

Propostes de millora envers uns serveis socials de l'administració local socialment responsable amb els riscos psicosocials



imatge de rawpixel.com a Freepik

ÀREA DE DEFENSA DE LA PROFESSIONI – OCTUBRE 2022



COL·LEGI D'EDUCADORES I EDUCADORS
SOCIALS DE CATALUNYA



SUMARI

Justificació de les necessitats des de l'àmbit professional de l'Educació Social.....	3
Propostes específiques de millora amb relació als riscos psicosocials d'origen estructural.....	5
Propostes específiques de millora amb relació als riscos psicosocials vinculats a la cultura laboral institucional	6
Propostes específiques de millora amb relació als riscos psicosocials vinculats a la dimensió pràctica de la professió.....	7
Referències	8



Justificació de les necessitats des de l'àmbit professional de l'Educació Social

Des de gener de 2022 es reconeix al CIE-11 el “burnout” o “síndrome d'esgotament professional”, com una malaltia professional. Aquesta definició així com l'articulació i reconeixement des d'altres marcs jurídics de la seva importància tant a nivell europeu, com a nivell estatal, emmarca i obre nous camins i itineraris per a la millora de la qualitat en la salut i de la intervenció del conjunt de professionals dels serveis socials de l'administració local. Recordem que l'eina fonamental en l'àmbit social són les persones que treballen en aquesta xarxa de serveis: sense poder garantir un nivell acceptable de cures als i les professionals, així com espais de caire saludable, no es poden garantir uns serveis socials de qualitat.

Des de diferents estudis acadèmics es reconeix una major prevalença de *burnout* provocat per l'acumulació de factors de riscos psicosocials a les professions de cures vinculades a l'àmbit de la salut i de serveis socials, com ara el cas de *Primer Estudio Nacional sobre las condiciones de Salud Psicosocial en los Servicios Sociales de las Administraciones Locales*, que recull dades de manera exhaustiva, així com d'altres que es realitzen en diferents àmbits.

Segons l'“Informe sobre la situació professional i laboral als diferents centres i recursos del sistema de protecció a la infància i l'adolescència de Catalunya”, elaborat pel CEESC, destaquem que:

“Tant en centres propis com concertats, més de la meitat dels treballadors responen que no se'ls ha fet mai (o no se'ls havia fet) cap avaluació de riscos psicosocials. Podria ser, però, que en el moment de començar a treballar en aquest servei l'avaluació ja s'hagués fet, però cal recordar que la normativa i els reglaments sobre riscos laborals i de serveis de prevenció reconeixen l'obligatorietat de les empreses i administracions d'intervenir davant de factors de riscos psicosocials.”
(CEESC, 2020).

En el mateix informe trobem que *“només el 51% dels professionals ens indiquen que s'apliquen mesures correctores del risc. Aquí també cal tenir en compte que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, obliga les empreses a*



aplicar les mesures correctores pertinents”(CEESC, 2020); en altres ocasions ja hem constatat que els factors de riscos psicosocials són una qüestió recurrent del col·lectiu professional.

A banda, el CEESC reivindica que la formació permanent, la supervisió i els espais de reflexió ètica entre professionals també es poden incloure o considerar mesures correctores del risc en el treball de protecció en l'àmbit dels serveis socials de l'administració local. Pel que fa al fenomen de l'abandonament professional, una qüestió prou present dintre de l'àmbit del nostre ofici segons les dades de l'informe (CEESC, 2020), els diferents motius manifestats per les persones enquestades al respecte d'aquest fenomen són:

- Les condicions de treball no permeten desenvolupar la tasca educativa de manera òptima: 15%
- Cerca d'un major desenvolupament professional: 13%
- Per símptomes d'estrès, depressió o ansietat: 11%
- Insatisfacció laboral: 10%
- Activitats poc ètiques, il·lícites o que anaven en contra dels meus principis: 9%

En aquest sentit, podem comprovar que al voltant de les cinc primeres raons per abandonar la professió que donen el col·lectiu professional d'educadores i educadors socials no fan referència a qüestions econòmiques, sinó i sobretot a temes en relació amb les condicions qualitatives del lloc de treball; tot i així, la pressió de les condicions econòmiques que condicionen donar garantia a les condicions de vida material de les professionals i la pèrdua de capacitat adquisitiva progressiva en relació amb l'articulació dels convenis professionals i els desajustos produïts per diferents factors, són també una part molt important de la qüestió.

