

Enfermería *profesión*

Periódico de la Organización Colegial de Enfermería de la Comunidad Valenciana

DIRIGIDO A USUARIOS DE LA SANIDAD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA



Se formaliza el horario de 35 horas semanales y reducción del cupo de pacientes en Sanidad



Sanidad activa un servicio de avisos al móvil cuando cada paciente retira en la farmacia la medicación recetada. Pag. 6



Higiene en el sueño para evitar el cansancio o la somnolencia asociados al cambio horario. Pag. 7



Más del 75 % de la plantilla sanitaria y casi el 70 % de los puestos directivos son mujeres. Pag. 8



Se formaliza el horario de 35 horas por semana y reducción del cupo de pacientes en Sanidad

El objetivo es que esté implantada de forma efectiva el 1 de enero de 2025, de acuerdo con la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de forma homogénea en todos los niveles asistenciales



V.M.

La Mesa Sindical por el que se pondrán en marcha una serie de medidas orientadas a mejorar la asistencia sanitaria de la ciudadanía, las condiciones laborales de los profesionales y el hecho de impulsar la Atención Primaria en la Comunitat Valenciana acaba de formalizarse.

Entre las medidas más relevantes que se van a llevar a cabo está la implantación de un horario de 35 horas a la semana en la jornada ordinaria para los profesionales de la sanidad pública. El objetivo es que esté implantada de forma efectiva el 1 de enero de 2025, de acuerdo con las limitaciones establecidas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de forma homogénea en todos los niveles asistenciales. Hasta esa fecha, se irá implantando de forma progresiva.

Además, se incorporan mejoras en Atención Primaria que se irán poniendo en marcha antes de verano. El acuerdo recoge una limitación del cupo de pacientes, de manera que medicina de familia atenderá un

máximo de 35 citas diarias y en pediatría el límite será de 28 pacientes. Las consultas que excedan de ese cupo serán gestionadas, en función de las características de cada centro, mediante módulos, liberación de profesionales, la asignación de profesionales específicos para estos pacientes u otras modalidades.

Así mismo, el cupo medio de tarjetas se situará entre 1.450 y 1.200 según el tipo de centro para medicina de familia, a 900 en pediatría y a 1.500 en enfermería.

Por otro lado, el acuerdo recoge medidas basadas en el uso de la tecnología para agilizar la asistencia en Atención Primaria. De hecho, la finalidad es introducir sistemas de llamadas a los pacientes mediante pantallas con el fin de agilizar el acceso a la consulta. Además, se aplicarán medidas de desburocratización, como consolidar las agendas de mostrador o introducir nuevos sistemas de gestión de la demanda en mostradores para ofrecer la prestación más adecuada de acuerdo con el motivo de consulta.



Finalmente, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales del personal se establece un aumento de la retribución por la hora de guardia, que se situará en la media nacional para todas las categorías. Además, se van a aplicar medidas para garantizar la formación continuada, así como medidas de seguridad en los centros sanitarios.

Con este pacto en el que ha participado la Conselleria de Sanitat junto con los representantes sindicales de SATSE, CCOO, UGT, CSIF e Intersindical. Un acuerdo de una enorme relevancia y que, según palabras del propio conseller de Sanitat, Miguel Mínguez, “estamos convencidos que mejorará, en primer lugar, la atención sanitaria que reciben los valencianos y las valencianas, así como las condiciones laborales de los trabajadores”. De esta forma, los sindicatos (CCOO, Satse, UGT, CSIF e Intersindical, todos menos CESH que mantiene la convocatoria de médicos abierta) votaron los acuerdos en sendas reuniones en diciembre y el pasado 8 de marzo pero ha sido esta mañana cuando se han firmado de forma oficial en un pacto “vinculante” y que no dependerá de lo que pase en las elecciones del próximo 28 de mayo para su aplicación.

“Nos permitirá avanzar con firmeza en el principal objetivo que perseguimos, que consiste en seguir construyendo un sistema público de salud fuerte, de calidad, equitativo y capaz de dar respuesta a los retos de futuro”, ha añadido Mínguez.

