

CCOO lanza el plan formativo para la Sanidad Pública 2015 con nuevas ofertas en su catálogo de cursos gratuitos

Hasta el 10 de mayo puedes inscribirte en los cursos gratuitos del plan AFEDAP 2015 que ofrece la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) y que se ejecutarán en el segundo semestre del año. Una oferta formativa que este año cuenta con nuevos cursos en el catálogo, tanto para el personal sanitario como para el de gestión y servicios.

Porque la formación de las trabajadoras y trabajadores del ámbito sanitario es un compromiso de esta Organización y, a pesar de que la subvención por parte de la Administración se ve reducida, de nuevo, en casi un 5%, con respecto a la convocatoria de 2014, la FSS-CCOO seguirá formando al mayor número de alumnos posible.

La oferta formativa de esta edición incluye cursos dirigidos a todas las categorías profesionales. Además, continuando con nuestro compromiso de garantizar la calidad de dicha oferta, absolutamente todas las acciones formativas para el personal sanitario están Acreditadas por la Comisión de Formación

cursos gratuitos
2015

Dirigidos al personal de la Sanidad Pública:

- Fisiología
- CCO
- Primeros auxilios
- Respiración
- Primeros auxilios
- TSE Diagnóstico Clínico
- TSE Diagnóstico Imagen
- TSE
- Medicina
- Primeros auxilios
- Calidad
- Mantenimiento
- Personal de Cocina
- Monitorio Salud Mental
- Monitorio Salud
- Limpieza y saneamiento
- Higiene
- TSE Salud Ambiental
- Personal gestión y servicios
- Monitorio en Farmacia

Solicitudes en: www.sanidad.ccoo.es

Inscripciones hasta el 10 de mayo de 2015

Se impartirán durante el segundo semestre del año

Garantía de Calidad:
Este curso cumple el plan de formación establecido por la Comisión de Formación de CCOO.
Este curso cumple el plan de formación establecido por la Comisión de Formación de CCOO.
Este curso cumple el plan de formación establecido por la Comisión de Formación de CCOO.

CCOO AFEDAP

Más información en la sección sindical o web de la FSS-CCOO

Accede a los cursos

continua del Sistema Nacional de Salud (SNS).

Por su parte, también, todas las acciones dirigidas al personal de gestión y servicios (no sanitarios) cuentan con el correspondiente Reconocimiento de Interés Sanitario.

Los cursos se imparten en tres modalidades distintas:

- A distancia: Con envío al alumno/a del material del curso.
- On line: El material se encuentra en una plataforma de apoyo virtual
- Teleformación: Trabajando en una plataforma de internet

NACIONAL

La FSS-CCOO participa en la Jornadas Internacionales sobre la Detección, Prevención y Sanción de la Desigualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres

SALUD LABORAL

CCOO ve prioritaria la defensa de la sanidad pública en el Día Mundial de la Salud

MUJER

Aprobado el protocolo sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo para el personal del SAS

SUMARIO

BOLSA SAS

Actualización del listado único de 2014 de varias categorías

OPE SAS

OPE SAS: Resoluciones de corrección de errores de las convocatorias de Médico de Familia de AP, Enfermera y Pinche



Calculadora para determinar cuánto horas trabajas de más cada semana

PINCHA AQUÍ

La FSS-CCOO participa en la Jornadas Internacionales sobre la Detección, Prevención y Sanción de la Desigualdad Retributiva entre Mujeres y Hombres

Los pasado días 24 y 25 de marzo tuvieron lugar en Toledo las Jornadas Internacionales del Proyecto Acctioon Equal Pay, donde mujeres sindicalistas de CCOO, del primer sindicato noruego (LO) y de la Confederación sectorial mundial UNI Global Unión, desgranaron el fenómeno de la discriminación salarial en profundidad. La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) estuvo representada por Genoveva Bagues (secretaria de la Dona de la FSS-CCOO del País Valencià)

En dos intensas jornadas de trabajo, se analizó la brecha salarial desde múltiples perspectivas: global, europea, nacional y territorial; federal, sectorial y de empresa; social y jurídico, todo ello siempre desde una mirada combativa y sindicalista.



