



PARLAMENT DE CATALUNYA

RECEPCió DE DOCUMENTS
15 DEB 21
119866

343-00172/13
CDS

A LA MESA DE LA COMISSIÓ DE DRETS SOCIALS

APORTACIÓ ESCRITA DE LA SECCIÓ SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL AMB RELACIÓ A LA PROPOSICIÓ DE LLEI DEL TERCER SECTOR (TRAM. 343-00172/13).

Data: 22/12/2023

Nom de la persona/entitat que fa les aportacions: CGT SECTOR SOCIAL

Signatura (Indispensable)





PARLAMENT DE CATALUNYA

119866

A LA MESA DE LA COMISSIÓ DE DRETS SOCIALS

APORTACIÓ ESCRITA DE LA SECCIÓ SOCIAL DE LA CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL AMB RELACIÓ A LA PROPOSICIÓ DE LLEI DEL TERCER SECTOR (TRAM. 343-00172/13).

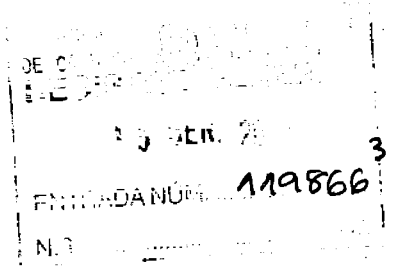
«»

Data: 22/12/2023

Nom de la persona/entitat que fa les aportacions: CGT SECTOR SOCIAL

Signatura (Indispensable)





Des de CGT Sector Social creiem en uns Serveis Socials públics en titularitat, gestió i provisió per tal de garantir una bona atenció a les persones usuàries i unes bones condicions laborals de les treballadores del sector.

Les formes de provisió actuals ens estan fent testimonis de grans irregularitats i de la precarietat sostinguda del sector en termes econòmics i psicosocials, entre d'altres. Quan s'han assenyalat, els mecanismes de control públics fallen, la resposta de l'Administració no és àgil, i això deixa a tot el sector en una situació de desprotecció, falta de referents que puguin prendre decisions i solucionar situacions i un estat de desesperança generalitzat, com hem pogut veure analitzant els resultats de l'última enquesta de sector que hem impulsat i que us n'adjuntarem l'informe corresponent al final d'aquest mateix document d'aportacions.

No hi pot haver estabilitat en el sector i reconeixement laboral, retributiu i social sense una equiparació real amb les professionals del sector públic. Mateixa feina, mateix sou. Defensem que el diner públic vagi directament als Serveis Socials, sense intermediaris que n'extrenguin benefici i que moltes vegades ni tan sols es dediquen prioritàriament a l'activitat social sinó que han vist en aquest sistema de gestió una manera d'aconseguir lucre.

Per tot això, i mentre no aconseguim una xarxa de serveis socials públics, proposem aturar i revertir en la mesura del possible la creixent privatització, mercantilització i precarització del sector. Us fem a mans un anàlisi de mancances i propostes sobre la *Llei del "Tercer Sector"*:

Qüestionant la Llei del Mercat (del Tercer Sector)

El concepte "Tercer Sector", en contraposició al primer (públic) i al segon (privat i lucratiu), fa referència a un àmbit econòmic i laboral que "suposadament" no té ànim de lucre i que treballa amb persones a partir de determinats principis ètics.

Malauradament, la realitat s'assembla poc en aquesta visió tan idíl·lica que ha estat promoguda per les entitats-empreses beneficiàries de les privatitzacions i alhora acceptada per les administracions públiques, i la veritat és que sovint s'estableix per aquesta via una fórmula legal per legitimar l'externalització de serveis essencials; abaratint costos amb repercussions negatives cap al personal contractat amb una pèrdua progressiva de drets laborals per a les treballadores, i alhora, empitjorant el servei públic que es dona a persones vulnerabilitzades amb una pèrdua gradual de drets socials i de qualitat assistencial per a les usuàries.

El passat 5/10/2022 la proposició de Llei impulsada per la patronal de La Confederació va passar el tràmit parlamentari, per seguidament iniciar-se a treballar la Llei a la Comissió d'Empresa i Treball. Un procés que s'ha realitzat sense tenir en compte ni a professionals ni a usuàries, amb l'objectiu de consolidar les privatitzacions i de fer un "vestit a mida" per afavorir que les grans empreses-entitats gestionin aquest serveis.

Cal recordar com el Tercer Sector segons dades del 2019, ja presta serveis a prop d'un milió i mig de persones, gestionant un valuós i important volum econòmic de 3.000 milions d'euros amb unes 100.000 persones contractades.

Com a sindicat combatiu i de classe del *Sector Social* (terminologia que considerem més adequada que *Tercer Sector*) amb centenars de persones afiliades que treballen en desenes d'entitats, hem pogut comprovar i conèixer de primera mà com sovint aquestes realitzen una mala praxi amb actuacions no adequades.

Fets que hem denunciat de forma pública a través de mitjans de comunicació i, fins i tot, a través de la justícia amb una important repercussió mediàtica provocant renúncies i dimissions de càrrecs públics; com el cas Ricard Calvo, ex-director general de la DGAIA, o més recentment, també el cas del Consorci de Serveis Socials de Barcelona. Unes denúncies que demostren com aquest procés de privatització dels Serveis Socials a través d'empreses o falses Fundacions i Cooperatives pot generar serioses irregularitats.

Per això, nosaltres com a sindicat sempre apostarem per una única xarxa de serveis socials de titularitat, gestió i provisió 100% pública i d'accés universal, gestionada de forma participativa i activa entre treballadores i usuàries. Tanmateix en el mentrestant, i mentre no aconseguim aquesta xarxa de serveis socials cal modificar aquest esborrany de projecte de Llei, almenys d'una forma que eviti encara més la privatització dels Serveis Socials, així com la precarització creixent que patim les treballadores del Sector Social.

Mancances de la Llei i propostes per resoldre-les:

- *No hi ha una adequada supervisió de les entitats que serveixi per controlar que els diners arribin a les persones i amb la finalitat per als quals es va pressupostar. Tractant-se de diners públics, ens sembla una negligència que no hi hagi una supervisió exhaustiva per part de les administracions públiques.*

Proposta: Creació d'un organisme que fiscalitzi i controli de forma pública i independent, la gestió econòmica, el compliment dels objectius recollits als plecs de condicions i la qualitat dels recursos i serveis externalitzats.

- *Cal una definició clara de les diferents categories laborals, titulacions requerides i funcions associades, per tal de garantir la qualitat als serveis i evitar les pràctiques abusives que es venen donant per part d'algunes entitats.*

Proposta: Les empreses que no facin un bon ús dels diners, i no compleixen els compromisos de qualitat o no respectin els drets laborals de les seves plantilles han de ser sancionades amb l'expulsió immediata de tots els concursos públics durant un temps determinat.

- *Existeix un abús en relació a la subcontractació de serveis. Hi ha entitats que guanyen la gestió d'un servei i després en subcontracten part de l'activitat a d'altres empreses que de vegades tornen a subcontractar. Tot això suposa una davallada permanent i progressiva en la qualitat dels serveis i en les condicions laborals de les treballadores.*

Proposta: Limitació de què es pot subcontractar i definició de com es fa.

- *Es parla d'evitar la presència d'empreses amb finalitats lucratives, però no d'evitar la mercantilització del sector social. Aquesta mercantilització consisteix en aplicar els factors propis d'un funcionament de mercat, és a dir, el fet de posar l'economia per sobre dels interessos de les persones. Tanmateix, en els diferents serveis destinats a treballar amb persones amb situacions de vulnerabilitat i/o risc social, la visió mercantilista ha de ser inadmissible. Les condicions de vida i els drets bàsics ni poden ser negociables sota paràmetres economicistes de curta volada, ni poden dependre de subhastes públiques on les empreses competeixen a la baixa per la gestió d'aquests serveis.*

Propostes: 80% de la puntuació dels concursos públics ha de ser per a la part tècnica.

Equiparació dels salaris i les condicions laborals dels professionals de l'àmbit privat amb el públic (això eliminaria la precarització com a via més ràpida per guanyar concursos).

Limitar els sous de les cooperatives, fundacions i empreses del Sector Social en una proporció d'1 a 3 (la persona que més cobri que rebi com a molt, tres cops més de la quantitat que rep la que menys cobra) i no pas tenir una diferència salarial que pot arribar a ser d'1 a 9 com succeeix en l'actualitat i que és legal sota el paràmetre del Decret Llei 69/2020 d'Accreditació, Concert Social i Gestió Delegada, on mentre treballadores del sector social normalment dones i migrades monomarentals amb fills a càrrec cobren el salari mínim de 14.000 € anuals, gestors i alts càrrecs d'aquestes entitats poden arribar a cobrar per llei 9 vegades més, o sia 126.000 €.

Cal posar un topall i fer públics els sous dels directius i alts càrrecs (el de les treballadores ja ho són).

- *Un dels efectes més nocius de la gestió privada és la precarització de les professionals, fet que està més directament relacionat amb la baixada de la qualitat dels serveis. Actualment hi ha treballadores d'aquestes empreses/entitats que han de rebre suport dels Serveis Socials per cobrir les seves necessitats bàsiques. Els sous de misèria amb un Conveni que fa 6 anys que es troba congelat amb una creixent inestabilitat laboral, horaris canviants i unes jornades eternes que fan impossible la conciliació... provoca canvis constants als equips (i fins i tot l'abandonament de la professió). Un fet que alhora provoca que una feina que es fa amb persones i on la confiança i la vinculació són essencials, es rebaixi la qualitat i l'eficàcia de l'atenció.*

Propostes: A banda de l'equiparació salarial entre treballadores públiques i privades que realitzin les mateixes feines, cal definir als plecs de condicions quines són les categories laborals vinculades a cada lloc de treball i concretar les funcions a desenvolupar des d'aquesta posició.

Control de l'intrusisme professional. Controlar especialment que les entitats contractin professionals de la mateixa categoria que la que figura que consta al plec de condicions i sancionar amb l'expulsió dels concursos públics a qui ho incompleixi (si les administracions públiques paguen per contractar una titulada universitària i es contracta a una tècnica intermitja, les empreses no s'estan embutxacant la diferència de sou?).

Prohibició explícita de les hores extres. Limitació de les jornades laborals màximes.

Obligatorietat de la realització d'una avaluació de riscos psicosocials, el resultat de la qual s'hagi de tenir en compte per llei a l'hora de rebre l'adjudicació de la gestió d'un servei determinat o de fer un acord per rebre diners públics.

Cal incloure a la Llei un règim sancionador per a les entitats/empreses que cometin infraccions en el desenvolupament de les funcions contractades per les administracions públiques.

- Les "portes giratòries" entre les entitats/empreses i l'àmbit polític generen conflictes ètics i són un possible focus de corrupció.

Proposta: establir un temps en que un directiu d'una entitat no pot assumir un càrrec públic de responsabilitat, i viceversa.

- Prohibició d'establir UTE's (Unitats Temporals d'Empreses) entre Fundacions i Cooperatives, prohibició també d'establir S.L's., Societats Limitades (com per exemple Agències Immobiliàries) associades a les Fundacions, per on s'ha observat que poden arribar tenir lucre i importants guanys econòmics.

- Finalment, volem destacar que no es pot confondre la col·laboració entre entitats del Sector Social i les administracions públiques amb l'incompliment de funcions i responsabilitat per part d'aquestes administracions públiques a través d'externalitzacions/privatitzacions massives. La Proposició de Llei diu que les organitzacions del Tercer Sector "complementen i participen dels sistemes de responsabilitat pública". Això no pot suposar que substitueixin l'administració pública ni que aquestes hagin de deixar de ser responsables del bon funcionament dels serveis, i més, des d'una perspectiva ètica de bon tracte cap a aquelles persones més vulnerabilitzades de la nostra societat, i des d'una perspectiva de control i fiscalització dels diners públics destinats a la despesa social.

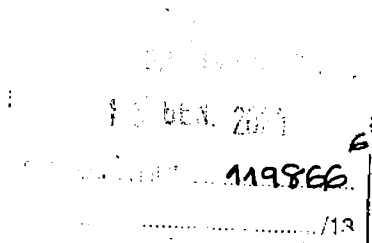
Proposta: Cal fer una valoració dels diferents recursos recollits a la Cartera de Serveis Socials per discernir quins es poden gestionar de manera privada i quins han de ser obligatòriament de gestió pública.

En resum, necessitem una llei que doni resposta a les necessitats de les persones, no a les lleis del mercat. No podem permetre que es faci negoci de la misèria, no s'atenguin les necessitats socials de milers de persones vulnerabilitzades i que es precaritzi encara més les condicions de treballadores. Per això és necessària la participació de professionals i usuàries del Sector Social en el redactat i formulació d'aquesta llei.