También ha destacado el proceso de diálogo y negociación que se ha desarrollado para alcanzar este acuerdo y ha agradecido a las organizaciones sindicales “que hayan mostrado su apoyo, porque todos trabajamos en la misma dirección, que es cuidar la salud de la ciudadanía y garantizar una sanidad pública digna y de calidad”.

El titular de Sanidad ha señalado: “Llevo unos 40 años trabajando en la sanidad pública de la Comunidad Valenciana. Pues bien, me atrevería a decir que el acuerdo que hemos rubricado junto con los representantes de los trabajadores y las trabajadoras es uno de los más relevantes y de mayor trascendencia desde la transferencia de las competencias sanitarias, a finales de los años 80 del siglo pasado”.

La implantación de la jornada de 35 horas sigue manteniendo cierta polémica por su posible traslado a otros sectores públicos. De hecho, si se redujera la jornada laboral de los empleados públicos, la Conselleria de Justicia y Administración Pública que dirige Gabriela Bravo tendría que contratar personal -previa autorización de la Conselleria de Hacienda- para cubrir las horas que se quedarán vacantes. Especialmente, en los puestos que prestan atención al público todos los días del año. Y si bien no existen todavía cifras oficiales, los sindicatos señalan que en torno a 4.000 puestos se verían afectados y se tendrían que llevar a cabo contrataciones a través de bolsas de empleo temporales.

La propuesta que UGT trasladó a Función Pública el pasado mes de enero surgió a raíz del pacto que sellaron tanto UGT como CCOO con el Ejecutivo central en octubre de 2022. En él quedó negro sobre blanco “la apuesta de las administraciones públicas por la implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas como una de las medidas para alcanzar los objetivos de fomento del empleo, la modernización de las plantillas y su rejuvenecimiento”.

En base a este compromiso, en los Presupuestos Generales del Estado de 2023 el Gobierno de Pedro Sánchez eliminó las limitaciones que desde 2018 impedían implantar la jornada de 35 horas semanales si no se cumplían los objetivos de déficit por parte de las distintas administraciones. En el caso concreto de la Comunitat Valenciana, este condicionante había impedido establecer esta jornada a los funcionarios y, en particular, en el ámbito de la Administración del Consell.

Incluso, a pesar de que el decreto 42/2019 sobre las condiciones de trabajo de los empleados públicos establecía dos tipos de jornada laboral con carácter general: de 35 horas y de 37 horas y treinta minutos semanales. La jornada de 35 horas como tal no se había aplicado en el ámbito autonómico porque estaba condicionada a que en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda y regla de gasto.

La petición, sin embargo, cayó en saco roto y desde el departamento de Función Pública aseguraron que, sin estar cerrados a estudiarlo, esta era una cuestión en la que también debía participar la Conselleria de Hacienda, pues si se reducía la jornada semanal de los funcionarios, la cartera de Arcadi España debía estudiar el impacto económico que esto tendría. O lo que es lo mismo: cuántas personas debería el Consell contratar para cubrir las franjas horarias que quedasen vacantes.

No obstante, el acuerdo de Sanidad parece haber cambiado la predisposición de Función Pública. “Si para Sanidad no existe problemas de viabilidad económica teniendo que asumir evidentemente una contratación de personal para cubrir franjas horarias que queden libres, para la Administración de la Generalitat tampoco debería haber impedimento siendo una plantilla menor”, exponen fuentes consultadas por este diario.

A esto se suma que las tareas desarrolladas por los funcionarios de la Generalitat son más burocráticas, lo que facilitaría en cierto modo reducir la jornada puesto que ciertas labores sí serían más susceptibles de ‘esperar’ al día siguiente. Mientras la cifra de interinos a contratar por Hacienda para garantizar la cobertura de los puestos de atención al público no sería, aseguran, elevadas en comparación al ámbito sanitario.





