

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

I.- DATOS DE LA SESIÓN

SESIÓN	ORDINARIA	REUNIÓN Nº:	5	AÑO:	2018
FECHA:	05/03/2018	HORA INICIO:	10.30	HORA FIN:	14.30

RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración	
Celia Gómez González	Directora General de Profesionales
Fernando Gilabert Vega	Subdirector de Ordenación y Organización
M ^a Ángeles Pérez Tapia	Subdirectora de Personal
Arturo Domínguez Fernández	Coordinación para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público
Antonio Toro Barba	Unidad de Relaciones Laborales
Silvia Matellán Polo	Secretaria Suplente
Asistentes por las organizaciones sindicales	
Francisco Muñoz Guillán	SATSE
Juan Antonio Gallardo Gálvez	SATSE
M ^a José Guardado González	SATSE
M ^a Cristina Barcenilla Simón	SATSE
Juan de la Cruz Fernández Gálvez	CSIF
Eloísa Bernal Pedreño	CSIF
Marisol Luna Jiménez	CSIF
Fernando Muñoz Gámez	CSIF
Rafael Carrasco Durán	FASPI
Ángel Manuel González Ruiz	FASPI
Ángel Tocino Ferrera	FASPI
M ^a Carmen Serrano Martínez	FASPI
Josefa Gualda Jiménez	UGT
Antonio Macías Borrego	UGT
Veredas Cañuelo Fernández	UGT
Humberto Muñoz Beltrán	CCOO
M ^a Mar Bueno Maqueda	CCOO
José Antonio Aparicio Cancelo	CCOO
Manuel Laó Junco	CCOO

II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

1. Aprobación, si procede, del Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del SAS.
2. Grupo de Trabajo sobre Plantilla: borradores de Órdenes de Médico/a Cuidados Paliativos, Logopeda, Monitor Ocupacional Salud Mental, Técnico/a Mantenimiento en Jardinería, Técnico/a en Costura y Acabados Textiles.

III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

1. Aprobación, si procede, del Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres del SAS.

La Directora General de Profesionales da comienzo a la reunión a las 11 30 horas agradeciendo a las organizaciones sindicales el trabajo realizado por la Comisión de Igualdad. El desarrollo de los datos comenzó en el 2015, se constituyó la Comisión de Igualdad y empezaron a trabajar con el diagnóstico de situación con los datos del 2014 como punto de partida. Existiendo algún elemento que había variado en el 2016, actualizaron los datos con el 2015 para dar una visión más real y menos distorsionada de la realidad.

En el último trimestre del 2014 trabajando con los centros en paralelo, los centros han elaborado los diagnósticos y sólo tres de ellos tenían finalizados los planes de igualdad. Durante este periodo han necesitado formación sobre sensibilización para saber cómo abordar el análisis en materia de género. En el 2017 se trabajó la definición de objetivos estratégicos específicos, las medidas y líneas de acción.

Participó en la elaboración un grupo de trabajo con la técnica de grupo nominal planteando medidas y realizando el seguimiento de elaboración del plan de igualdad. Han contado con una plataforma "IGUALSAS" como espacio de trabajo para compartir documentación y propuestas para el plan de igualdad.

Fue en noviembre de 2015 cuando la Mesa Sectorial tomó la decisión de elaborar y definir sus funciones según política de Igualdad del SAS y un procedimiento de elaboración para trabajar con los centros en todos los niveles. El diagnóstico aflora situaciones de desigualdad que permanecen ocultas y emergerán a lo largo del tiempo.

Existen barreras que tienen que ver con muchos elementos culturales y otros elementos que al tratarse de una gran empresa, servirá de ejemplo a otras empresas y organizaciones. Se llevó a cabo una encuesta online y 5.500 profesionales participaron con opiniones personales aportando información útil.