Per altra banda, aprofitem aquesta comunicació per recordar que la CGT ja fa mesos que sobrepassem el 10% de representació necessària per poder seure a la mesa negociadora del conveni d'Acció Social català, un dels més presents en el nostre sector, i portar les nostres propostes de millora del sector a la negociació col·lectiva. Ara bé, malgrat haver sol·licitat en diverses ocasions que se'ns admeti, tant la patronal com la resta de sindicats de la mesa han negat aquesta possibilitat. Creiem que la mesa hauria de reflectir la realitat del sector, on actualment la CGT té un gran pes creixent, i us instem a que exerciu els mecanismes que tingueu a l'abast per acabar amb un bloqueig que ja fa anys que dura i que només beneficia a la patronal, com també per vetllar perquè finalment quedem representades a la mesa totes les treballadores que des de la CGT volem tenir veu i vot en la negociació de les condicions que marquen les nostres vides.

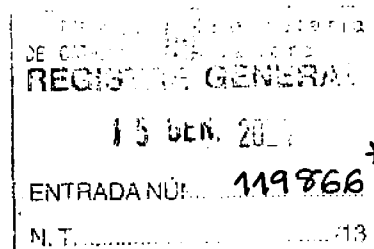
Precisament amb l'objectiu de conèixer l'estat de situació actual del sector social català vam impulsar una enquesta aquest 2023 que van respondre 861 treballadores. A continuació us copiem l'informe de resultats que avala la necessitat urgent d'abordar la precarietat, les irregularitats i les situacions límit que patim a diari al nostre sector i us instem a inserir-la a la pàgina web per tal que passi a ser d'ús i coneixement públic.

INFORME 2023



ENQUESTA “SITUACIÓ DEL SECTOR SOCIAL”

**A treballadors del sector
social de Catalunya**



ÍNDEX

INTRODUCCIÓ 04

05 OBJECTIUS

METODOLOGIA 06

**9 PRESENTACIÓ
DE DADES**

BLOC 1 Preguntes estadístiques
Edat. Gènere. Confirmació de sector. Província. Temps treballat.

BLOC 2 Preguntes sobre l'empresa
Tipus. Coneixement si hi representació de les treballadores. Irregularitats. Interès econòmic.

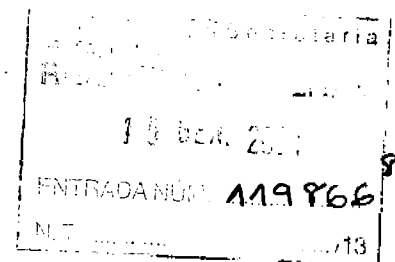
13

BLOC 3 Preguntes sobre condicions laborals
Categoria laboral. Coneixement de drets. Conveni. Salari. Repercussió al servei. Falsos autònoms.

19

BLOC 4 Preguntes sobre riscos associats al lloc de treball
Situacions. Vocació. Patiment. Baixa mèdica. Salut mental i conciliació. Viabilitat de millora. Agressions. Reivindicació.

24



ÍNDEX

	33	BLOC 5	Preguntes sobre el sector social a Catalunya Canvi de sector. Paper Com a professionals a la política. Experiència precària. Comentaris. Implicació.
CONCLUSIONS	39		
	41	RECOMANACIONS	
BIBLIOGRAFIA	43		
	44	ANEXOS	
CONTACTE	53		

INTRODUCCIÓ

15 GEN. 2007
ENTRADA NÚM. 119866
13

Sector Social som un grup de treballadores que pertanyem al sindicat d'Ensenyament de la CGT.

Som un sindicat que **ens basem en el suport mutu i l'acció directa** per tal de millorar les nostres condicions laborals i el funcionament dels serveis envers les poblacions que atenem.

Ens identifiquem com a part d'un sector precaritzat i **feminitzat**, fruit del nostre bagatge històric com a professionals.

Un bagatge arrelat al **sistema de cures, poc valorat i, consegüentment, invisibilitzat i precaritzat**.

Les treballadores parlàvem, dins i fora de les assemblees, sobre la incapacitat per fer front a les despeses bàsiques amb el sou, el ritme frenètic, l'alt volum de feina, els trastorns mentals i emocionals derivats de la feina, el "burn out", la prioritització econòmica per sobre de les persones ateses i de les treballadores, la mala gestió dels recursos, la desviació de partides, l'enriquiment del sector social a costa de les treballadores i les persones usuàries, la manca de transparència i el falsejament, etc. **I vam valorar fer una enquesta.**

OBJECTIUS

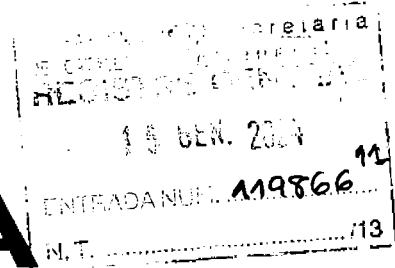
10 Gen. 2021
ENTRADA NÚM. 119866
N.T. 13

L'objectiu general de l'enquesta és donar veu a les treballadores i obtenir informació sobre la **situació del sector social** a Catalunya, ja que de forma reiterada, la nostra veu és silenciada.

Objectius específics:

- ✓ Obtenir informació sobre **com ens sentim i amb què ens trobem com a professionals.**
- ✓ Ser un espai per **ser escoltades i compartir.**
- ✓ Convertir-se en un **recurs per justificar la demanda de millora** de les nostres condicions laborals, del seguiment de les subvencions, de l'adequació de les lleis, etc.
- ✓ Crear unió i **consciència col·lectiva** entre les treballadores del sector social, empoderar i reduir el sentiment de soledat i impotència.

METODOLOGIA



L'enquesta titulada "SITUACIÓ DEL SECTOR SOCIAL" es va realitzar del 28 d'abril del 2023 al 2 de juny del 2023 via **online de forma autoadministrada**. La durada de l'enquesta va ser aproximadament de 5 minuts.

Tot el procés de l'enquesta ha estat realitzat per persones militants del sector social de la CGT no especialitzades en estudis de mercat.

Es va oferir participar a persones **treballadores en actiu o a l'atur del sector social de Catalunya**, dins del paraigües de **diferents convenis** (acció social, lleure...) i de diverses **professions** (educadores socials, treballadores socials, psicòlogues, integradores socials, pedagogues, treballadores familiars...).

La grandària de la mostra ha sigut de **861 persones**. Es va arribar a la mostra mitjançant xarxes socials, email i apps de missatgeria.

L'enquesta s'ha realitzat amb el **formulari de Google** i tota la informació ha sigut analitzada descriptivament i gràficament.

Només es podia realitzar una resposta per participant.

Les **preguntes** han sigut de resposta múltiple, opció única, dicotòmica i oberta.

L'enquesta es divideix en 5 blocs:

BLOC 1 Preguntes estadístiques

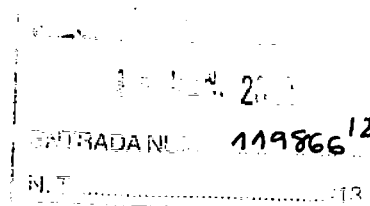
Edat. Gènere. Confirmació de sector. Província. Temps treballat.

BLOC 2 Preguntes sobre l'empresa

Tipologia. Coneixement si hi ha representació de les treballadores. Irregularitats. Interès econòmic.

BLOC 3 Preguntes sobre condicions laborals

Categoria laboral. Coneixement de drets. Conveni. Salari. Repercussió sobre el servei. Falses autònomes.



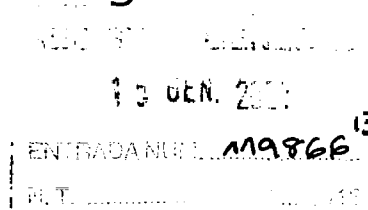
BLOC 4 Preguntes sobre riscos associats al lloc de treball
Situacions. Vocació. Patiment. Baixa mèdica. Salut mental i conciliació. Viabilitat de millora. Agressions. Reivindicació.

BLOC 5 Preguntes sobre el sector social a Catalunya
Canvi de sector. Paper com a professionals a la política. Experiència precària. Comentaris. Implicació.

Ha sigut **anònima i confidencial**, ja que a l'enquesta no es demana cap dada personal que pugui identificar a la persona.

Considerem que l'enquesta és **vàlida i fiable**, tot i que hi ha limitacions en quant a poder recopilar tota la informació obtinguda de manera oberta i no haver obtingut més participació per part d'altres provincies i persones més grans de 55 anys.

Les úniques despeses seran les derivades de la impressió de l'informe o infografies.

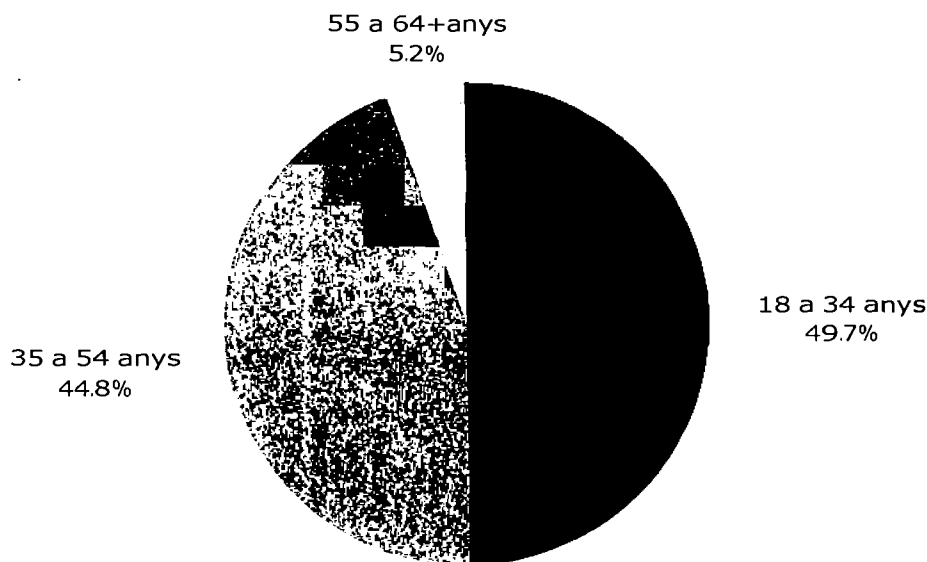


PRESENTACIÓ DE DADES

estadística **BLOC 1**



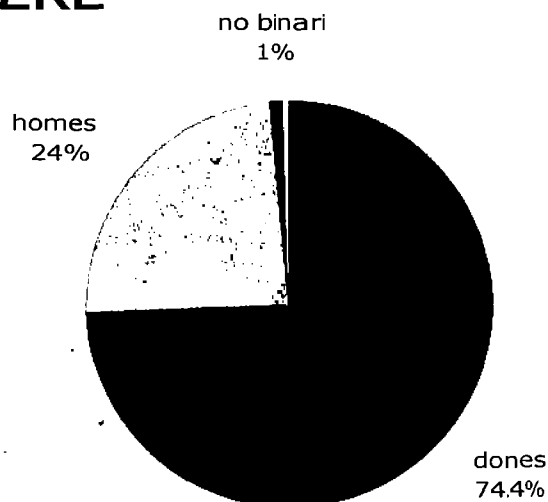
EDAT



Disposem de menys participació a la franja d'edat de majors de 55 anys, però si ho comparem amb l'Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector de la Confederació del 2017 "La piràmide de població dibuixa un perfil demogràfic de la persona contractada com una dona d'entre 26 i 45 anys, perfil que suposa el 44% del total de la contractació. De fet, la franja d'edat més comuna és la compresa entre els 26 i els 35 anys per a tots dos sexes. S'observa també que a partir dels 56 anys la contractació disminueix significativament, tot reforçant la idea sorgida en edicions anteriors de predomini d'equips joves."



GÈNERE



Aquestes dades confirmen que es tracta d'un **sector feminitzat** ja que un 74,5% de les participants, són dones.

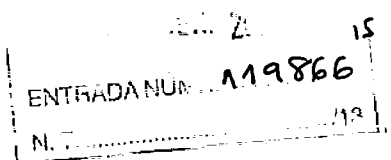
Dades de la Confederació del 2021 indiquen que 3 de cada 4 treballadores al tercer sector social són dones i només la meitat estan a òrgans de govern.

Segons les dades del Consell General de Treball Social del 2022, el 89% de treballadores al serveis socials són dones i els homes representen la "major presència a càrrecs de direcció, coordinació".

L'anuari de 2021 de La Confederació indica que el 49,7% dels contractes al sector social són contractes a temps parcial i dins d'aquests el 60% es realitzen a dones.

Aquesta realitat és conseqüència de ser un **sector de cures** associat a les dones durant molts segles. Les dones pioneres van esforçar-se per professionalitzar les professions però poques hem lluitat per la millora de les nostres condicions, la valoració i visualització de les nostra professió.