El 'Proyecto Healthy' de enfermería escolar, impulsado CECOVA, logra reducir el sobrepeso infantil un 10%

En el Proyecto Healthy (2021) también participan la Fundación Probitas, el área de salud del Ajuntament de València y el propio centro educativo Santiago Apóstol / Los alumnos/as con un peso saludable ya alcanzan un 64% frente a un 47% del informe anterior



V.M.

El Proyecto Healthy, creado en marzo de 2021, e impulsado por el Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana CECOVA, la Fundación Probitas, el área de salud del Ajuntament de València y el propio centro educativo Santiago Apóstol de la ciudad de Valencia se marcó como objetivo general mejorar el estado de salud general del alumnado, tanto desde la perspectiva sanitaria, como alimentaria y deportiva.

Un objetivo que, gracias al programa que desarrolla la enfermera escolar Saray Carod, está consiguiendo grandes avances. Prueba de ello es que el porcentaje de sobrepeso entre el alumnado ha descendido un 10% respecto del informe anterior.

En cuanto a la obesidad también ha descendido un 13,2%. De hecho, los alumnos/as con un peso saludable ya alcanzan un 64% frente a un 47% del informe anterior, una cifra que supone también una mejoría del 17%.

Se debe tener en cuenta que el porcentaje de sobrepeso y obesidad del curso pasado fue de un 44% frente al 31,2% del informe actual. Un resultado que arroja una mejoría del 13,2%. También es significativo que haya aumentado el número total de alumnos/as valorados alcanzando un 85% frente al 75% de los alumnos/as valorados en el informe anterior. En los diferentes informes de seguimiento de evaluación del proyecto, se realiza un minucioso análisis de los indicadores de evaluación del mismo.

Una realidad que el presidente del CECOVA, Juan José Tirado, valora positivamente: "Estamos muy satisfechos ya que todas las actuaciones que se están llevando a cabo desde que comenzó el Proyecto Healthy están dando resultados. En vistas de los datos obtenidos prevemos que continuarán en esta misma línea positiva en sucesivos informes".

"Queremos agradecer a todos los agentes colaboradores, a las familias, al alumnado y a los profesionales del centro el esfuerzo que realizan ya

casi desde hace tres años con este super proyecto", según el presidente del Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana, quien recuerda que la implicación "del profesorado, educadores y educadoras con todas las actuaciones del proyecto está siendo una de las claves de éxito del mismo".

La enfermera escolar Saray Carod destaca que además de la atención sanitaria directa, consulta de accidentes, control de crónicos, se realiza un trabajo en la prevención y promoción de la salud: "Estas funciones son las que realmente van a ayudarnos a conseguir mejoras en la población escolar, tanto en alumnado como en familias a través de la formación en Educación para la Salud (talleres y actividades de alimentación saludable, hábitos, prevención de conductas, higiene, ergonomía, etc).

La dirección del centro educativo Santiago Apóstol destaca que Saray Carod, "nuestra enfermera escolar, está desarrollando una gran labor en todos estos ámbitos con talleres muy prácticos y realmente transformadores. Actividades relacionadas con la alimentación partiendo de la redefinición de los menús escolares e involucrando directamente a las familias en la importancia de una alimentación adecuada".

La dirección del centro educativo Santiago Apóstol también incide en la importancia de las actividades relacionadas con el ejercicio físico, donde el trabajo de la psicomotricidad en educación infantil es crucial, así como la extensión de actividades deportivas en nuevos espacios como la #ZonaSantiago.

Esta actuación transversal a nivel de toda la comunidad educativa inicia su camino con dos años de perspectiva de trabajo. Es un proyecto piloto a nivel estatal donde la implicación de diferentes agentes públicos y privados quieren poner en valor este tipo de actuaciones globales y generar una transferibilidad a otros entornos. "Para ello tendremos que contar con unos resultados objetivos y haber generado una transformación socioeducativa real en nuestra Comunidad de Aprendizaje", exponen desde el centro.