Continúa con la presentación en diapositivas y sigue exponiendo el diagnóstico de partida. Realiza una referencia a la insuficiencia de datos en formación y que con el programa Gesforma se espera tener información de los centros de formación y promoción. Analiza los datos y comenta que se puede facilitar más información extendida. Resalta algunos datos más característicos:

- Una plantilla muy feminizada por edad y categoría.
- En los puestos de responsabilidad, atendiendo al índice de concentración, existe una mayor presencia masculina en la toma de decisiones.

- En los tramos de edad más jóvenes parece que se está invirtiendo la situación en el personal facultativo y especialidades médicas.
- En la modalidad de nombramientos interinos con mayor temporalidad en las mujeres.
- Hay mayor presencia de mujeres en turnos rotatorios.
- Plantilla con mayor porcentaje de mujeres con hijos menores y mayor número de excedencias por cuidado de hijos y dependientes con mayor porcentaje de mujeres.
- En las Juntas de Personal y Comités de Empresas del total de miembros el 54,81% son mujeres con una sobre representación femenina.
- Salud laboral incluye datos sobre partos y embarazos y adaptaciones de puestos y cambios de trabajo.
- Sobre examen de vigilancia de la salud con casi un 80% de mujeres se plantea como un objetivo de los centros.
- Agresiones, con un 68,27% de mujeres agredidas trabajarán con los centros las agresiones físicas y verbales para analizar si existe un trato desigual entre mujeres y hombres facultativos.
- Aparece brecha salarial en sanidad cuando se analizan las diferencias en los complementos variables en las retribuciones.

El grupo nominal se reunió en julio de 2017 y elaboró un documento con personal de centro formado en igualdad. Se hizo una lista de medidas con la que se estuvo trabajando y se obtuvo este documento con los ejes de actuación, diagnóstico previo y evolución del plan. Objetivo estratégico y específico y acciones de cada objetivo.

Hay medidas que continuarán de forma permanente y otra que tienen una duración más corta.

Comenta el objetivo sobre integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la cultura corporativa del SAS, Planes integrales, formación, presupuesto con perspectiva de género que vienen realizándose desde el 2003.

Atención a la formación en la maternidad que coincide con el desarrollo profesional de las mujeres.

Medidas de conciliación: permitir trabajar de forma no tan presencial para favorecer la conciliación en la vida laboral y personal.

Salud laboral, acoso sexual violencia de genero hay una propuesta a la Mesa Sectorial sobre diferencias entre acoso sexual y laboral ya que parece que hay acosos más permisivos.

Medidas transversales: formación, sensibilizar, lenguaje no sexista, promover la innovación e investigación. Desarrollo de un sistema de gestión de datos, información, formación y sensibilización, evaluación del impacto de la normativa.

Instrumentos para la gobernanza del plan de Igualdad:

- Comisión de igualdad
- Comisión de igualdad de los centros

- Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad..

Estructura de apoyo técnico científico

- Comité Director del SSPA: órgano de coordinación y asesoramiento.
- Consejería de Salud: Unidad de género
- IGUALSAS: formación online.

Seguimiento y evaluación del plan:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas del SAS.
- Desarrollo del proceso del plan
- Acciones, tiempo que se necesita para corregir desigualdades.
- Nuevas necesidades.

En dos niveles, central y centros: indicadores del plan en tres niveles.

La situación actual es la siguiente: 29 comisiones constituidas, 22 finalizadas con talleres de formación que se ha planteado como objetivos transversales y que se haya incorporado en la estrategia de formación. Los centros que tienen el plan de igualdad finalizado son DAP Jaén- Jaén Sur, Hospital Virgen de las Nieves y DAP Aljarafe-Sevilla Norte.

Finaliza la presentación para debate y aprobación de la Mesa Sectorial como Presidenta de la comisión de igualdad y agradece el trabajo de la Comisión de Igualdad, la Escuela Andaluza de Salud Pública y la Unidad de Relaciones Laborales e Igualdad.