10

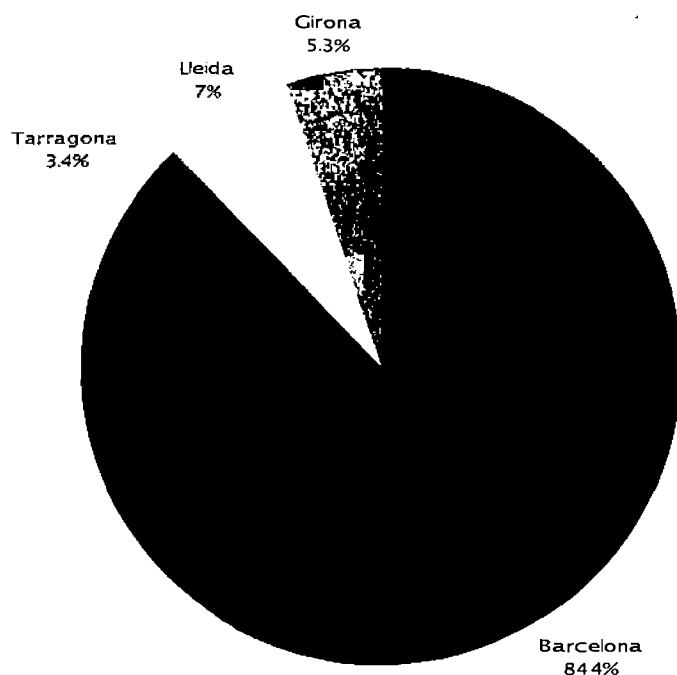


Possiblement per haver estat **socialitzades** en acceptar, no reclamar, cuidar, posar les nostres necessitats en un segon pla, per no disposar de temps per poder organitzar-nos (volum de feina, conciliació...), per no ocupar espais de poder o per sentir-nos jutjades per reclamar.

Aspectes i percepcions que mantenen el status quo de la nostra situació al sector i que estan provocant junt amb altres situacions (mala praxi, manca de recursos...) un **alt índex de "burn out" i precarietats**.



EL 100% TREBALLA AL SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA

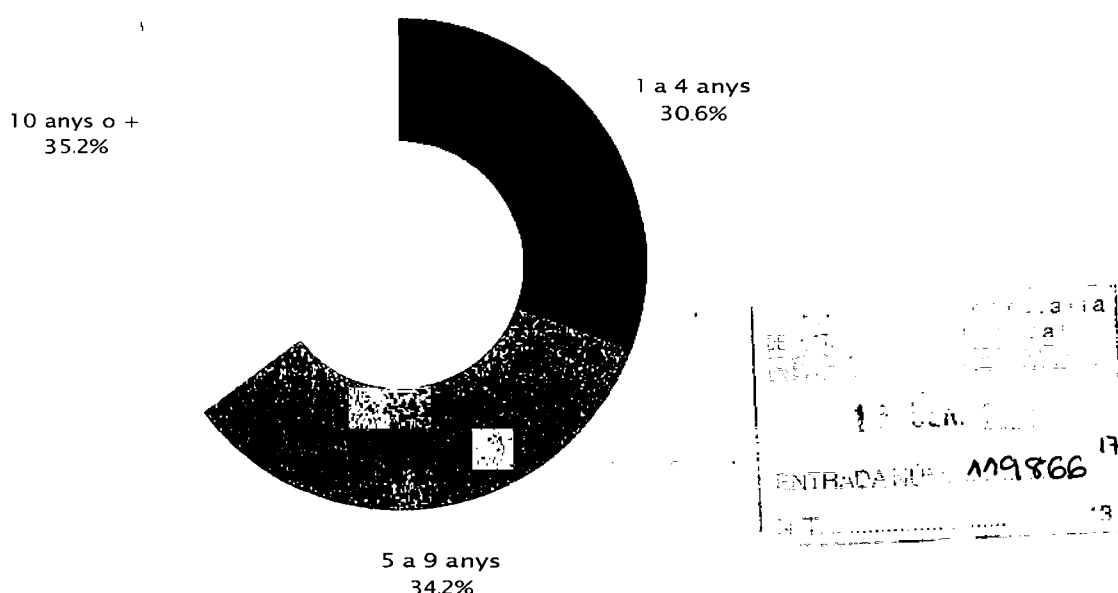


La gran **majoria** de persones són de la **província de Barcelona**.

Segons dades extretes del Baròmetre del Tercer Sector Social de 2022, un **70% de les entitats del sector social es troben a la província de Barcelona**, un 11% a Girona, un 10% a Tarragona i un 9% a Lleida.

La proposta de llei del Tercer Sector indica que a Catalunya al 2019 “presta serveis a prop d’un milió i mig de persones, movent un volum econòmic de **3.000 milions d’euros** (1,37% del PIB). A més, genera prop de **100.000 persones contractades** i incorpora unes 370.000 persones voluntàries.”

✓ TEMPS TREBALLAT AL SECTOR SOCIAL



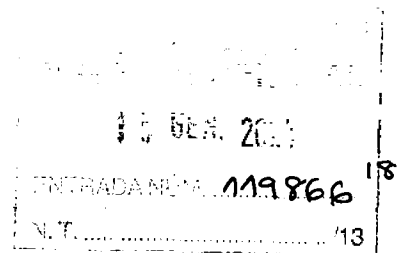
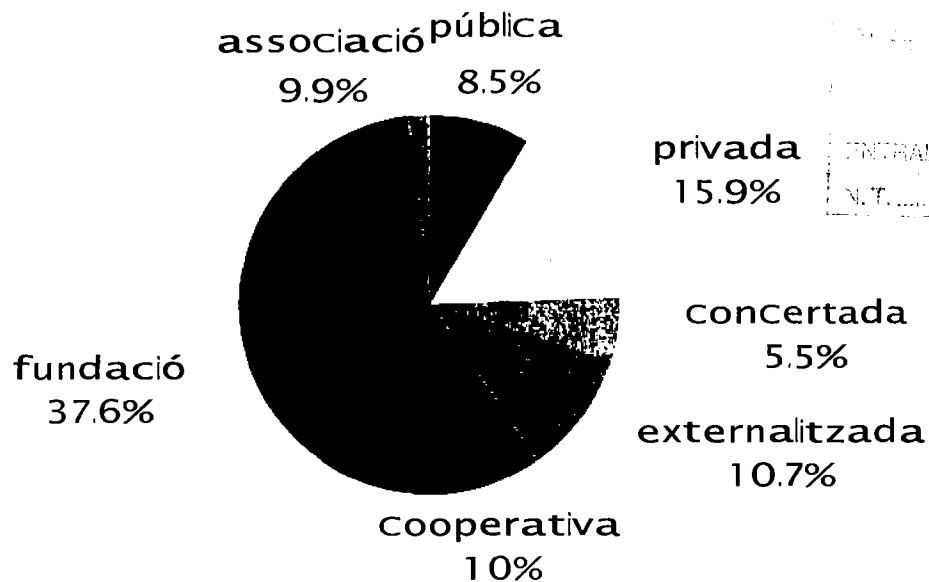
Pel que fa a l'experiència laboral al sector social, la participació **està equiparada** entre persones amb poca experiència i persones amb llarga trajectòria al món social.

Per les dades no podem valorar l'índex de rotació però entenem que és alt per la precarietat, contractes per projectes...

empreses **BLOC 2**



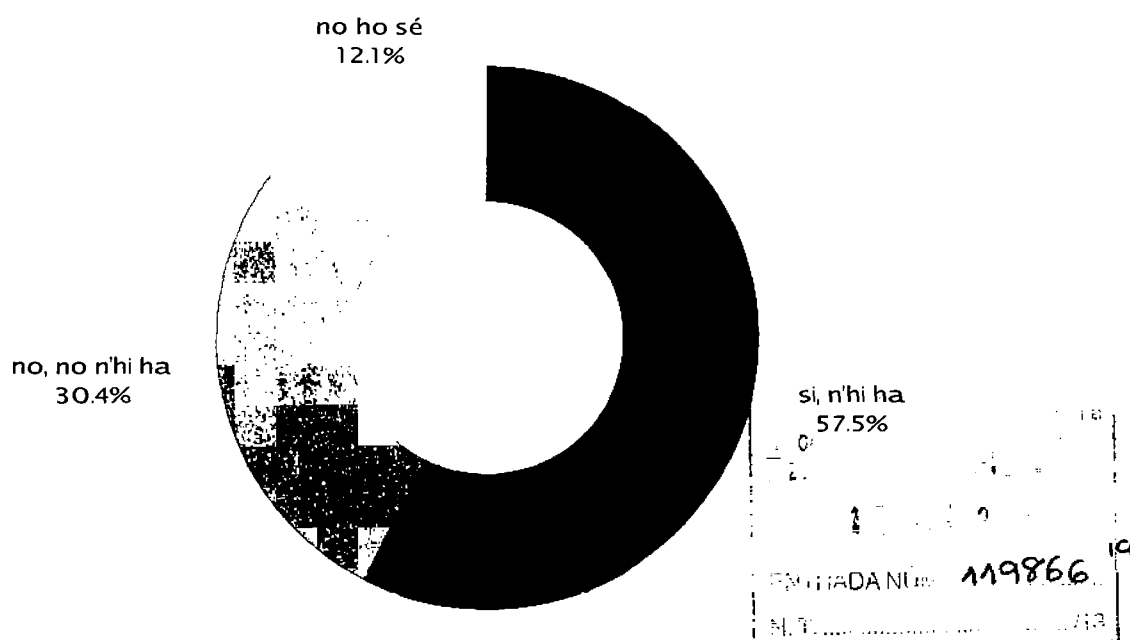
TIPOLOGIA D'EMPRESA/ENTITAT/PROJECTE



La gran majoria treballa al tercer sector dins de cooperatives, associacions, centres concertats i sobretot a fundacions (amb el 37,6% del total). El 15,9% treballa al sector privat, és a dir a un sector amb interès lucratiu. El 10,70% a serveis externalitzats, que són serveis públics gestionats pel sector privat/tercer sector.

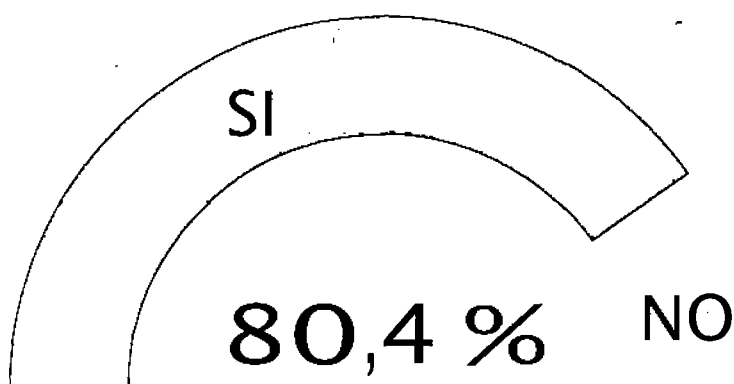
El sector social és un sector que mou elevades xifres econòmiques i és un ninxol que presenta interès econòmic per les empreses.

✓ CONEIXEMENT DE REPRESENTACIÓ DE LES TREBALLADORES AL LLOC DE FEINA

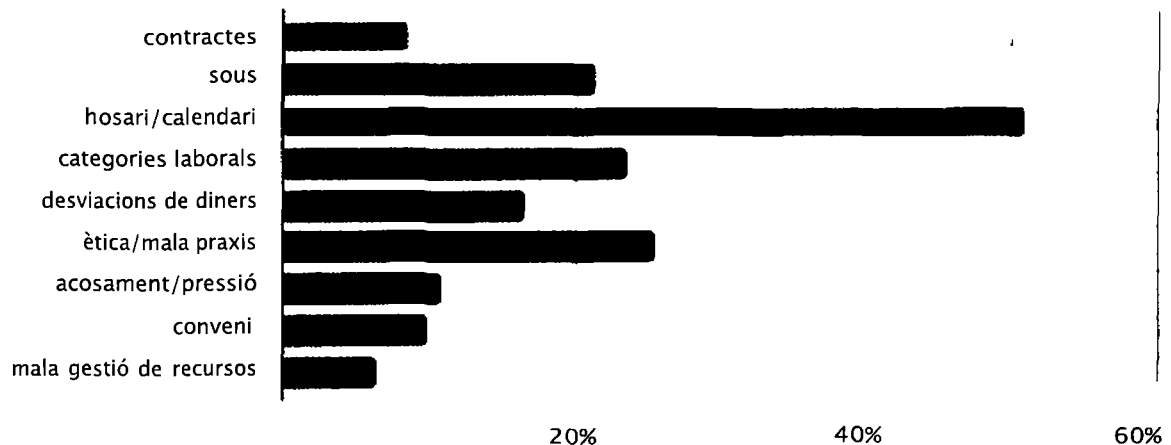


El 12,1% desconeix si hi ha representació de les treballadores i el 30,4% indica que no hi ha cap. Per tant, **estem perdent l'oportunitat de poder negociar les nostres condicions laborals al lloc de feina**. Només es necessiten 2 persones per crear una secció sindical.