EL CECOVA, miembro fundador en el Comité de Ética de Igualdad

Participa junto a 52 representantes de la Administración, usuarios, sindicatos, profesionales, universidades y asociaciones. Las integrantes enfermeras son, como titular, Isabel Miguel Montoya, y como suplente, Susana M. Guardiola Bel



V.M.

El Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana (CECOVA) forma parte fundadora del nuevo Comité de Ética para los Servicios Sociales que ha puesto en marcha la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas. Un comité que aportará distintos puntos de vista ante los casos a los que deben enfrentarse, en su quehacer diario, las/os profesionales que comportan dilemas éticos, como en todo el ámbito sanitario y, especialmente, en el de Enfermería.

A propuesta del CECOVA las integrantes del nuevo Comité de Ética son, como titular, Isabel Miguel Montoya, y como suplente, Susana M.^a Guardiola Bel. Dos enfermeras con larga e incuestionable trayectoria profesional que defenderán la visión y opinión ante las dudas morales del colectivo en todo el ámbito de la Comunidad Valenciana.

La vicepresidenta y consellera de Igualdad y Políticas Inclusivas, Aitana Mas, ha afirmado que la creación del Comité de Ética en Servicios Sociales, es "un hecho histórico para la sociedad valenciana", ya que por primera vez, la Comunitat Valenciana contará con un órgano para "proteger y acompañar a las personas profesionales y usuarias", dando "un paso más para equiparar los servicios sociales con la sanidad pública, reforzando así su posición como cuarta pata del estado de bienestar."

"Todas las personas, en algún momento de nuestra vida, y por cualquier circunstancia, podemos requerir de los servicios sociales; y cuando eso pase, es necesario que se garantice que la atención sea la mejor posible, más allá de la profesionalidad técnica, sino también en cuanto a la calidad ética, al igual que ocurre en el sistema sanitario", ha apuntado.

De esta forma, ha añadido, con la puesta en marcha del Comité de Ética "se introduce la cultura de la ética en todas las personas profesionales y organizaciones que prestan servicio al Sistema Valenciano de Servicios Sociales para encontrar apoyo en las decisiones que sean más beneficiosas

para la persona y adecuadas a la situación en la cual se encuentra, de forma que se puedan tomar con las mayores garantías".

Mas ha realizado estas declaraciones durante el acto de constitución de este nuevo órgano, que dará seguridad a los y las profesionales del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, a las personas usuarias y a sus familias ayudándoles a resolver dilemas morales, descargando de esta responsabilidad a la persona que hasta ahora decidía unilateralmente.

"Los servicios sociales son la cuarta pata del estado del bienestar, junto con la educación y sanidad públicas y el sistema público de pensiones, que constituyen los derechos subjetivos básicos sobre los cuales descansa la justicia y la cohesión sociales, que son imprescindibles en una democracia avanzada", ha destacado.

En este sentido, ha señalado Mas, "en la Comunitat Valenciana existe un sistema educativo y un sistema sanitario con normas claras, con una estructura definida, con delimitación de funciones de los centros y del personal, con oferta clara de servicios, de prestaciones, de programas, etc."