Abre la Mesa ahora como Presidenta de la Mesa de Negociación de Sanidad con un turno de consideraciones, aportaciones de las organizaciones sindicales.

FASPI ha revisado el documento y ha anotado matices a algunas palabras y a la redacción de partes del documento. El planteamiento es muy ambicioso y supone, desde el principio que la desigualdad es algo arraigado en la sociedad. No ha percibido situación de discriminación entre hombres y mujeres pero sí lo había notado respecto a la maternidad que ha cambiado mucho en el tiempo, aunque todavía se debe avanzar, en el resto de temas no cree que haya diferencia. En la conciliación hay que trabajar mucho todavía. Sobre el lenguaje no sexista, piensa que el lenguaje es muy rico y se puede usar términos genéricos. Sobre la brecha salarial, no hay discriminación en las resoluciones existiendo un parón laboral en una etapa de la vida que coincide con la maternidad.

Comenta que en el 2015 se crearon los Comités de acoso laboral, sexual pero piensa que no funcionan y desde que se constituyó no ha tenido actividad. Cree que es un plan ambicioso y tiene dudas si en realidad está hecho para cumplir un trámite o para que funcione en realidad.

CSIF en primer lugar felicita a la Comisión de Igualdad de su trabajo. Es un trabajo necesario e imprescindible, bien construido, con la monitorización y cumplimiento de objetivos. Como mujer ha tenido un beneficio por trabajar en la empresa pública y de la razón a FASPI por sus comentarios sobre la maternidad. Se ha avanzado, pero queda mucho por andar, es importante dejar abierta la puerta en el ámbito de los padres. La

discriminación de la mujer es algo natural y arraigado e insta al SAS a que se recalque que en la Dirección del SAS hay 23% de hombres y un 14% de mujeres y en el caso de las Agencias Públicas aumenta la diferencia. En cargos intermedios como en enfermería 76%, auxiliar de enfermería 94% y cuando hablamos de representación es mayoritariamente masculina. Piensa que hay que trabajar más.

UGT felicita a la Dirección General de Profesionales y a la Comisión de Igualdad. Son conscientes de que es un tema muy difícil y desarrollar una buena política va a llevar mucho trabajo. El diagnóstico del plan ha venido a demostrar que las desigualdades existen. Opinan que si habla de desigualdad en general incluye a ambos sexos y tienen el deber y la obligación de corregir. El plan pedía haber sido mucho más ambicioso y esperan que realmente se lleve a cabo.

SATSE agradece el impulso de la Dirección General de Profesionales, sabe el esfuerzo realizado por la Comisión de Igualdad y la Administración. El sector público tiene una sensibilización previa con una referencia permanente por motivo de la composición del SAS. Desde el punto de vista sindical quiere que haya un compromiso claro de la Administración con un seguimiento semestral que permita ir comprobando el cumplimiento del Plan. Plantea que se tenga una sensibilidad especial referente a la conciliación.

CCOO agradece el clima cordial de trabajo que se ha mantenido en el transcurso de elaboración del Plan. Opina que el trabajo técnico es muy bueno y ha respondido con una foto de la situación con datos más actuales. A la hora de difundir el plan de igualdad espera que sea más fácil y que no se quede en un cajón. Han echado en falta en las medidas de conciliación saber el porcentaje de sustitución para que no se cree mal clima laboral. Puntualiza que se puede creer que no hay desigualdades en las acciones positivas pero han comprobado con los datos que hay brechas y diferencias donde las mujeres salen perjudicadas, es el caso de mujeres con discapacidad funcional. Piensa que habría que estudiar los accidentes con bajas porque enfermamos de diferente manera.

La Directora General de Profesionales agradece la participación aunque le hubiera gustado haber terminado este compromiso antes. El plan de igualdad se hace y aborda para llevarlo a cabo, implica a mucha gente y lo hará participativo. La necesidad de conciliación es una herramienta facilitadora para la mujer y el plan busca que no haya barreras. Agradece el compromiso de seguir avanzando, quedando aprobado el plan de igualdad del SAS.