✓ EXPERIÈNCIA DIRECTE D'IRREGULARITATS AL SECTOR SOCIAL



El 80,4% afirma haver vist irregularitats de manera recurrent a la gestió de les entitats/empreses del sector social. 551 persones han respost a la pregunta oberta sobre la **tipologia** i el 53,9% d'aquestes persones ha indicat més d'un tipus:



- ✓ **El 50,8% ha expressat irregularitats relacionades amb els horaris i els calendaris:** no respectar les hores de descans, trucades fora d'horari, obligació a fer vacances i que no les respectin, modificacions horàries sense antelació, horaris que no permeten la conciliació, obligar a fer més hores setmanals, etc.
- ✓ **El 25,4% ha experimentat mala praxi o temes relacionats amb l'ètica:** diferències en les condicions dins l'equip amb les mateixes funcions (dies de teletreball, salari...), no respectar les ràtios, la visió cap a les persones ateses i la falta de respecte dels seus drets, falsificació de signatures de persones ateses, baixes no cobertes, seleccions de personal a dit, incompliment de la normativa amb l'administració pública, poc interès en el benestar de les treballadores...

- ✓ **El 23,4% ha identificat categories laborals com irregulars:** treballar a una categoria inferior per cobrar menys tot i fer les tasques i tenir la formació, fer tasques que clarament no pertoqueu, contractar a persones sense titulació, persones de pràctiques fent les tasques de les referents, voluntàries amb alts volums de feina...
- ✓ **21,2% ha patit irregularitats entorn al sou:** guàrdies i hores extres sense retribució, festius igual retribuïts que un laboral, complements no abonats (nocturnitat, coordinació, diagnòstic..), salaris congelats, salaris precaris...
- ✓ **El 16,3% ha viscut experiències relacionades amb els desviaments de diners o no complir llicitacions:** contractes ràpids per justificar llicitacions, justificar treballadores a projectes on no treballen, tenir una persona a diferents projectes, falsa externalització, desviar diners a altres finalitats, tenir projectes sense persones per atendre, falsejar indicadors/ participants/activitats/ programes /signatures, subcontractes...

És rellevant la dada extreta del Baròmetre del Tercer Sector que diu que **"les entitats grans amb ingressos superiors als 5 milions d'euros es consideren serveis essencials o bàsics en un 87%"** i també que aquestes "entitats grans tenen més dedicació a serveis a l'Administració pública, amb una mitjana del 63%".

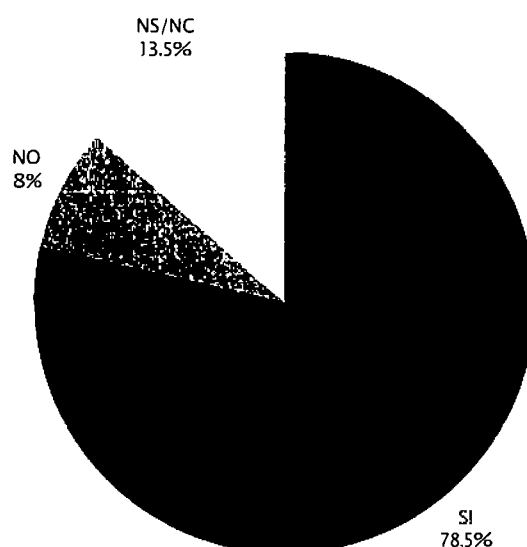
Segons la mateixa font , sobre la totalitat, "el 51% d'entitats socials catalanes consideren que els seus serveis estan integrats en el marc de la categorització de serveis essencials o bàsics, el 30% no ho són però s'hi haurien de tractar" i **"del conjunt d'ingressos rebuts per les entitats de Catalunya, el 56% prové de finançament públic"**.

Per tant, que l'Administració no pugui assegurar un seguiment, control i fiscalització d'aquestes entitats és preocupant veient la quantitat de serveis socials essencials o bàsics que gestionen i el volum de diners que mouen.

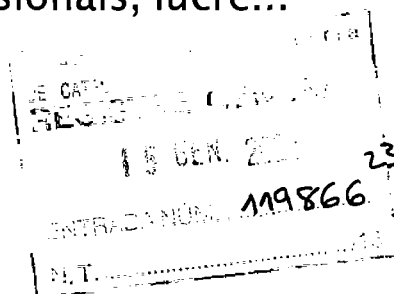
- ✓ **El 9,8% ha viscut irregularitats amb el conveni:** no respectar el conveni, no tenir el conveni adequat, convenis amb sous precaris, reinterpretacions per part de l'empresa, no respectar excedències...
- ✓ **El 8,5% ha reconegut irregularitats als contractes:** temporals, no reconeixement cicle continuat, per sota del plec, aspectes que no es compleixen...
- ✓ **El 6,3% ha afirmat haver vist mala gestió dels recursos:** en relació a les destinacions de les subvencions, diners malgastats, fer pagar material de treball a la persona treballadora o fer utilitzar les pròpies eines, espais no habilitats, sobrecàrrega per evitar contractar alguna persona...

- ✓ **10,7% ha patit o presenciat assetjament o pressió:** per estar embarassades o per pertànyer a la secció sindical, mobbing per pressionar a una baixa, manca de respecte, altes responsabilitats, sobrecàrrega de feina...

✓ **INTERÈS PER SOBRE LES PERSONES PER GUANYAR SUBVENCIONS**

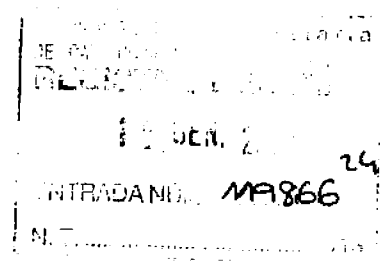
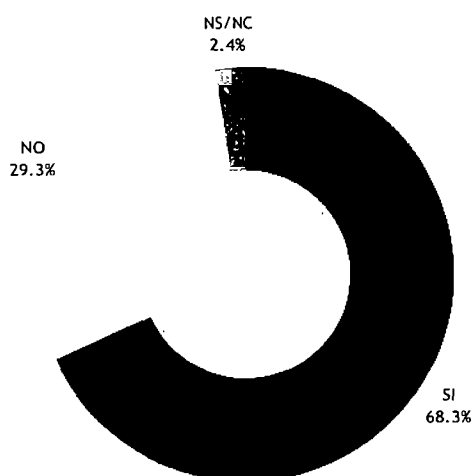


El 78,5% de les treballadores percep que a l'empresa li interessa més obtenir més subvencions que el benestar de les usuàries i les treballadores. Aquest interès pot provocar estrès ètic, no respectar el dret de les persones o la professionalitat de les professionals, lucre...



condicions laborals **BLOC 3**

✓ **TREBALLAR A LA CATEGORIA LABORAL QUE PERTOCA**



El 29,3% de 588 persones no treballa a la categoria que li pertoca. Es tracta de persones que duen a terme tasques que no entren dins del seu contracte laboral. Hi ha casos de contractació com d'auxiliars que assumeixen responsabilitats d'integradores, casos d'educadors socials que són contractades com a integradores, tasques de responsabilitat que no pertoqueuen...

Aquestes situacions generen patiment a les professionals, intrusisme laboral, estalvi econòmic i afectació a l'atenció a les persones.

Recordem que la proposició de llei del Tercer Sector Social de Catalunya preveu atorgar a les entitats la potestat de "determinar quines funcions corresponen al personal contractat i quines són pròpies de persones voluntàries".

✓ CONEIXEMENT DELS DRETS LABORALS

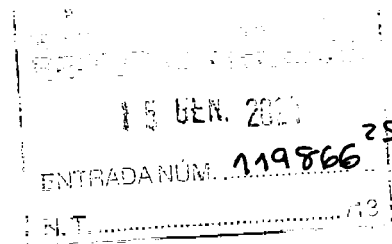
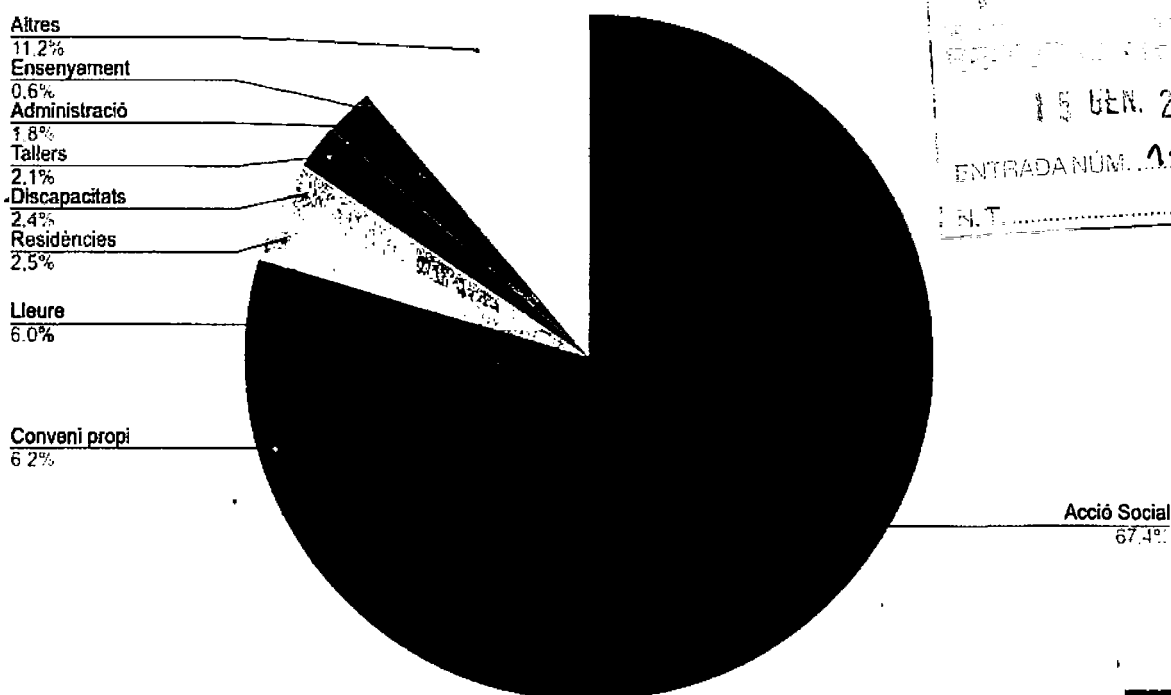
SI NO

El 84,3% coneix els seus drets laborals però un 15,7% no. És possible que aquest 15,7% estigui perdent drets i que el 84,3% hagi normalitzat la vulneració, donat les irregularitats abans mencionades, o no pugui fer front individualment.

✓ CONEIXEMENT DEL CONVENI DE PERTINENÇA

SI NO

El 85% coneix a quin conveni pertany. Una xifra similar al nombre de persones que coneixen els seus drets. A més vam fer la pregunta oberta per especificar el conveni i 690 persones van respondre:



Al sector social hi ha una gran diversitat de convenis, aspecte que dificulta l'organització per demanar la millora de les condicions laborals.

El 67,4% pertany al conveni d'acció social. Segons dades del REGCON, a Catalunya hi ha 17.000 treballadores sota aquest conveni. El conveni d'acció social ha estat bloquejat fins aquest any i es considera que els acords parcials realitzats no han tingut en compte ni la gran precarietat d'origen, ni la pujada de IPC, ni vetllar pel benestar de les treballadores, que es dediquen a les persones i a la societat, amb una càrrega mental i una feina que empobreix al dedicar-se.

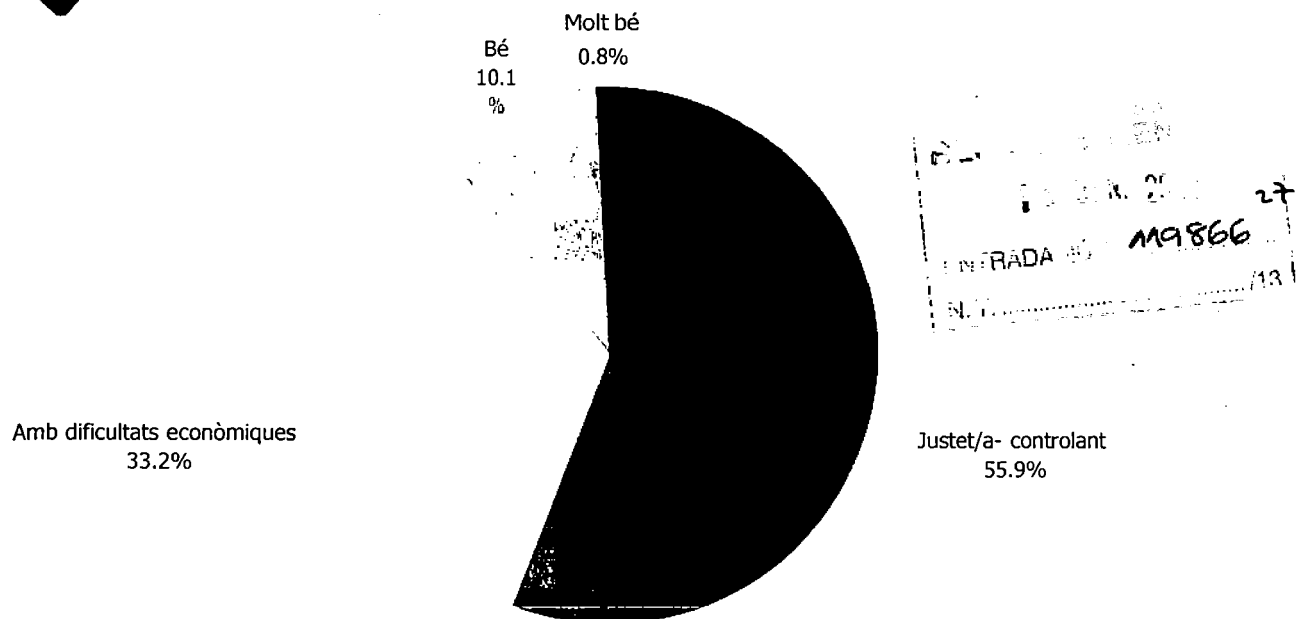
A més dins del sector social hi ha diferències, hi ha **desigualtats entre convenis, dins dels convenis i dins dels espais**. Treballem des de la precarietat i dins de la precarietat encara hi ha nivells de més precarietat.

