

OUR Care COUNTS

Nuestro cuidado CUENTA

Los cuidadores son clave para transformar el

seiu 2015
California's Long Term Caregivers

UDW | FIGHTING FOR WORKERS AND OUR COMMUNITIES
AFSCME LOCAL 9930

Si no arreglamos las deficiencias en nuestro sistema de cuidado en el hogar, partiendo desde valorar a los cuidadores, California afronta una verdadera catástrofe como la del tamaño de nuestra población de adultos mayores, que casi se duplicará en unos cuantos años.¹ Hasta ahora, decenas de miles de personas con discapacidad y californianos mayores viven sin los cuidados que necesitan y merecen, con riesgo a lastimarse o cuidado en casas de convalecencia costoso e innecesario.

"Le brindo cuidado especializado y compasivo a una persona valiosa. Desafortunadamente, mi condado no lo ve de esa forma, y a los cuidadores como yo no los consideran merecedores de un salario digno".

– Sydney O'Connor, proveedora de IHSS de Tehachapi, California

EL CUIDADO EN CASA ES UN DERECHO

- Recibir cuidado en el marco de su preferencia es un derecho humano, una libertad básica que debemos proteger.
- Los servicios de apoyo en el hogar (IHSS), que brindan cuidadores comprometidos de todo California, proveen ayuda vital a 700,000² adultos mayores y a personas con discapacidad con pocos ingresos.
- Los cuidadores de IHSS brindan dignidad y nos permiten vivir y envejecer de la forma que

queremos: en nuestras casas, en nuestras comunidades.

- » Tres de cada cuatro adultos de 50 años o más dicen que al envejecer quieren quedarse en sus casas y en sus comunidades.³

- » Para la comunidad de derechos de incapacidad, el cuidado en casa es la opción favorita.⁴
- El cuidado es además una infraestructura crucial: Los servicios de cuidado en casa representan menores estancias en casas de convalecientes y hospitales,⁵ así se ahorra el dinero de los contribuyentes de impuestos.

Por cada beneficiario se ahorran entre \$22,000 y \$153,000 al año, quien de otra forma recibiría cuidado en una instalación a largo plazo proporcionada por Medi-Cal.

- El estado está en mejor postura que los condados que piensan de forma cuidadosa y estratégica sobre nuestro sistema Medi-Cal, reflexionan en las eficiencias necesarias para abordar la demanda creciente.



EL CUIDADO EN CRISIS

- Decenas de miles de californianos no reciben el cuidado que necesitan y para el que están calificados bajo la ley estatal, esto de acuerdo con el Auditor del estado.⁷ Esta cifra seguirá creciendo si no se toman medidas para arreglar las deficiencias en el cuidado a largo plazo.
- En 2019—antes de la COVID-19— no se aprovecharon casi 32 millones de horas de IHSS.
- Más o menos 40.000 beneficiarios no recibieron su cuidado en casa cada mes en 2019, y es más seguro que esa cifra aumente.
- Bajos salarios, malos beneficios y la falta de oportunidades de capacitación y de crecimiento, han creado una crisis en servicio de cuidados.
- En algunos condados de California, los cuidadores nunca han tenido un contrato ratificado para elevarlos sobre el salario mínimo, y en la mayoría de los condados las oportunidades de capacitación son escasas o inexistentes.

EL CUIDADO ES UN EMPLEO ESENCIAL Y DE POBRES EN CALIFORNIA

- En 5 condados todavía les pagan a los cuidadores el salario mínimo.
- En otros 23 condados les pagan menos de \$ 1 sobre el salario mínimo.
- Otros 24 condados más pagan menos de \$2 sobre el salario mínimo.
- Solo 6 condados pagan \$ 2 o más sobre el salario mínimo.
- Las oportunidades han creado una crisis en el cuidado, los cuidadores ganan cerca del o el salario mínimo, incluso al trabajar a tiempo completo, muchos califican para asistencia pública.
- En algunos condados de California los cuidadores nunca han tenido un contrato ratificado que los eleve sobre el salario mínimo, y en la mayoría de los condados las oportunidades de capacitación son escasas o inexistentes.