FASPI entiende que se trabaje en el seguimiento del plan y se pasará a las Comisiones de Igualdad de los centros. Las Comisiones deben ser paritarias aunque sea difícil encontrar la paridad.

2. Grupo de Trabajo sobre Plantilla: borradores de Órdenes de Médico/a Cuidados Paliativos, Logopeda, Monitor Ocupacional Salud Mental, Técnico/a Mantenimiento en Jardinería, Técnico/a en Costura y Acabados Textiles.

La Directora de Profesionales introduce el segundo punto del orden del día. Son 5 órdenes de plantilla que se habían trabajado en la última mesa técnica.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público se suma a la reunión y

reparte el documento incluyendo los cambios de la mesa técnica del 2 de marzo de 2018. Propone ver categoría por categoría e ir aprobándolas si fuera posible. Comienza por la categoría de costurera que tenía una errata y afectaba también al punto uno de la disposición adicional segunda. Explica que puede haber personal fijo con carácter provisional en comisiones de servicio, promociones internas o reingreso provisional en destino provisional. El documento irá a la Asesoría Jurídica que valorará dejarlo o cambiarlo.

La Directora General de Profesionales recoge la conformidad al proyecto de Orden por la que se adecua la denominación de la categoría de Costurera y continúa con la categoría profesional de Técnico de Integración Social y Ocupacional que suprime la categoría de Monitor.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público añade un cambio en el apartado 3 y 5 que no se incluyó en la última reunión. En el epígrafe 2 del artículo 5 se plantea la actualización y que se incluya la autonomía personal y social. También revisar y actualizar las cantidades con las normas presupuestarias.

CSIF plantea que la cantidad de los equipos móviles habría que cambiarla en el anexo 8.4 de la Resolución de retribuciones, explicando el Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público que aparecerá en un apartado del anexo 8.4 BIS de la Resolución. El planteamiento sería desarrollar un modelo de un día al 100% de la jornada fuera del centro de trabajo o un desplazamiento puntual. Si lo recoge la normativa no habrá problema para la fiscalización por parte de la Intervención.

CCOO pide que se reconozca la dispersión geográfica del personal de salud mental. Al igual que UGT que da el visto bueno con este redactado pero con el compromiso de desarrollar la dispersión geográfica en salud mental más adelante.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público ha comentado las dificultades encontradas en zonas de difícil cobertura. La dispersión geográfica de atención hospitalaria tiene un modelo diferente al de atención primaria, piensa que es una solución razonable.

SATSE, UGT y CCOO tienen la duda jurídica del espacio en la Resolución de las retribuciones y que si se incorpora no sería un escollo. FASPI no se pronuncia al respecto.

La Directora de Profesionales confirma que se acuerda el proyecto de la Orden por la que se crea la categoría profesional de Técnico de Integración Social y Ocupacional y se suprime la categoría de Monitor.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público pasa a la Orden por la que se crea la categoría de Técnico de Mantenimiento en plazas diferenciadas de jardinería en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, la Directora de Profesionales la aprueba. También aprueba la Orden por la que se adecua la denominación de la categoría de Profesores de Logofonía y logopedia encuadrados actualmente como Personal Técnico Especialista y los criterios de acceso a la misma ya que sólo tenía una errata.

Se acuerda el proyecto de Orden por el que se crea la categoría de Médico/a de Recursos

Avanzados de Cuidados Paliativos en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud y comenta que el borrador último tiene corregidos los cambios propuestos en la última mesa técnica.