Exemples:

- ✓ Treballadores socials al conveni de Gent Gran cobren 1366,05 euros i al conveni de tallers 1651,16 euros, i si comparem amb l'administració, la diferència és considerable. A més, segons el Baròmetre "les entitats que atenen les persones grans representen el 26%". A una societat cada cop més envellida, ens hauria de preocupar que les persones que cuiden també estiguin cuidades i satisfetes.
- ✓ Diferències dins dels convenis mitjançant complements, categories diferents tot i ser els mateixos ECTS, salaris més precaris per algunes categories...

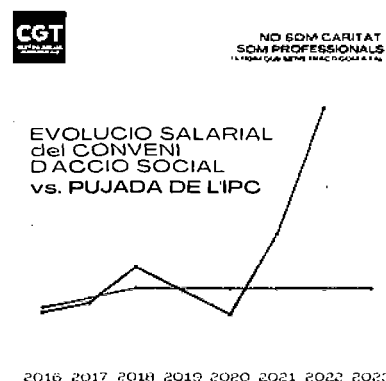
- ✓ Diferències dins dels equips quan hi ha treballadores més antigues que provenen d'èpoques amb millors condicions laborals i que les han mantingut sumats a plusos, poden arribar a haver-hi diferències de més de 400 euros mensuals.

✓ COM ES VIU AMB EL SALARI



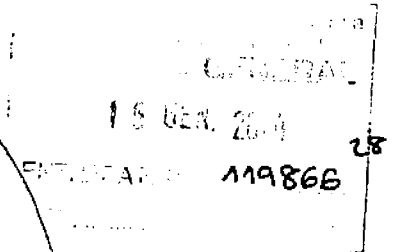
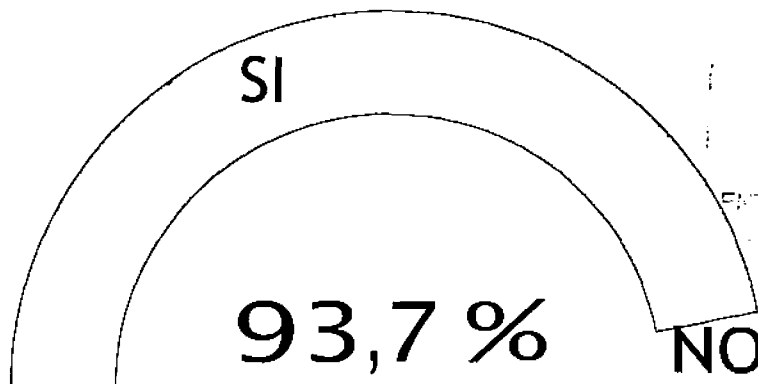
El 89,1% no viu bé amb el seu salari. Amb aquest post d'Instagram de @sectorsocialcgt podem veure graficament la pujada de l'IPC i la relació amb el salari del conveni d'acció social fins a gener de 2023.

Segons el Baròmetre del Tercer Sector "s'han diversificat els perfils de vulnerabilitat social, que afecta també la població laboralment activa i/o qualificada"





PRESÈNCIA DE CONDICIONS QUE AFECTEN NEGATIVAMENT L'ATENCIÓ CAP A LES PERSONES USUÀRIES



La tendències mundials de RRHH van encaminades a millorar el lideratge, a atraure talent i a retenir-ho, a augmentar els beneficis a les treballadores ... Cada cop més estudis avalen que l'èxit no està al control, a les 40 hores, a l'autoritarisme...sinó, partint d'un bon salari, en la millora del benestar de les treballadores amb el **salari emocional**.

L'Employer Branding" és la reputació d'una empresa com a ocupadora, i al sector social és molt negativa.

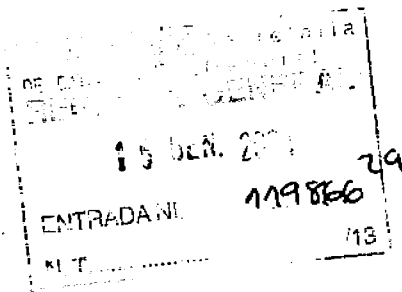
El 93,7% sent que les seves condicions laborals afecten negativament l'atenció, és a dir, als serveis i l'atenció a les persones usuàries. Possiblement, genera treballar a mínims, menys creativitat, malestar, empitjorament de les atencions...



DETECCIÓ DE "FALSES AUTÒNOMES" AL SECTOR SOCIAL



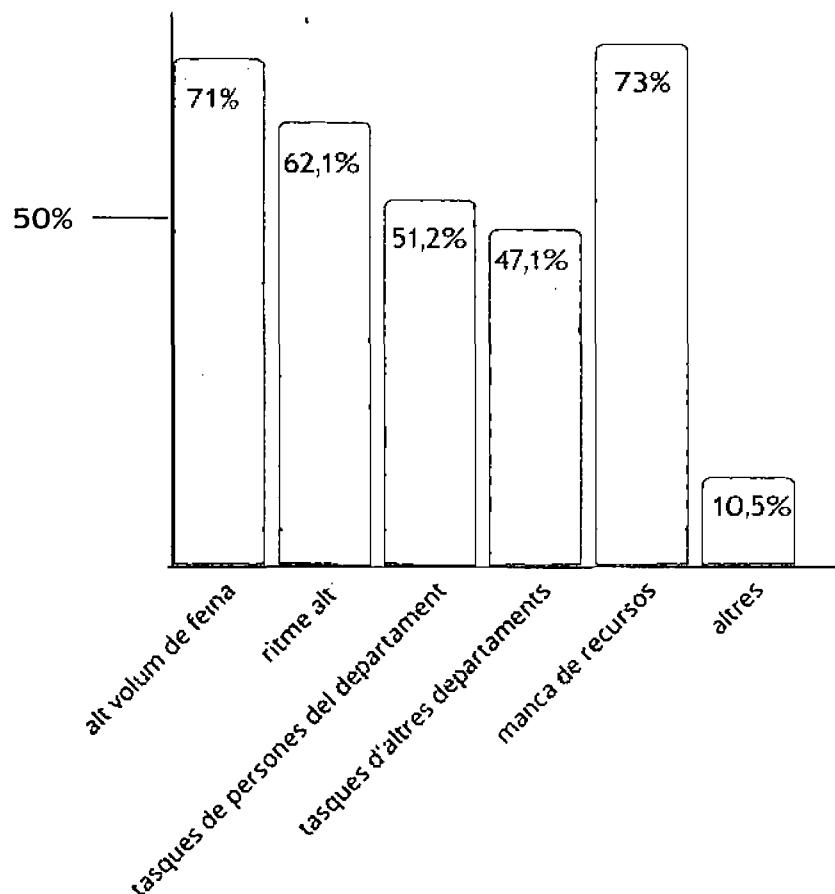
El 18,2% ha identificat "falses autònomes".
Al 2022 el Ministeri de Treball va detectar 40.000 falsos autònoms.



riscos **BLOC 4**



SITUACIONS VISCUEDES DIÀRIAMENT PER PART DE LES TREBALLADORES



El 79,2% (682 persones sobre 861) ha donat més d'una resposta. Només 8 persones han contestat que no pateixen cap situació crítica.

El 71% declara un alt volum de feina i el 62,1% un ritme alt. El 51,2% realitza tasques de persones del departament i el 47,1% d'altres. Per tant les funcions no estan clares o no es respecten, no es divideix la feina proporcionalment, no es calcula correctament les tasques amb relació al temps...

Totes aquestes situacions mencionades **requereixen una demanda de recursos a les persones treballadores; si son mantingudes en el temps poden derivar cap a diferents problemàtiques i/o trastorns**. L'estrés és positiu a un nivell, però passat un punt es converteix en **distres i ens colap-se, ens esgota**.

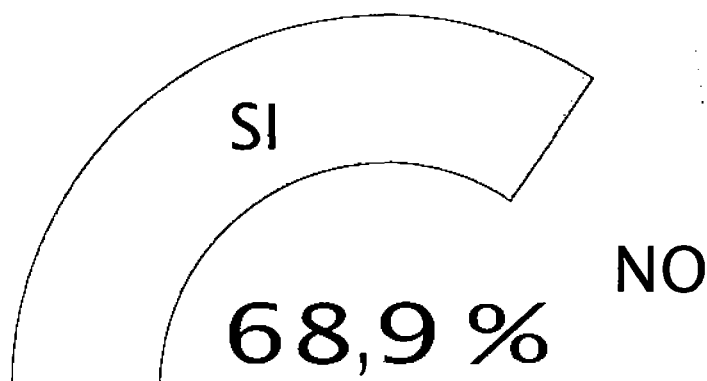
És molt important que els departaments de RRHH analitzin els **factors de risc i els factors de protecció** en relació a les treballadores.

Les respostes obertes expressades a altres, que representen el 10,5%, són sobre situacions relacionades amb riscos psicosocials associats al lloc de treball. Les respostes tracten sobre **condicions laborals** (incomprensió de les funcions, horaris, salari...), personal (manca de personal, cobrir més d'una plaça de treball, no cobrir vacances ni baixes, personal desgastat.....), **els riscos** (manca de despatxos, instal·lacions inadequades, riscos ergonòmics, manca de formació i de recursos, riscos de perillositat...), **els riscos físics** (les agressions...), **la dificultat de conciliació**, la quantitat de **burocràcia** que resta temps a la intervenció i **el patiment psicològic** (burn out, estrès, ansietat, sobrecàrrega, manca de supervisió, manca d'implicació per part dels equips, poc reconeixement, no respondre a les peticions de les treballadores, càrrega emocional...).

119866



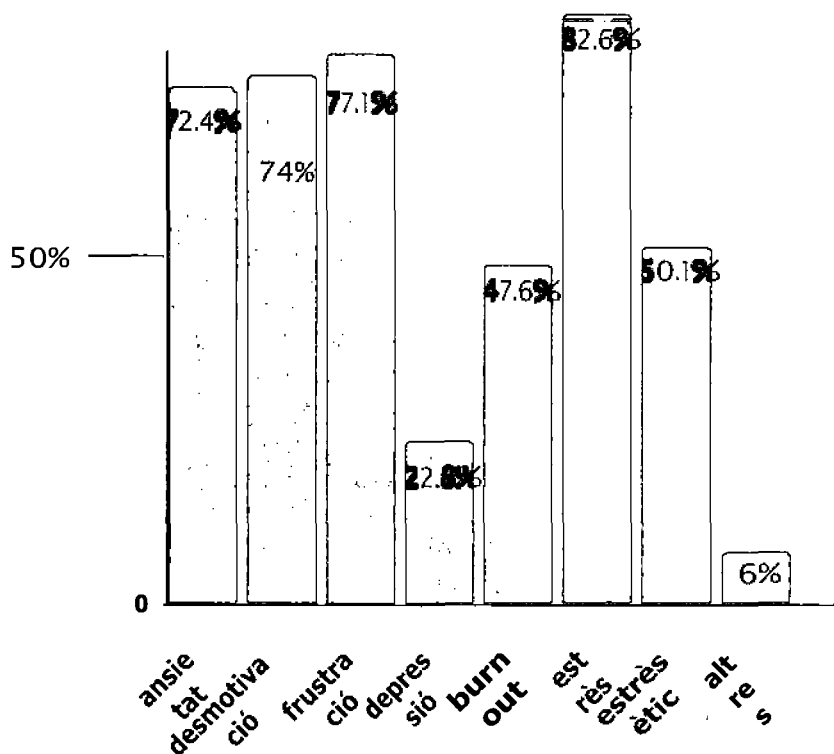
LA VOCACIÓ COM A EXCUSA



L'excusa de la vocació per treballar hores extres, per fer més tasques, per treballar en sense recursos és habitual. Un 68,9% davant una demanda o una situació ha rebut la resposta "vocació".



PATIMENT DERIVAT DE LA FEINA



El 93,4% ha tingut més d'un patiment específic derivat del desenvolupament de la feina.

Només el 0,7% no ha patit res.

El 6% ha respost com a altres: migranya, insomni, cansament, somatització, desesperança, fòbies, contractures, ràbia, baixes... D'alguna manera símptomes de l'ansietat, la depressió i l'estrès.