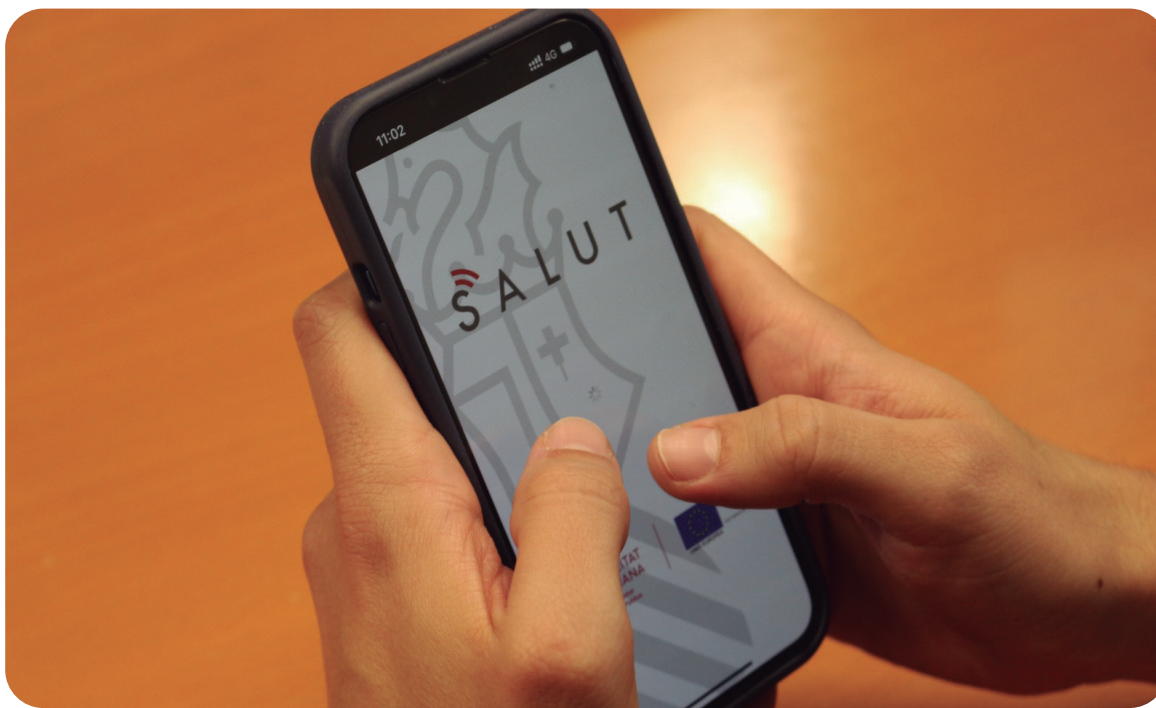
Sin embargo, hasta la aprobación en 2017 de la Ley de Servicios Sociales Inclusivos, "la primera de cuarta generación en España, reconocida por la calidad, ambición y derechos que reconoce, y sobre la que descansa el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales", no existía un sistema de servicios sociales.

Como ejemplo, la vicepresidenta ha hecho una comparativa con el sistema de sanidad, en el que existen momentos, "como las prioridades de trasplantes de órganos, llevar a cabo el derecho en la muerte digna de una persona que así lo ha pedido o el orden de prioridad de vacunación cuando hay una emergencia sanitaria" donde las decisiones de los profesionales o las profesionales sanitarias "tienen que responder a una exigencia ética fuera de duda, que va más allá de la técnica" y que "todos y todas tenemos claro".



Sanidad activa un servicio de avisos al móvil al retirar en la farmacia la medicación recetada

Se trata de una mejora en la APP GVA+Salut que emula el sistema que usan los bancos para alertar de la retirada de dinero en efectivo o de pagos



V.M.

La Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública ha activado una nueva funcionalidad en la aplicación GVA +Salut para que los y las pacientes reciban un aviso en el teléfono móvil cuando retiren en la oficina de farmacia la medicación que tienen prescrita.

El sistema busca optimizar la seguridad en la dispensación de fármacos, y emula el mecanismo de alertas que las entidades bancarias ofrecen a sus clientes para que puedan estar informados en tiempo real del estado de sus cuentas, últimos movimientos, retiradas de efectivo en el cajero o pagos con tarjeta, por poner varios ejemplos.

La mejora se alinea con

otras funciones que ya están operativas en la aplicación con el objetivo de fomentar la autonomía y responsabilidad de la ciudadanía y contribuir al uso adecuado de los medicamentos y productos sanitarios.

En concreto, la APP ya incorpora información sobre los tratamientos que el paciente crónico tiene disponibles en la farmacia, sus próximas recetas y el histórico de las dispensaciones efectuadas, para que la persona interesada pueda hacer un seguimiento de las fechas y oficinas farmacéuticas donde ha adquirido cada medicamento.