La brecha salarial existe en todos los países del mundo, aunque con diferentes porcentajes: a nivel global las mujeres cobran una media del 23% menos que los hombres (OIT 2013); en Europa el 17% (Eurostat 2013) y en España el 31% (INE EES2012). Detrás de las intolerables cifras se esconde un complejo entramado de discriminaciones económicas y sociales a las que hay que ir destapando, nombrando y combatiendo; además de consecuencias gravísimas que acarrear la pobreza y la desprotección de las mujeres en todo el mundo.

Se analizaron las herramientas legales para eliminar la brecha salarial: la legislación en materia de igualdad de la Organización Internacional de Trabajo, la Unión Europea, y la legislación Española y las sentencias del Tribunal Constitucional y Supremo. La colaboración y comunicación con los servicios de Inspección de trabajo también es una buena

herramienta.

Parte fundamental de los objetivos de las Jornadas ha sido la puesta en común de los conocimientos y buenas prácticas impulsadas desde la negociación colectiva, el diálogo social y la acción sindical en definitiva. Los convenios y los planes de igualdad son herramientas muy eficaces en nuestras manos, pero que hay que utilizarlo con consciencia y responsabilidad.

Una vez más se pone de manifiesto que es imprescindible la formación en género de los delegados, delegadas y cuadros sindicales para conseguir mejorar las acciones en referencia a la lucha contra la discriminación salarial, así como la presencia equilibrada de mujeres en todas las mesas de negociación.

La discriminación salarial en España en el contexto de larga crisis, de destrucción de servicios públicos, de paro y pérdida de derechos, no solamente persiste, sino que se agrava. Desde Toledo, se denuncia la falta de voluntad de los diferentes gobiernos para abordar este grave problema que sufren las mujeres. Se demandan y exigen planes especiales para combatir la discriminación salarial, dotados de suficiente presupuesto y que aborden las diferentes causas de la discriminación de manera integral: fomentando la educación en igualdad para combatir los estereotipos de género, la violencia, la segregación ocupacional; la corresponsabilidad de los hombres en los trabajos de cuidado de familias y hogares; el impulso de servicios públicos de calidad, atención a la infancia y dependencia; políticas de empleo con perspectiva de género que no condenen a las mujeres a empleos con jornadas parciales; políticas que combatan firmemente el acoso sexual y por razón de género..., políticas en definitiva que impulsen un empleo de calidad, y no solamente para las mujeres.

En Noruega, han dado muy buen resultado las políticas que han hecho posible un fuerte Estado del bienestar social, con la existencia de servicios públicos de calidad para la crianza y el cuidado de personas enfermas y dependientes; que sumado a las medidas activas para que los hombres asuman la corresponsabilidad en el cuidado de las familias y los hogares han paliado en gran medida, lo que supone uno de los escollos más grandes para que la mujer se incorpore al mundo del trabajo en igualdad de condiciones: la "doble presencia".

CCOO ve prioritaria la defensa de la sanidad pública en el Día Mundial de la Salud

El sindicato destaca la figura de los profesionales que trabajan en nuestro sistema sanitario, que con su buen hacer logran paliar cuestiones como las derivadas de las carencias estructurales

En el marco de la celebración del Día Mundial de la Salud, CCOO continúa defendiendo la sanidad pública andaluza como una prioridad, dado que es uno de los principales servicios que posee la sociedad aunque, no obstante, presenta deficiencias estructurales y de recursos que no pueden caer en el olvido o pasar desapercibidas.

La crisis económica y financiera ha sido la justificación para que los gobiernos, tanto central como autonómico, acometan importantes recortes en la prestación de los servicios públicos relacionados con la salud.

El mejor indicador del estado de nuestra sanidad pública son las cifras que se pueden recoger en los últimos tiempos que, lejos de ser catastróficas, sí apuntan a un cierto desinterés por parte de nuestra administración por cuidarla, mantenerla y gestionarla conforme a criterios de sostenibilidad que permitan su durabilidad y eficiencia.

La situación vivida en la Andalucía, como las deficiencias estructurales y de personal asignado, así como de la gestión de los mismos, repercuten en un mal funcionamiento a lo largo de todo el año. Entre otros aspectos, existe una excesiva prolongación de pacientes en espera de hospitalización que perturba la propia actividad del servicio; el injustificable cierre de camas provoca que

se deriven pacientes de la sanidad pública al sector privado y el personal residente se ve obligado a asumir excesivas responsabilidades para compensar la insuficiencia de plantilla.