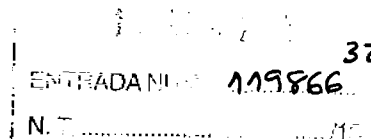
Hem valorat l'**estrès ètic** perquè som una professió amb un índex alt de dilemes, de replantejaments i d'anàlisis.

Les professionals ens trobem en el nostre dia a dia amb situacions complexes i a més molts cops les persones passen a un segon pla, o pesa més l'interès econòmic que les decisions de les persones o de les professionals, o hi ha mala praxi...

Les condicions laborals, el tracte... deriven en frustració, desmotivació i burn out.

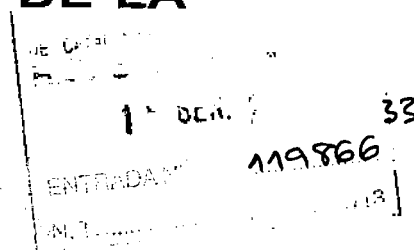
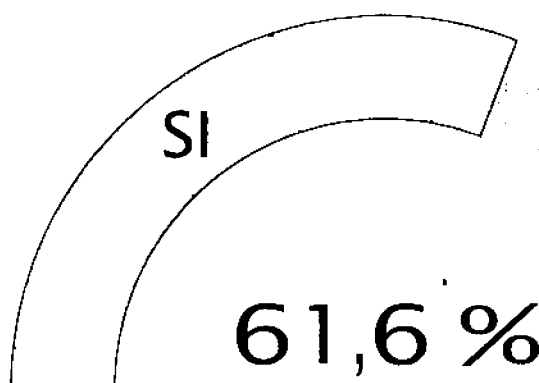
Les dades demostren alts percentatges d'ansietat, estrès i depressió.

Les professionals patim, som conscients, cada cop ho compartim més i hi ha solucions.





BAIXA MÈDICA ARRAN DE LA SITUACIÓ LABORAL



NO

Un 61.6% ha demanat la baixa arran de la situació laboral. El desgast emocional, la sobrecàrrega, la manca de recursos, les condicions laboral precàries... porten a les treballadores al límit.

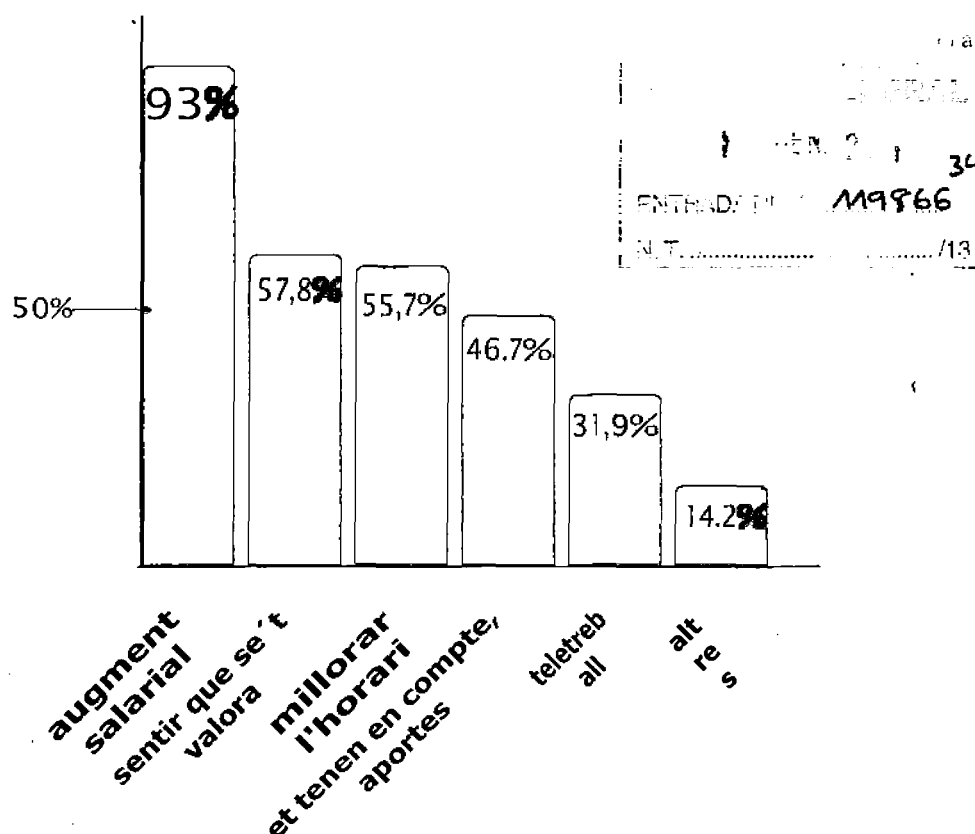
Prevenir els riscos i cuidar els factors protectors disminuirien el nombre de baixes mèdiques. Accions que són responsabilitat de les entitats, de les empreses, del govern, dels sindicats, de les patronals, en definitiva, de tots els agents implicats.



ASPECTES QUE MILLORARIEN LA SALUT MENTAL I COINCILIACIÓ

El 93% milloraria amb un augment salarial. Dedicar-se al món social significa empobrir-se, viure en una situació de precarietat. És veure com tot puja i el teu salari no guarda relació amb el cost de la vida. Hem perdut diners tots els anys dedicats. Hem perdut qualitat de vida.

Ens trobem amb convenis que es congelen durant anys, per exemple el Conveni d'Acció Social ha estat congelat 7 anys. **Anys sense tenir en compte entre d'altres, la pujada d'IPC.** La pujada d'IPC ha afectat absolutament a totes les despeses, situant-nos a un **baix nivell adquisitiu**, a una **situació de risc i de vulnerabilitat**. Treballem pel benestar de la societat, amb la vulnerabilitat, amb càrrega emocional, amb responsabilitats, donant habilitats, coneixements i valor, i rebem **invisibilitat i violència econòmica**.



Quasi la meitat de les persones enquestades ha expressat que milloraria la situació el fet de sentir-se valorada i tinguda en compte, poder aportar i millorar l'horari.

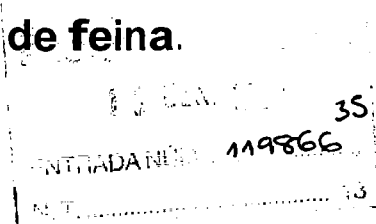
Som éssers socials, ens reconeixem amb els altres, necessitem reforços i reconeixement, sentir-nos part, que se'ns respecti i ens permeti aportar i equivocar-nos.

Són aspectes que retenen les persones a les entitats, per tant els responsables han de **vetllar per valorar la diversitat i aprofitar les capacitats de cada persona.**

Diuen que perquè surti una bona idea han de sortir moltes no tan bones i això es construeix dins d'**espais segurs.**

Pel 57,8% milloraria la situació amb una millora horària de la jornada. **La jornada laboral de 40 hores té més d'un segle i ha diversos estudis que no associen productivitat amb ampliació horària.** A les jornades partides hi ha dificultats de conciliació amb la família (parentalitat positiva? com?) , amb les amistats, amb l'esport, amb la formació, amb el benestar emocional, amb les necessitats bàsiques. **Cada cop som més conscients dels factors de risc i els de protecció, i hem d'anar modificant el pensament de "sempre ha estat així", "et pago un salari i has d'estar de 9 a 13h i de 16 a 20h".** Hem de **repensar què volem com a societat i fixar el benestar de les persones (usuàries i treballadores) com prioritari.**

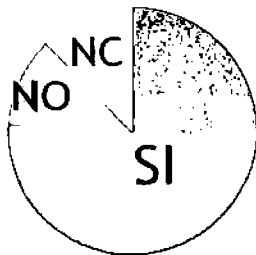
Respecte al teletreball, un 31,9% el considera com una millora aplicable. Potser fins abans de la pandèmia pensàvem que al món social era impossible, però hem vist que fins i tot es pot arribar a una jornada de 50% de teletreball o més. El teletreball és un **benefici emocional** i cada cop està més valorat sent **decisiu a l'hora de decantar-se per escollir un lloc de feina.**



El 14,2% expressa altres millores: **protegir les treballadores** (suport psicològic, ràtios, espais, cobrir baixes, subvencions estables, redisenyar les càrregues de treball, ampliar personal, cohesió d'equip, la no normalització de la violència per part de les persones ateses ..), **que es tinguin en compte a les persones ateses**, horitzontalitat, **que els comitès estiguin al servei de les treballadores** i no de les empreses, **mirar més enllà dels parxes** en relació amb les problemàtiques socials....



SOBRE LA VIABILITAT DE LES MILLORES AL LLOC DE TREBALL



76% valora que sí és viable millorar la seva situació mitjançant beneficis econòmics i emocionals



HAVER SIGUT AGREDIT O AMENAÇAT MENTRE TREBALLAVES

SI

NO

El 64,3% ha sigut amenaçada o agredida mentre treballava. Patim violència, càrrega emocional i por.

Tot això s'ha de tenir en compte valorant els riscos i augmentant els factors de protecció.



NO REIVINDICACIÓ DE DRETS PER RESPONSABILITAT ENVERS DE LES PERSONES ATESES

SI

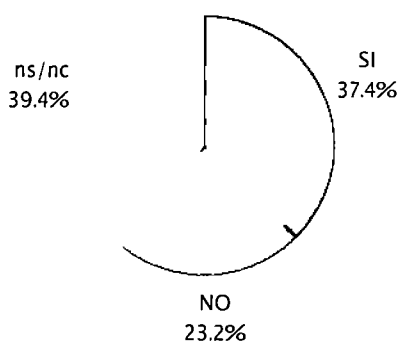
NO

El 61,6% no reivindica per responsabilitat cap a les **persones ateses**. En aquest ítem podem valorar com ens posem a un segon pla, el nostre sentit de responsabilitat i els nostres valors. **Hauríem de poder treballar centrades en les persones sense haver d'esgotar-nos en reclamar respecte**. Si s'informa d'una mala gestió per part d'una entitat i li treuen les subvencions, què passarà amb les persones que atenen?

I si ens neguem a fer alguna acció per reclamar, a qui afectarà? A les persones ateses.

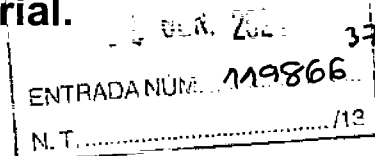


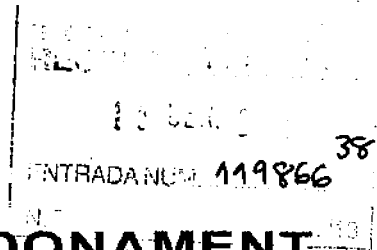
CONSEQÜÈNCIES AL LLOC DE TREBALL PER RECLAMAR DRETS



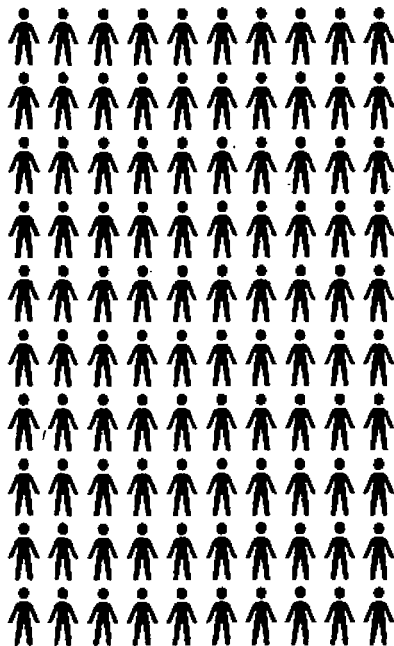
El 37,4% afirma que si reclama pot haver-hi conseqüències. És un percentatge molt alt. Aquesta situació genera malestar i riscos, a més perpetua la precarietat. Si hi ha conseqüències, hi ha relació de

poder i xantatge. Per experiència a les assemblees, les conseqüències poden ser acomiadament, no renovació, mobbing, no promoció, patir diferències (tasques, beneficis...)... **Recordem que es pot reclamar des de prevenció ambiental a millora salarial.**



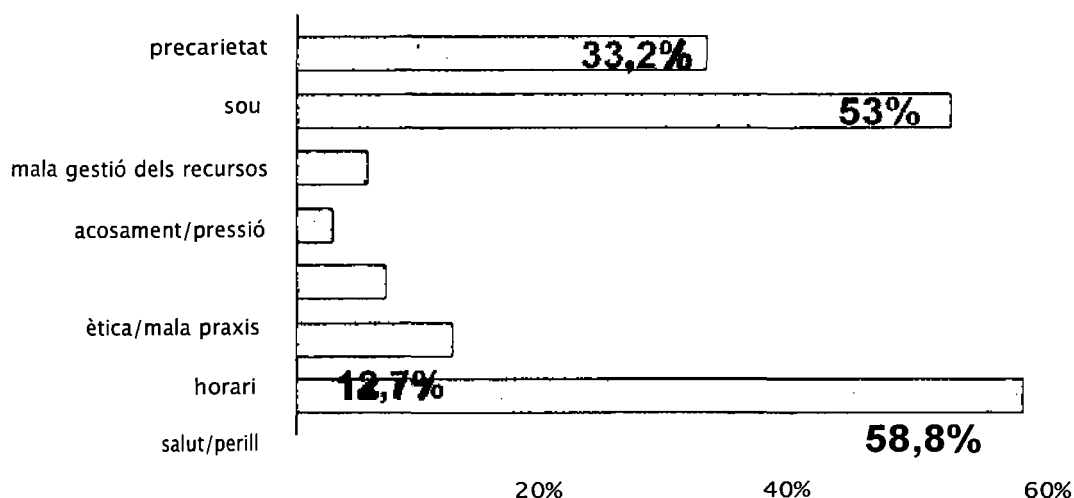


PLANTEJAMENT D'ABANDONAMENT DEL SECTOR

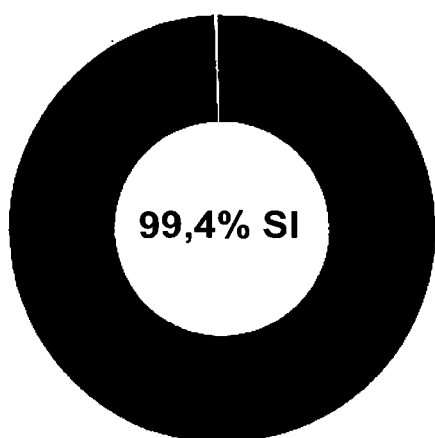


El 77% s'ha plantejat deixar de treballar al sector social. No és canviar de lloc de treball, és canviar de sector perquè **les condicions laborals són les mateixes a l'àmbit local, autonòmic i estatal**. No hi ha previsió real de millora i cada cop se sumen factors que dificulten el manteniment al sector com la privatització i la burocratització.

