització o vulneració de drets a la ciutadania, repercuteix directament en la salut i seguretat dels professionals.

#### ***Alienació progressiva del CP al món local:***

- **Transparència:** millorar el sistema de les justificacions econòmiques del CP. Han de ser públiques. Informades al comitè representant dels treballadors de cada centre de treball.
- Publicació del CP i totes les subvencions amb fons públic al portal de transparència.
- **Bona gestió.** limitar a un % finançament destinat a estructura a càrrec del finançament del CP.
- Obligtorietat de destinar l'import dels mòduls professionals a les retribucions, amb caràcter de sou mínims de referència.

#### ***Elaborar objectius estàndards de qualitat:***

- **Cartera de serveis i pla qualitat :** incloure indicadors de qualitat a cada fitxa de la cartera de serveis des de la perspectiva de salut laboral ( factors de risc psicosocials que també preserven la salut laboral) :
- Els professionals són el servei directe, preservar la seva salut emocional és invertir en qualitat de servei.
- A la cartera de serveis establir indicadors de qualitat de servei estàndards, que també preserven la salut i seguretat dels professionals : N<sup>o</sup> Entrevistes setmanals màxima; indicació temps per entrevista segons tipologia; distribució de la jornada en % temps d'atenció directe / indirecte ; desplaçaments; etc..
- Cal revisar i actualitzar l'augment de la ràtio de professionals de les SBASS per evitar la sobrecàrrega de treball, especial atenció a territoris de complexitat social territorial.

### **EIX 12 . SINÈRGIES AMB EL MÓN LOCAL.**

**Objectius fins el 2014 :** **Cal incorporar també els sindicats com a agent social** en tots els espais de definició, implementació i avaluació de polítiques socials.