7 de abril
DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD



La consecuencia directa de todo lo citado es, evidentemente, un resentimiento de la calidad de la asistencia sanitaria. Sin embargo, es muy importante recordar y destacar que todas estas deficiencias funcionales, estructurales y de recursos, son paliadas por el buen hacer profesional de aquellos y aquellas que trabajan en el sistema sanitario.

Renta Básica
- DE INCLUSIÓN -
A N D A L U C Í A

Puedes cambiar la realidad

Garantizar unas condiciones de vida dignas.
Facilitar la inclusión reconociendo derechos.
Eliminar el riesgo de exclusión social.

#rentabasic aand

Aprobado el protocolo sobre acoso laboral, sexual y por razón de sexo para el personal del SAS

La Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud, que se apoya en la Estrategia española y en la comunitaria, tiene entre sus objetivos la mejora del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por medio de un conjunto de líneas de actuación, entre ellas, buenas prácticas en prevención en las Administraciones Públicas.



En aplicación específica de esta línea, se incluyó “la elaboración de una propuesta de protocolo de detección e intervención ante situaciones de desarrollo potencial de supuestos de acoso laboral en la Administración de la Junta de Andalucía”.

En la actualidad, se ha aprobado el Acuerdo de 27 de octubre de 2014, después de una ardua negociación en Mesa Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración General de la Función Pública donde CCOO ha participado activamente en la elaboración del protocolo sobre Prevención y Actuación frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, a fin de asegurar que todas las personas empleadas públicas disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada.

En cada provincia, derivado de este acuerdo, se está procediendo a constituir comités de Investigación Interna para situaciones de acoso. En Sevilla, por ejemplo, ya se ha creado para el ámbito de la Administración sanitaria. Este comité estará integrado por dos personas representantes de la Administración de la Junta de Andalucía, de las cuales una será técnica en prevención de riesgos laborales, especialidad en Ergonomía y Psicosociología, y la otra representará al Instituto Andaluz de la Mujer y además dos personas entre quienes ostenten la condición de delegado o delegada de prevención con formación en ergonomía y psicosociología.

Es un gran avance que se haya arbitrado un canal de comunicación y de denuncia dentro de la administración pública para que cualquier trabajador o trabajadora que se sienta amenazado o amedrentado en su puesto de trabajo pueda denunciarlo. Para ello debemos saber que acoso moral o laboral es el hostigamiento conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador hacia su trabajo y que esta violencia psicológica, injustificada a través de actos negativos y hostiles de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores hacía la víctima, es para que abandone el trabajo porque es considerada como una amenaza o molestia para los intereses personales del hostigador.

Además, si lo sufres, no debes de mantener esta situación dilatada en el tiempo (se habla de un periodo mínimo de 6 meses), sino actuar preventivamente en una fase temprana para evitar un entorno de trabajo destructivo y evitar la exclusión social, porque la persona cae en un deterioro que va minando su autoestima a causa del aislamiento de los propios compañeros. Se deben de hacer pública las conductas de acoso que se reciben en la intimidad y en secreto y comunicarla a los compañeros, jefes, directivos, asesores, familiares y amigos; tomar nota de todas las conductas acosadoras que se sufra, registrando las situaciones concretas, cómo ocurrieron, si hubo testigos, fecha, hora, frecuencia, intensidad, duración en el tiempo, etc.; evitar reaccionar con ataques, ser asertivo, responder a las calumnias y críticas destructivas; evitar la autoinculpación; no intentar convencer ni cambiar al acosador; solicitar ayuda médica, psicológica y legal, así como apoyo social y familiar, y romper la indefensión y la paralización mediante una estrategia de afrontamiento activo.

Existen determinadas organizaciones o determinadas formas de organización del trabajo que parecen ser el “caldo de cultivo” de este fenómeno. En general, son organizaciones fuertemente burocratizadas con mayor grado de rigidez y desorganización, como la administración pública, la sanidad, la educación, seguidas de los medios de comunicación y de las organizaciones ideológicas, como los partidos políticos.