Fuente: Departamento de Información de Servicios Sociales de California

- Salarios mínimos y pocas oportunidades resultan en un sistema que perpetua la desigualdad para los cuidadores, sobre todo en mujeres y personas de color, cuyo trabajo se sigue explotando, devaluando y se paga mal.
 - » En California, los trabajadores de cuidado en casa, de los que el 80 % son mujeres 74 % personas de color, y 47% inmigrantes.
- Quienes necesitan cuidado se topan con muchos obstáculos al tratar de hallar cuidadores en un sistema dividido de 56 condados de servicios de apoyo den el hogar⁹ que tiene bajos recursos y sin preparación para la creciente necesidad.
- Los cuidadores dejan la fuerza laboral en cantidades alarmantes, más o menos cada año uno de cada cuatro trabajadores de IHSS deja su profesión.
- Cuando los cuidadores no pueden unirse a nivel estatal y en vez de eso luchan docenas de batallas locales con los condados para mejoras salariales insignificantes, tienen pocas habilidades para luchar para transformar a gran escala lo que necesitan para los años siguientes.

"A menos que el estado y los condados aborden estas deficiencias, el número de beneficiarios que no reciben cuidado se incrementarán, así como la

necesidad para que aumenten los servicios de IHSS.”

– Auditor del estado de California

(This is the Spanish version of the text from the following page with the California map)

SALARIOS DE PROVEEDORES DEL IHSS

TECLA COLOR

Condados que pagan menos de \$ 1 sobre el salario mínimo

Condados que pagan menos de \$ 2 sobre el salario mínimo

Condados que aún les pagan el salario mínimo a los cuidadores

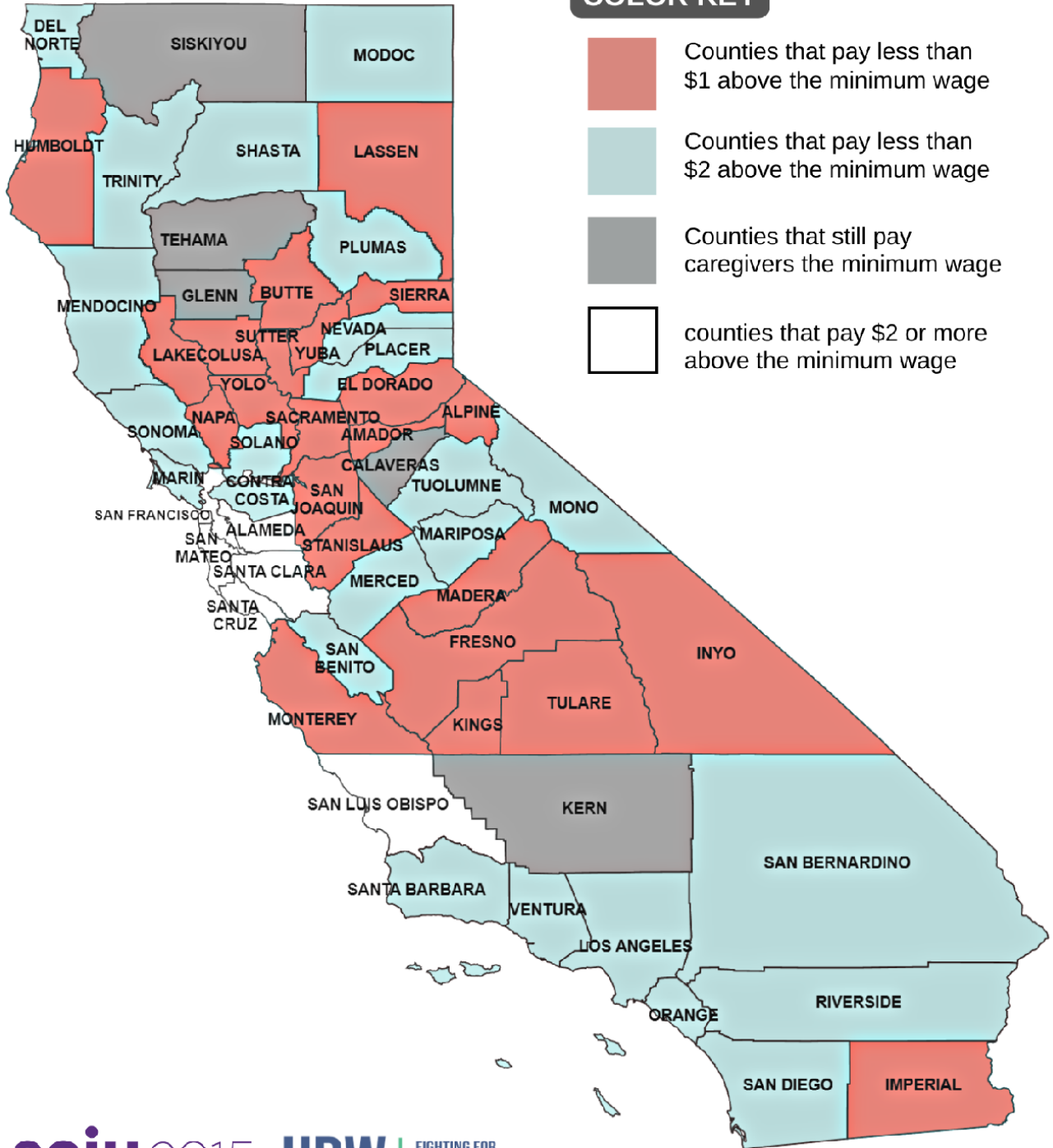
Condados que pagan \$ 2 o más sobre el salario mínimo