Pel que fa a l'Informe de Riscos Psicosocials, hem articulat les propostes de millora envers els riscos psicosocials existents a la professió en tres categories diferenciades:

- Riscos psicosocials d'origen estructural.
- Riscos psicosocials vinculats a la cultura laboral institucional.
- Riscos psicosocials vinculats a la dimensió pràctica de la professió.



Propostes específiques de millora amb relació als riscos psicosocials d'origen estructural

- Promocionar documentació específica sobre com implementar una aproximació comprensiva per a la promoció i gestió dels riscos psicosocials a l'àmbit de treball en els serveis socials de l'administració local. Podrien ser-ne exemples altres marcs específics de referència, com ara el document guia del Ministerio de Trabajo y Economía Social sobre les “Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales” (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).
- Impulsar la creació d'un ítem específic orientat a la creació d'“estàndards de gestió de riscos psicosocials en els serveis socials de l'administració local”, similars als que s'han realitzat en els casos del sector hotelier (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2019) i el sector de cures a gent gran (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).
- Dotar els serveis socials de les administracions locals dels recursos i personal adients per a dur a terme les seves funcions tal i com recomana el “Primer Estudio Nacional sobre las condiciones de Salud Psicosocial en los Servicios Sociales de las Administraciones Locales” (CCOO, CGPE, Psicofundación, 2022), una mesura també valorada positivament pel CEESC.
- Impulsar un procés de revisió dels models de la Cartera de Serveis Socials que tingui en consideració mesures i polítiques d'èxit en la prevenció, reducció i atenció dels elements clau dels riscos psicosocials i que, a més, contempli les potencials crisis sistèmiques i la necessitat de reforçament sorgides davant d'aquestes escenaris (com, per exemple, reestructuració dels equips, d'ampliació o canvis de ràtio vinculats a l'índex de desigualtat socioeconòmica territorial).
- Establir reserves específiques als pressupostos destinats a la implementació dels serveis socials de les administracions locals per tal de poder impulsar futures mesures d'implementació en el procés de transició cap a uns serveis socials sostenibles i sense riscos psicosocials.
- Creació i manteniment dels llocs de treball en condicions dignes i impulsió d'un pla de “Revisió i estabilització del treball temporal” per tal de crear horitzons psicosocials saludables (CCOO, CGPE, Psicofundación, 2022).



Propostes específiques de millora amb relació als riscos psicosocials vinculats a la cultura laboral institucional

- Donar a conèixer a les treballadores el conjunt de riscos psicosocials associats al seu lloc de feina, així com els possibles símptomes i manifestacions d'aquests i els recursos tant tècnics (protocols, supervisió externa, altres), com de salut (atenció terapèutica o d'altres) vinculats als serveis socials de l'administració local.
- Establir protocols i mesures urgents contra la violència (en les seves diferents manifestacions) al lloc de treball i en els espais laborals (CCOO, CGPE, Psicofundación, 2022).
- Realitzar avaluacions de risc de caire psicosocial en tots els centres de serveis socials i la Cartera de Serveis Socials (CCOO, CGPE, Psicofundación, 2022).
- Realitzar informes d'impacte de les mesures institucionals preses amb relació als riscos psicosocials (CCOO, CGPE, Psicofundación, 2022).
- Impulsar un enfocament col·lectiu respecte de la prevenció de l'estrès relacionat amb el treball i la promoció de la salut mental a la feina.
- Fomentar formes innovadores per fer front a les conseqüències dels riscos psicosocials i l'estrès relacionat amb la feina que combini mesures col·lectives i individuals (Forastieri, 2016).
- Incloure els mecanismes necessaris per a poder cobrir les necessitats d'atenció a la salut psicosocial en el model de serveis i complir amb la llei vigent d'aplicar mesures correctores en cas de detecció de riscos psicosocials.
- Incloure avaluacions vinculades a les possibles tensions existents entre les pràctiques professionals impulsades des dels serveis de l'administració local, els estàndards de la professió, la seva adhesió al codi deontològic professional i als marcs de drets de la ciutadania que són constitutives de generar estrès ètic¹, angoixa moral i que són precursoros de riscos psicosocials associats.
- Impulsar les sinèrgies necessàries amb el Comitè d'Ètica dels Serveis Socials de Catalunya (Col·legi d'Educaadores i Educadors Socials de Catalunya, 2022).
- Necessitat de destinar temps concrets en les dinàmiques laborals als espais de cura i suport mutu en relació amb la salut psicosocial dins de la jornada laboral.