Hem rebut 613 respostes a la pregunta oberta sobre el motiu pel qual han tingut aquest plantejament. El 57,9% ha donat només un motiu i la resta 2 motius o més. Aquestes són les categories mencionades:



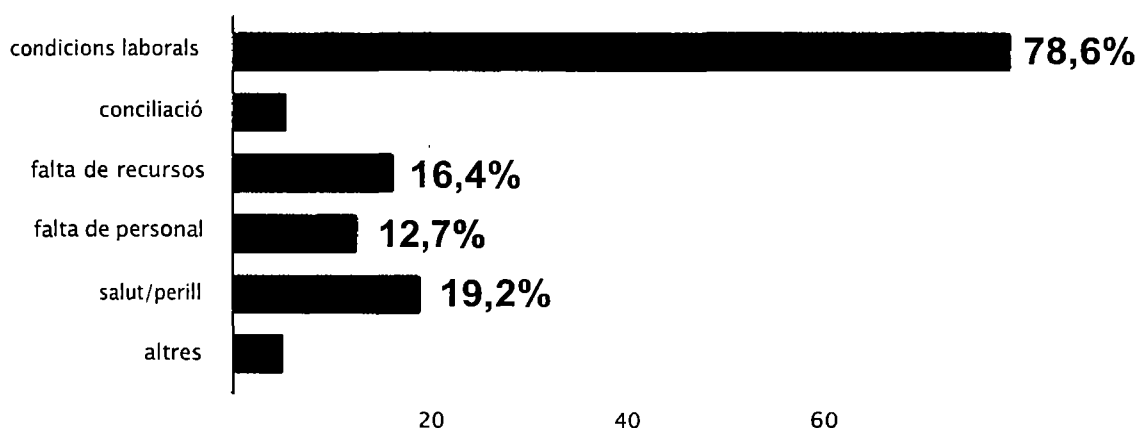
✓ OPINIÓ SOBRE SI DES DE LA POLÍTICA ENS HAURIEN DE TENIR EN COMPTE



Les treballadores podríem informar sobre la realitat i assessorar sobre recursos, lleis, seguiment de projectes... Actualment, estem preocupades pel projecte de llei del Tercer Sector, ja que percebem que no serà una millora, el contrari.

✓ EXPERIÈNCIA PRECÀRIA AL SECTOR

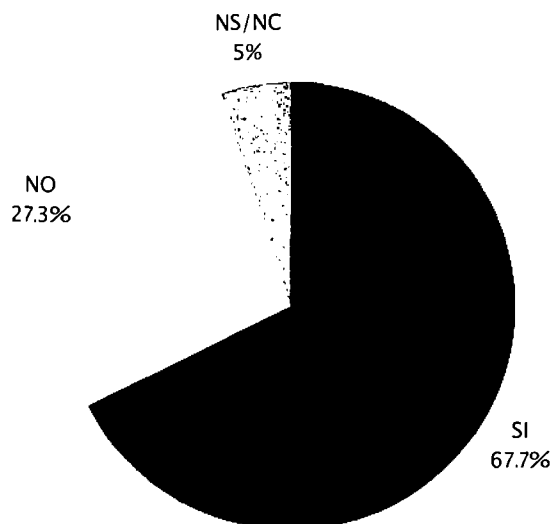
De les 543 persones que han respost obertament, el 68,3% ha compartit una experiència precària i el **31,7% n'ha compartit més d'una**. Al següent gràfic categoritzem les experiències:



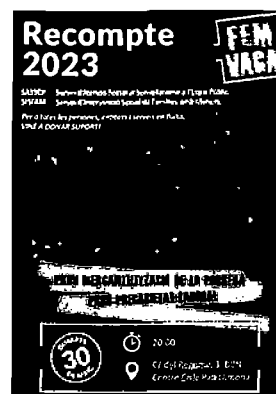
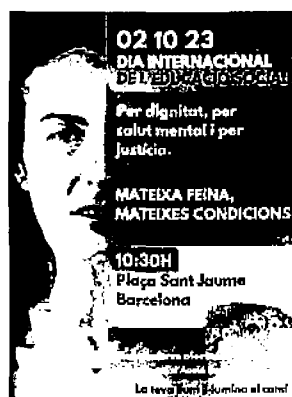
El 78,4% ha compartit experiències precàries relacionades amb les condicions laborals. Es remarquen també sous precaris, riscos, patiments, manca de recursos, de conciliació de personal...



SOBRE L'ASSISTÈNCIA A UNA TROBADA PER ABORDAR LES NOSTRES PROBLEMÀTIQUES



Costa implicar-se per la manca de temps, el burn out...però un **67,7% es reuniria i cada cop hi ha més iniciatives, protestes, vagues al sector i més persones implicades:**



Més de 15.000 treballadores externalitzades per l'Ajuntament de Barcelona i pujant.

Empreses i fons voltors es lucren amb els serveis públics.



Les treballadores tenim condicions precàries i som miserables

ELS GOVERNS CANVIEN, LA PRIVATITZACIÓ SEQUEIX.



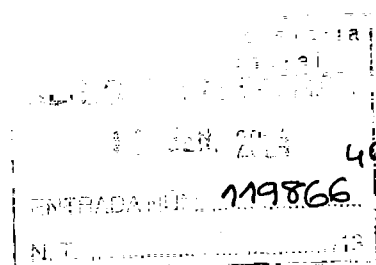
Per tot això, tornem.
REBEM EL SR. COLLBON I EL NOU CONSISTORI

**Dv. 29 setembre 9:30h.
Pl. Sant Jaume**



Suma't a Municipalitzem i organitzem-nos!

@municipalitzem
www.municipalitzem.barcelona
municipalitzem@gmail.com





COMENTARIS O COSES QUE HAN TROBAT A FALTAR A L'ENQUESTA

165 persones s'han expressat a aquest apartat de l'enquesta. Hem fet una petita selecció i ens sap greu haver d'escollir.

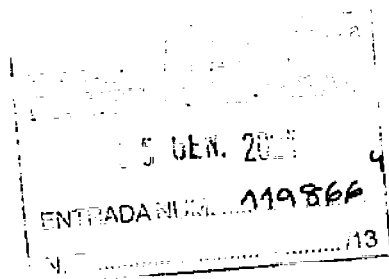
“ La falta de ética de las empresas que gestionan servicios públicos externalizados, su mala fe para todo lo relacionado con los trabajadores y su afán de lucrarse de la miseria ”

“ És una vergonya la falta de reconeixement a la professió social i les **diferències exagerades en les retribucions** segons el lloc de feina tot i tenir la mateixa categoria i acostuma a coincidir que contra més atenció i focs apagues hi ha més exigència o pitjors condicions. ”

“ Si gran part del sector social fa tasca pública, cal que els llocs de feina siguin també del sector públic amb les condicions laborals que suposa ”

“ Realment la societat tampoc coneix la feina que fem i **se'ns valora poc**. I la major part de la gent **apel·la a la vocació** com si treballéssim per hobby i no per viure, com tothom. ”

“ Estem diàriament en **perill de ser agredides físicament** sense mitjans de protecció. ”



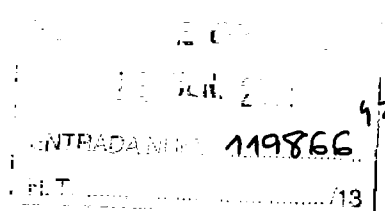
“ Es un trabajo bonito porque al final ayudas a las personas y sientes felicidad cuando todo sale bien. Lo negativo es el poco valor que te dan como trabajador y persona, es muy sacrificado para el poco suelo que tenemos. Para la gente no somos más que "limpiaculos". ”

“ Qui cuida a les que cuidem??!! Suport psicològic gratuït per les educadores socials, el pes que carreguem a les nostres motxilles acompanyant és molt gran i sovint difícil de gestionar. ”

“ Crec que hi ha moltes coses a millorar que depenen de les pròpies organitzacions però hi ha una part molt gran de responsabilitat en les administracions i el sistema pervers de subvencions de projectes sobretot en la part d'alta productivitat que demanen i poca imputació de personal i també s'ha de denunciar i fer pressió per canviar aquest sistema. ”

“ També molts cops l'atenció als usuaris per culpa de les ràtios mal calculades, el salari baix, el no sentir-se valorat, acaba baixant el nivell de l'atenció. I es tira per vocació, perquè estimes el que fas... Però hi ha moments que no es pot viure de la vocació i motivació de les persones. Se les ha de cuidar i que puguin tenir vides dignes. ”

“ La sensació de no arribar mai a on se suposa que hauríem d'arribar, pressió... ”



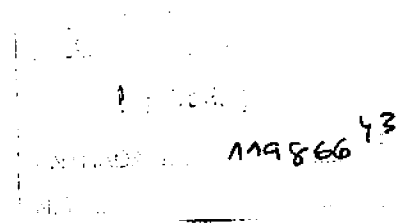
“ Utilizar a los residentes para trabajar en mantenimiento o en vigilancia y ahorrar dinero. Hacer proyectos sin nadie a quien atender. Recursos vacíos de personas y profesionales cobrando.”

“ Pèrdues de pes, cansament, problemes de nervis, sensació de desesperança i actualment estic formant-me en un altre àmbit per sortir d'aquest sector.”

“ Cada vegada que marxa una professional per què troba una feina millor haig de començar de nou el procés de selecció, traspàs d'informació, formació etc. i en X temps torna a marxar. I aixó és així constantment. I això és molt i molt esgotador. La gent marxa per què troba feines millor remunerades amb menor grau d'exigència.”

“ Estrès per la inseguretat de no saber mai si el proper any podrem seguir contractades, ja que depenem sempre de subvencions i projectes amb poca continuïtat.”

**MOLTES
GRÀCIES PER
HAVER
PARTICIPAT**



CONCLUSIONS

Com a resum de tota la informació obtinguda mitjançant l'enquesta, el sector social és un sector feminitzat, el **74,5%** de les persones enquestades són dones.

Encara hi ha treball a fer en relació a augmentar el coneixement dels drets per part de les treballadores i elevar la representació de les treballadores a les entitats.

A més, s'ha de poder reivindicar: el 61,6% no ho ha fet per responsabilitat cap a les persones ateses i el 37,4% sent que hi ha conseqüències al lloc de feina pel fet de fer-ho.

Estem a un sector on el nivell d'irregularitats és molt alt, el 80,4% ha vist irregularitats relacionades amb els contractes, els sous, els horaris, les categories laborals, desviacions de diners, accions irregulars relacionades amb l'ètica i la mala praxi, assetjament o pressió, mala gestió dels recursos, entre altres.

La percepció de les treballadores en un 78,5% és que guanyar subvencions predomina sobre l'interès de les persones ateses.

El 89,1% no viu bé amb el seu salari i el 93,7% coincideix en que les condicions laborals afecten negativament a l'atenció.

Sobretot les treballadores han patit o pateixen manca de recursos i de personal, alt volum de feina i ritme alt, ansietat (72,5%), desmotivació, burn out (47,6%), estrès (82,7%).

baixes mèdiques derivades de la feina (61,6%), agressions o amences (64,3%), manca de conciliació, riscos, afectacions de salut, etc.

La vocació, en un 68,9% dels casos, ha estat una excusa a les diferents demandes realitzades.