Háblalo con tu delegado o delegada de prevención de CCOO. Contamos con una gran estructura preventiva, te ayudaremos y te guiaremos en la resolución del problema.

Bolsa SAS: Actualización del listado único de 2014 de varias categorías

El martes 14 de abril, a partir de las 15:00 horas, se publicará en la página web del SAS la actualización completa de baremo del listado único de aspirantes admitidos en Bolsa, correspondiente a los periodos de valoración de méritos de 31 de octubre de 2014, de las siguientes categorías:

- Técnico Especialista en Documentación Sanitaria
- Técnico Especialista en Laboratorio
- Celador-Conductor en plazas de Áreas Hospitalarias y Dispositivos de Apoyo de Atención Primaria
- Celador-Conductor Área Específica de Unidad Logística
- Celador-Conductor Área específica de ambulancia asistencial tipo B y C
- Celador-Conductor en plazas de Centros de Transfusión Sanguínea



Las personas interesadas pueden consultar estos listados en su sección sindical o sindicato provincial de CCOO a partir de hoy, 10 de abril, así como a través del enlace

Bolsas AL DÍA,

una vez publicados en la web del SAS.

La FSS-CCOO Andalucía traslada una serie de cuestiones importantes:

-Desde las 15.00 horas del día 14 de abril los aspirantes podrán consultar la puntuación del baremo provisional y los méritos valorados por las comisiones, a través de su inscripción-web en el menú 'Informes', en el icono 'Histórico Baremos'.

-Para ofrecer la máxima agilidad en el trámite de alegaciones disponen en la web del candidato del SAS de la herramienta 'Gestión de alegaciones' para que puedan gestionar y registrar las alegaciones vía telemática, a partir del 15 de abril.

-Los listados contienen aspirantes, ordenados por

autobaremo, con indicación de la fecha de actualización completa y la puntuación de baremo provisional de los aspirantes valorados por la comisión correspondiente.

En dicho listado único consta la experiencia en el SAS, la puntuación consignada por los aspirantes en el autobaremo de méritos alegados por los mismos y la puntuación provisional obtenida en cada apartado del baremo (Experiencia No SAS, Formación y Otros méritos), tras la validación de méritos efectuada por la comisión de valoración. Así como listados provisionales de aspirantes excluidos con indicación de la causa de exclusión.



ASÍ Cinco millones de personas en paro
 El empleo que se crea es de baja calidad
 Los salarios pierden poder adquisitivo
 Crecen la pobreza y la desigualdad
 Se vulneran las libertades y el derecho de huelga

NO SALIMOS DE LA CRISIS

ACABAR CON LAS POLÍTICAS DE AUSTRERIDAD • POR UNA RENTA MÍNIMA GARANTIZADA

OPE SAS: Resoluciones de corrección de errores de las convocatorias de Médico de Familia de AP, Enfermera y Pinche

La FSS-CCOO Andalucía informa que el viernes 10 de abril se publicaron en el BOJA las resoluciones de corrección de errores de las convocatorias del concurso-oposición (acceso libre y sistema de promoción interna) para la cobertura de plazas básicas vacantes de las siguientes categorías, dependientes del Servicio Andaluz de Salud (SAS):

-Médico/a de Familia de Atención Primaria

-Enfermero/a

-Pinche



El nuevo plazo de presentación de solicitudes es de 30 días naturales, desde el 21 de abril hasta el día 20 de mayo de 2015, ambos inclusive.

Las personas interesadas pueden consultar las citadas resoluciones aquí

Resoluciones



Correo sanitario

VAMOS UN PASO POR DELANTE

Para más información puedes visitar nuestra página web a través de tu smartphone con el código QR adjunto, o en la dirección siguiente: www.sanidad.ccoo.es/andalucia
****Si deseas dejar de recibir este correo envía un mensaje comunicándolo a: fsandalucia@sanidad.ccoo.es**



Área de Comunicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía

Dirección: Marina Polonio Garvayo
 Redacción: Área de Comunicación de la FSS-CCOO Andalucía y colaboración de los sindicatos provinciales
 Diseño y Maquetación: Pedro Molero Toro

Síguenos en
twitter




@FSSCCOOAND

[Volver al Sumario](#)