CSI.F se interesa por la formación avanzada en cuidados paliativos, respondiéndole que en BOLSA especificarán esos criterios. Comenta que el personal fijo no se quiere integrar quedando vinculado sin reconocerles las funciones. El personal temporal, al crearse su categoría, teme que se extinga su nombramiento.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público dice que el objetivo es tener una estructura con personal estable, cada uno en su ámbito domiciliario de AP con enfermos complejos que necesiten una opinión de expertos. Establecer la provisión, selección y que el personal se integre.

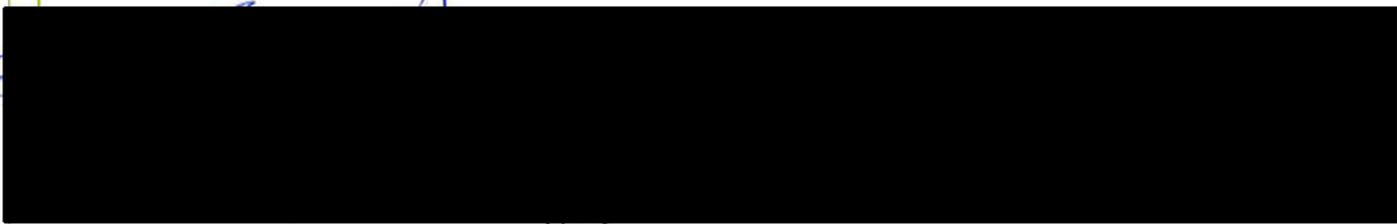
SATSE no opina sobre el consenso de la creación de la categoría ni de la necesidad del personal en esta categoría. Se olvida del personal de enfermería que trabaja en estas unidades sin reconocerles el complemento de dispersión geográfica como al personal médico. Habría que recoger en la Resolución de retribuciones la retribución del personal de enfermería y por tanto, no lo avalan.

El Coordinación para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público comenta que no es posible hacer nombramientos vinculados al área, no se puede descontextualizar porque no es posible legalmente. Acepta la petición de las organizaciones sindicales y continuarán trabajando con la categoría de enfermería.

La Directora de Profesionales constata que se acuerda el proyecto de Orden con el voto en contra de SATSE.

CCOO hace referencia a los coordinadores técnicos sanitarios en la orden del 2015, solicitan que esa orden quede desbloqueada. La Directora de Profesionales espera que quede desbloqueada en breve ya que han aportado todos los informes que le han solicitado.

Finaliza la reunión a las 14:30 horas.





IV.- ANEXOS:

- 1.- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del SAS
- 2.- Orden por la que se crea la categoría de Médico/a de Recursos Avanzados de Cuidados Paliativos en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.
- 3.- Orden por la que se crea la categoría de Técnico de Mantenimiento en plazas diferenciadas de jardinería en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.
- 4.- Orden por la que se adecua la denominación de la categoría de Profesores de Logofonía y logopedia encuadrados actualmente como Personal Técnico Especialista y los criterios de acceso a la misma.
- 5.- Orden por la que se adecua la denominación de la categoría de Costurera.
- 6.- Orden por la que se crea la categoría profesional de Técnico de Integración Social y Ocupacional y se suprime la categoría de Monitor.

LA SECRETARIA:



Fdo: Silvia Matellán Polo

VºBº LA PRESIDENTA DE LA MESA SECTORIAL:



Fdo: Celia Gómez González

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES :

SATSE:



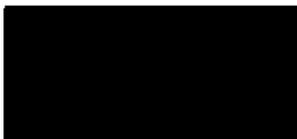
Fdo: *Swan Antonio Zollaudo Galvez*

CSIF:



Fdo: *Juan de la Cruz Fernández Galvez*

FASPI:



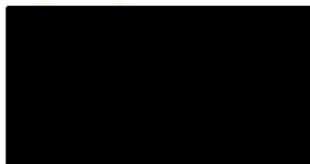
Fdo: *Rafael Carrasco Drocán*

CC.OO.:



Fdo: *MANUEL LAO JUNCO*

UGT :



Fdo: *ANTONIO NACIAS BARRERO*