¹ Situacions d'estrès ocupacional vinculades a la dimensió emocional, psíquica i psicosocial produïdes per les contradiccions en relació amb el codi deontològic professional i les pràctiques professionals.



- Establir protocols i mesures urgents contra la violència (en les seves diferents manifestacions) al lloc de treball i en els espais laborals (CCOO, CGPE, Psicofundación, 2022).

Propostes específiques de millora amb relació als riscos psicosocials vinculats a la dimensió pràctica de la professió

- Habilitar serveis d'atenció psicològica per part de l'administració local per atendre els i les professionals de serveis socials.
- Habilitar serveis d'orientació i supervisió professional per part de l'administració local vinculats a les col·legiatures professionals de referència, o òrgans transversals.
- Habilitar figures de mediació en cas de situació de conflicte laboral i/o situacions de violència en l'àmbit de treball.
- Contemplar l'assetjament laboral com un factor de risc, tant per part dels caps com per part de companys.



Referències

- British Standards Institution (2011). *Guidance on the management of psychosocial risk in the workplace*. A: <http://www.mtpinnacle.com/pdfs/Guidance-on-the-management-of-psychosocial-risks-in-the-workplace-1.pdf> [Consulta: 29/09/2022]
- Comisiones Obreras; Consejo General de la Psicología de España; Psicofundación (2022). *Primer Estudio Nacional sobre las condiciones de Salud Psicosocial en los Servicios Sociales de las Administraciones Locales*. A: <https://www.cop.es/PrimerEstudioEstatat-SSSS-2022.pdf> [Consulta: 29/09/2022]
- Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya (2020). *Informe de l'estat de l'Educació Social a Catalunya l'any 2020*. A: <https://www.ceesc.cat/documents-publicacions/informes-professionals/1283-informe-es-2020> [Consulta: 27/09/2022]
- Col·legi d'Educadores i Educadors Socials de Catalunya (2019). *Informe definitiu sobre la situació professional i laboral als diferents centres i recursos del sistema de protecció a la infància i l'adolescència de Catalunya*. A: <https://www.ceesc.cat/2014-11-03-13-05-23/noticias-blog/943-informe-infancia-2019> [Consulta: 27/09/2022]
- Ètica aplicada als serveis socials. DIXIT Centre de Documentació de Serveis Socials https://dixit.gencat.cat/ca/04recursos/09etica_aplicada_als_serveis_socials/ [Consulta: 29/09/2022]
- European Commission. (2019). *Peer review on "Legislation and practical management of psychosocial risks at work"*. Stockholm (SWE): Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- Forastieri, V. (2016). "Prevention of psychosocial risks and work-related stress". *International Journal of Labour Research*, Vol. 8, pp-13-35.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2019). *Guía para la gestión y evaluación de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector hotelero - Año 2019*. A: <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/guia-para-la-gestion-y-evaluacion-de-los-riesgos-ergonomicos-y-psicosociales-en-el-sector-hotelero-ano-2019> [Consulta: 29/09/2022]
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020). *Guía para la gestión de los riesgos psicosociales en la actividad de cuidado de personas mayores* (juliol 2020). A: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/guia-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-en-la-actividad-de-cuidado-de-personas-mayores> [Consulta: 29/09/2022]



- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2020). *Las mujeres en actividades de cuidado de personas mayores. Exposición a factores psicosociales en establecimientos residenciales y servicio de ayuda a domicilio* (10/11/2020). A: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/las-mujeres-en-actividades-de-cuidado-de-personas-mayores.-exposicion-a-factores-psicosociales-en-establecimientos-residenciales-y-servicio-de-ayuda-a-domicilio> [Consulta: 29/09/2022]
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2022). *Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales* (febrer 2022). A: <https://www.insst.es/el-instituto-al-dia/directrices-basicas-para-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-ano-2022> [Consulta: 29/09/2022]

Propostes de millora envers uns serveis socials de l'administració local socialment responsable amb els riscos psicosocials

OCTUBRE 2022

Barcelona	Girona	Lleida	Camp de Tarragona	Terres de l'Ebre
Aragó, 141-143, 4a 08015 Barcelona 934 521 008 ceesc@ceesc.cat	Ibèria, 4 17005 Girona 972 249 276 girona@ceesc.cat	Rambla Ferran, 32 25007 Lleida 973 289 434 lleida@ceesc.cat	Pau Claris, 2 43005 Tarragona 977 104 081 tarragona@ceesc.cat	Ramon Berenguer IV, 11 43500 Tortosa 977 770 177 terresdelebre@ceesc.cat

www.ceesc.cat