Respecte a com millorarien, el 93% ha indicat que amb un augment salarial, junt amb altres beneficis emocionals com el sentir-se valorada, el teletreball, la millora horària o amb recursos de protecció. El 76% ho veu viable.

El 77% s'ha plantejat abandonar el sector, la majoria pel sou (53%), per la precarietat (33,2%), i per la salut/perill (58,8%).

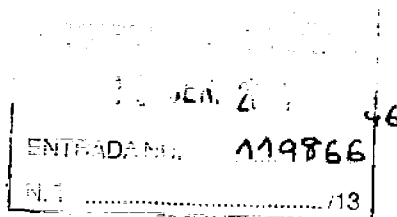
Per acabar, un 99,4% creu que se'ns hauria de tenir en compte pel nostre coneixement, hauríem de ser escoltades a tots els nivells.

Totes aquestes dades demostren que les coses han de canviar. Han de millorar les nostres condicions laborals, s'han de respectar els nostres drets, i s'ha de vetllar pel nostre benestar. Hi ha d'haver un seguiment real de les partides econòmiques i no permetre l'enriquiment dins del món social mitjançant subcontractacions que generen diners per algunes persones i precarietat per altres.

Ens estem empobrint al dedicar-nos, atenent des de la precarietat, amb una càrrega emocional diària, unes condicions precàries i nombroses irregularitats.

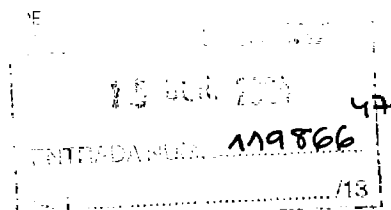
RECOMANACIONS

- ✓ Valorar la puntuació i les justificacions de les subvencions i licitacions amb dades realistes.
- ✓ No permetre l'enriquiment econòmic al sector, són diners públics.
- ✓ Seguiment de totes les partides públiques per evitar el frau i la derivació a altres afers.
- ✓ Vetllar perquè es respectin els drets de les treballadores i que aquestes puguin reivindicar.
- ✓ Pressionar cap a una millora dels convenis. Ampliar els pressupostos per tal de millorar les condicions laborals de les treballadores amb l'objectiu d'equiparar salaris amb l'administració pública.
- ✓ Fomentar entre les entitats i empreses el benestar de les persones treballadores (conciliació, prevenció...).
- ✓ Desfer la imposició de les lògiques mercantilistes o financeres al sector social, en benefici de l'interès social.



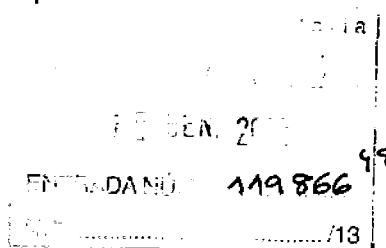
RECOMANACIONS

- ✓ Ajustar els serveis mínims a la realitat dels espais, ja que a molts serveis són excessius o arriben al 100% i limiten fortament el dret a vaga.
- ✓ Les persones ateses han de prendre les seves decisions, estar al centre. A més, han de tenir veu en relació als programes i polítiques socials.
- ✓ Davant noves lleis, projectes o partides pressupostàries: demanar assessorament a tots els sindicats i persones treballadores.
- ✓ Disminuir les externalitzacions, fer un seguiment exhaustiu dels serveis externalitzats, i controlar les subcontractacions de subcontractacions.



BIBLIOGRAFIA

- ✓ Anuari d'Ocupació del Tercer sector Social de Catalunya de la Confederació del 2017:
<https://laconfederacio.org/document/anuari-de-locupacio-del-tercer-sector-social-de-catalunya-2017/?wpdmdl=2811&refresh=65350a3b814521697974843>
- ✓ Article a social.cat sobre l'Anuari 2021. Radiografies del Tercer Sector Social de Catalunya, impulsat per La Confederació:
<https://www.social.cat/noticia/16150/el-tercer-sector-social-assoleix-la-paritat-de-generes-en-els-organs-de-govern>
- ✓ "IV Informe sobre los Servicios Sociales en España y la profesión del Trabajo Social" del Consejo General de Trabajo Social del 2022:<https://www.cgtrabajosocial.es/files/62a847340c469/IVInformeServiciosSocialesEspaa.pdf>
- ✓ Baròmetre de 2022 del Tercer Sector Social, impulsat per la Taula d'entitats del Tercer Sector:
https://www.tercersector.cat/sites/default/files/2023-04/t3s_2023-04_barometre_2022_del_tercer_sector_social_de_ctalunya.pdf
- ✓ Registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat, del Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya:
<https://expinterweb.mites.gob.es/regcon/cat/index.htm>
- ✓ Proposta de Llei del Tercer Sector de Catalunya:
<https://acciosocial.org/wp-content/uploads/2021/08/Proposta-consensuada-Llei-TSS-Cat-29.07.21.pdf>



ANEXOS

ENQUESTA

Enquesta sobre la situació del Sector Social a Catalunya

Des del Sector Social de CGT volem fer una enquesta per recollir dades sobre el nostre sector i les condicions de les treballadores. T'ocuparà 5 minuts com a màxim.

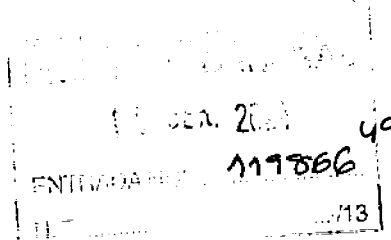
Les úniques dades que tenim actualment sobre la situació del sector són les de la patronal. Per això, volem començar a generar dades que visibilitzin les **condicions laborals i psicosocials** de les treballadores, així com les **irregularitats i vulneracions de drets** per part de les empreses i entitats del sector social.

Volem recollir les experiències viscudes com a treballadores al sector social, per a després poder fer una **campanya** per evidenciar les situacions que ens trobem en el nostre dia al sector.

Per això hem estructurat aquesta enquesta en 5 blocs:

1. Preguntes estadístiques
2. Preguntes generals sobre l'empresa
3. Preguntes sobre condicions laborals
4. Preguntes sobre riscos associats al lloc de treball
5. Preguntes generals sobre el sector social

En algun punt us demanem que ens pugueu descriure breument una o dues experiències que hàgiu viscut al sector social, aquestes han de tenir la **precarietat** com a eix transversal (per exemple: Incompliments de conveni, "xiringuitos", opacitat, amenaces, corrupció...). En aquest sentit, les dades recollides seran **anònimes**, però utilitzades per evidenciar la situació, per això **no poseu dades personals** ni noms propis que puguin identificar-vos a tu ni a l'empresa en la qual treballeu.



BLOC 1. Preguntes estadístiques

1. Edat

Marca solo un óvalo.

- ☐ 18-34 anys
☐ 35-54 anys
☐ 55-64+ anys

2. Gènere

Marca solo un óvalo.

- ☐ H
☐ D
☐ NB
☐ NC

3. Treballes al Sector Social a Catalunya? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

4. Si has respost que sí, a quina província?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Barcelona
☐ Lleida
☐ Girona
☐ Tarragona

PARLAMENT DE CATALUNYA	Secretaria
DE GENTIL	RECEPCIO GENERAL
15 GEN. 2021	
ENTRADA NUM.	119866
M.T.	13

5. Antiguitat o màxim de temps treballat al sector social (en anys) *

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Fins

10 o més

BLOC 2. Preguntes generals sobre l'empresa

6. En quin tipus d'empresa, entitat o projecte treballes? *

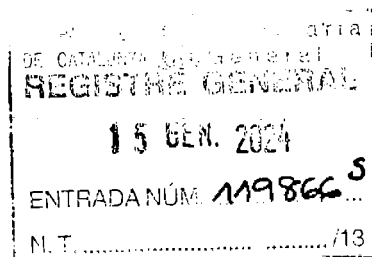
Marca solo un óvalo.

- ☐ Pública
- ☐ Privada
- ☐ Concertada
- ☐ Externalitzada
- ☐ Cooperativa
- ☐ Fundació
- ☐ Associació
- ☐ Sòc autònom/a
- ☐ Otro:

7. Saps si al teu centre de treball hi ha cap secció sindical o comitè d'empresa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí, n'hi ha
- ☐ No, no n'hi ha
- ☐ No ho sé



8. Has vist irregularitats de manera recurrent en la gestió o acció a les entitats/empreses del sector social?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

9. De quin tipus? (Exemples: no respectar hores de descans entre jornades, justificar contractar una persona per un projecte però no tenir-la a l'equip, etc.)

10. Creus que per guanyar subvencions, per l'empresa l'interès de les persones passa a un segon pla?

Marca solo un óvalo.

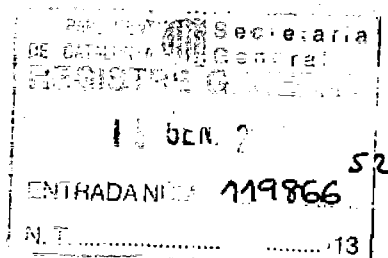
- ☐ Sí
☐ No
☐ NS NC

BLOC 3. Preguntes sobre condicions laborals

11. Treballes a la categoria laboral que et pertoca per la feina que realitzes? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ NS/NC



12. Coneixes els teus drets laborals (calendari, vacances, dies personals, taules salarials, etc.)?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

13. Saps de quin conveni col·lectiu formes part? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

14. En cas afirmatiu, de quin?

15. Com vius amb el teu salari? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Molt bé
☐ Bé
☐ Justet/controlant despeses
☐ Tinc dificultats econòmiques

16. Has sentit mai que les condicions laborals amb què trebal·leu afecten negativament sobre l'atenció que podeu oferir a les persones?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

PARLAMENT DE CATALUNYA
Secretaria General
REGISTRE GENERAL
15 GEN. 2024
ENTRADA NÚM. 119866
N. T. /13

17. Treballes o has treballat amb "falses autònomes" en la prestació de serveis externalitzats?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

BLOC 4. Preguntes sobre riscos associats al lloc de treball

18. Diàriament et trobes amb aquestes situacions? *

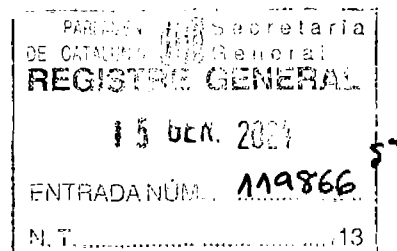
Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Alt volum de feina
☐ Un ritme alt
☐ Haver de fer altres tasques d'altres departaments
☐ Assumir la feina d'una altra persona del departament
☐ Manca de recursos
☐ Otro:

19. T'han posat mai la vocació com a excusa per fer una tasca que no et pertocava?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No



20. A causa de la feina, has patit mai: *

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Ansietat
- ☐ Desmotivació
- ☐ Frustració
- ☐ Depressió
- ☐ Burn out
- ☐ Estrès
- ☐ Estrès ètic
- ☐ Otro: _____

21. Has hagut d'estar de baixa mèdica fruit de la situació laboral? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
- ☐ No

22. Què t'agradaria/necessitaries pensant en millorar la teva salut mental i la conciliació?

Selecciona todos los que correspondan.

- ☐ Millorar l'horari de la jornada laboral
- ☐ Teletreball
- ☐ Augment salarial
- ☐ Sentir que se't valora
- ☐ Sentir que et tenen en compte i et permeten aportar
- ☐ Otro: _____

SECRETARIA DE CATÀLEG DE REGISTRE GENERAL	
15 GEN. 2021	
ENTRADA NÚM.	119866
N.T.	/13

23. Les coses que acabes de dir serien viables/aplicables a la teva empresa? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ NS NC

24. T'han agredit o amenaçat mai mentre treballaves? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

25. Has deixat mai de reivindicar els teus drets per responsabilitat amb les persones que atens?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No

26. Hi ha conseqüències al teu lloc de treball si reclames els teus drets? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Sí
☐ No
☐ NS NC

REGISTRE GENERAL
15 GEN. 2011
ENTRADA NÚM. 119866
N.T. /13

BLOC 5. Preguntes generals sobre el sector social a Catalunya

27. T'has plantejat mai deixar de treballar al sector social? *

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

28. Per quin motiu?

29. Creus que des de la política haurien de tenir més en compte la veu de les professionals i usuàries del sector?

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

☐ NS NC

30. Quina experiència precària has tingut treballant al sector social?

31. Has trobat a faltar alguna cosa o vols comentar alguna cosa més?

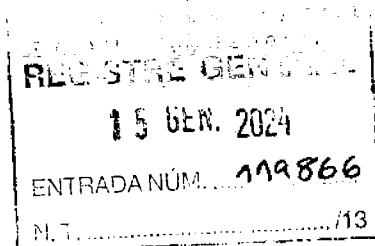
32. Per últim, assistiries a una trobada per abordar conjuntament aquestes problemàtiques de forma presencial?

Marca solo un óvalo.

☐ Sí

☐ No

☐ NS NC



 **@SECTORSOCIALCGT**

 **@SECTORSOCIALCGT**

 **SECTORSOCIAL@CGTCATALUNYA.CAT**