Fuente: Departamento de Servicios Sociales de California información

IHSS PROVIDER WAGES

COLOR KEY

- Counties that pay less than \$1 above the minimum wage
- Counties that pay less than \$2 above the minimum wage
- Counties that still pay caregivers the minimum wage
- counties that pay \$2 or more above the minimum wage



Source: California Department of Social Services data

TRANSFORMANDO EL CUIDADO PARA UNA POBLACIÓN QUE ESTÁ ENVEJECIENDO:

Fortalecer y capacitar a los trabajadores delHSS transformará el cuidado para una población que está envejeciendo, lo que les permitirá gestionar y prevenir enfermedades crónicas y heridas:

- Prevención de caídas
- Salud mental*
- Gestión de demencia* y pérdida de la memoria
- Mejorar del cuidado de la piel y heridas
- Mejorar el cuidado de la Diabetes*
- Equipos de respuesta en una emergencia (incendio, inundación, terremoto)
- Gestionar de forma efectiva enfermedades crónicas del corazón, pulmones y riñones

*Se ofrece en el programa de cuidadores del estado de Washington

LOS CUIDADORES SE ESTÁN UNIENDO PARA MEJORAR Y EXPANDIR

- Cuidar a los californianos es un esfuerzo a nivel estatal, exige una visión aguda y liderazgo que concuerde con el tamaño del reto. Los cuidadores con experiencia en la primera línea deben guiar nuestro esfuerzo para transformar nuestra infraestructura al brindar cuidado.
- AB 1672 empodera el IHSS para transformar el cuidado a nivel estatal al darles a los cuidadores de primera línea la oportunidad de negociar con el Gobernador para la mejora del sistema de IHSS al cambiar la responsabilidad de negociar de los condados al estado.
- Con una sola voz a nivel estatal, los cuidadores pueden hacer incidencia para quienes ellos cuidan y exigir el respeto para transformar su profesión, sin importar en qué parte del estado vivan. Solo cuando los cuidadores están empoderados a nivel estatal, California puede mejorar el cuidado para clientes en todo el estado.
- En otros estados¹⁰ con negociaciones estatales para servicios de apoyo en el hogar, los cuidadores han negociado mejoras que estabilizan la fuerza laboral, desde programas de capacitación estatales hasta contribuciones de seguridad de jubilación.
- De manera similar, California debe darle el reconocimiento, salario mínimo, buenos beneficios, capacitación y oportunidades de desarrollo de habilidades para hacer del cuidado una carrera gratificante, y no un camino hacia la pobreza.

CITAS:

1. <https://www.ppic.org/publication/planning-for-californias-growing-senior-population/>
2. <https://www.cdss.ca.gov/inforesources/ihss>
3. <https://www.aarp.org/research/topics/community/info-2018/2018-home-community-preference.html>
4. <https://www.disabilityrightsca.org/legislation/principles-universal-integrated-long-term-services-and-supports>
5. <https://www.ioaging.org/home-care/how-a-home-health-aide-can-help-save-you-money/>
6. <https://www.auditor.ca.gov/pdfs/reports/2020-109.pdf>
7. <https://www.auditor.ca.gov/pdfs/reports/2020-109.pdf>
8. <https://www.phinational.org/resource/direct-care-workers-in-the-united-states-key-facts-3/>
9. <https://www.chhs.ca.gov/wp-content/uploads/2020/01/California-Association-of-Public-Authorities-for-IHSS.pdf>
10. <https://www.dshs.wa.gov/altsa/home-and-community-services/training-requirements-and-classes>

ANEXO A:

RECOMENDACIONES DEL INFORME DEL SUBCOMITÉ LTSS AL PLAN MAESTRO DE NEWSOM SOBRE EL ENVEJECIMIENTO DEL GOBIERNO (P. 32)

4B – Fortalecer la fuerza laboral del IHSS a través de emitir negociación colectiva estatal:

Más de 520.00 proveedores de IHSS sirven hoy día a más de 600.000 de beneficiarios de IHSS. El salario promedio solo está por encima del salario mínimo de \$ 13 la hora. Los proveedores de IHSS no reciben vacaciones o tiempo de feriados con paga. Ellos tienen acceso limitado a los beneficios de salud sufragados por el empleador y no cuentan con seguridad de retiro. Una mayoría de proveedores de IHSS están inscritos en Medi-Cal y otros programas de asistencia pública. Rotación anual en el IHSS del 33 %.

Los salarios y beneficios de IHSS son mucho menores que el registro en la tasa salarial en otras industrias. Esto ha resultado en que haya un corte significativo en todo el estado, a menudo dirigiendo a los beneficiarios a que se queden sin los servicios que necesitan para quedarse seguros en sus hogares. Los salarios y beneficios para los proveedores del IHSS son negociables a nivel del condado a través de negociaciones colectivas con sindicatos. Esto ha llevado a salarios y beneficios dispares para el mismo trabajo, a lo largo del estado.

Recomendaciones:

4B i: Consolidar la responsabilidad del empleador para negociar colectivamente a una entidad a nivel estatal que pueda negociar con el empleado de IHSS representante de organizaciones sobre salarios, beneficios de salud, retiro, capacitación y otros términos y condiciones. Esto permitirá que el estado implemente tenga responsabilidad de financiar reglamentos que incrementen contratación y permanencia de la fuerza laborar de IHSS, así como mejorar la calidad de los servicios, por ejemplo, ofrecer un salario mayor a los proveedores que sirven a los clientes con necesidades complejas.

4B ii: Ampliar la elegibilidad para los beneficios del seguro de desempleo (UIB) a los proveedores de IHSS que son el cónyuge o padre de su cliente. Los proveedores de padres y cónyuges son los únicos proveedores de IHSS que actualmente son excluidos de esta protección.

4B iii: Implementar un currículo de capacitación voluntario certificado, estandarizado y pagado para los proveedores de IHSS que ofrezca trayectorias profesionales y oportunidades para aumentar el salario de los trabajadores, aumente sus capacidades al brindar atención a la creciente población de clientes con necesidades de atención complejas, aborda la retención de la fuerza laboral actual y atrae la fuerza laboral necesaria para satisfacer las demandas futuras .

4B iv: Exigir que la capacitación de la fuerza laboral sea lingüística y culturalmente receptiva e incluya temas como el sesgo implícito, la disminución de las capacidades cognitivas y físicas, el Alzheimer y la demencia relacionados condiciones y aislamiento social. También debe incluir un enfoque especial en la capacitación de personas con discapacidad intelectual / del desarrollo (I / DD) para realizar todas o algunas tareas de IHSS.

4B v: Asegurar que las personas que aceptan trabajar como proveedores de IHSS estén inscritas en el sistema y se les pague de manera estandarizada y oportuna.

4B vi: Derogar los estatutos que requieren que los proveedores de IHSS paguen por su verificación de antecedentes penales.

4B vii: Establecer reglamentos a nivel estatal sobre la prevención del acoso sexual y la violencia en

el lugar de trabajo en el programa de IHSS.