La mecánica para retirar el tratamiento en la farmacia continúa siendo la misma: sigue vigente la receta electrónica, de

forma que basta con presentar la tarjeta SIP, no es necesario llevar la hoja impresa con el código de barras (aunque existe la posibilidad de imprimirla si la persona quiere).

Además, desde 2019, las recetas que se generan al prescribir un tratamiento para un paciente crónico no tienen caducidad. De este modo, la persona puede retirar la medicación de la farmacia cuando la necesita, sin tener que estar pendiente del calendario. Antes de esa fecha, al prescribir un tratamiento, se generaba informáticamente la cantidad de recetas necesaria para cubrir el período planificado por el médico, con unas fechas determinadas para su retirada en la farmacia.

Esta circunstancia obligaba a la ciudadanía a estar pendiente del calendario, la forzaba a retirar la medicación en unas fechas concretas y, si no utilizaba tres recetas de manera consecutiva, el tratamiento se cancelaba.

En aquel escenario, el paciente no era autónomo para la gestión de sus necesidades, al tiempo que existía el riesgo de acumular medicamentos en los domicilios.

Las medidas adoptadas para revertir esa situación y fomentar el uso óptimo de los medicamentos han permitido contener el crecimiento del gasto farmacéutico en receta en la Comunitat Valenciana, pero sin recortar la actividad ni las prestaciones ya que, al mismo tiempo, se ha conseguido un incremento del número de recetas prescritas y una reducción del coste por receta.

En términos cuantitativos, el año pasado, la cantidad de recetas se incrementó un 7,4 % (122.316.422 recetas) con un gasto medio de 11,69 euros/receta, un 2,34 % inferior al gasto medio de 2021 (11,97 euros).

En otras palabras, se ha facilitado la prescripción y la prestación al paciente, con un crecimiento en el número de recetas, pero se ha frenado el aumento del gasto de forma notable, y esta gestión eficiente contribuye a la sostenibilidad del sistema.



Higiene en el sueño para evitar el cansancio o la somnolencia asociados al cambio horario

La Comunitat Valenciana cuenta con 18 unidades o consultas de sueño. Los diferentes niveles asistenciales atendieron 656.500 consultas por trastornos del sueño en 2022.



V.M.

Los expertos aconsejan mantener los hábitos de sueño para evitar el cansancio o la somnolencia provocados después del cambio de hora que se produjo el pasado domingo 26 de marzo, cuando toca adelantar los relojes para entrar en el horario de verano.

En este sentido, los expertos en sueño alertan de que dormir una hora más y tener más tiempo de luz natural puede afectar al descanso y causar ciertos desajustes a determinados colectivos, especialmente a personas de edad avanzada, menores de edad, quienes ya sufren trastornos como el síndrome de piernas inquietas o el insomnio, o profesionales que trabajan a turnos.

En la mayoría de los casos, como aclara el jefe del Servicio de Neurofisiología y de la Unidad del Sueño del Hospital Universitario de la Ribera, Javier Puertas, se trata de un problema pasajero paragonable al que puede sufrir cualquier persona que atraviesa rápidamente varios husos horarios. Los síntomas, de hecho, son los mismos que en el 'jet lag': dificultad para conciliar el sueño por la noche, somnolencia por el día, cansancio, irritabilidad o falta de concentración.

Para intentar aliviar y corregir cuanto antes estas molestias, Manuel de Entrambasaguas, especialista del Servicio de Neurofisiología del Hospital Clínico Universitario de València, recomienda hacer una transición marcada desde el final del día hasta el momento de irnos a dormir.

"Hay que poner un límite al tiempo de trabajo, las tareas e incluso al ocio, para que el cerebro se relaje y pueda aparecer el sueño. Es recomen-

dable acostarse solo cuando tengamos sueño y sobre todo mantener una hora regular de levantarnos, y exponernos a la luz del día para activarnos", ha detallado Entrambasaguas.

Cada 17 de marzo se conmemora el Día Mundial del Sueño, promovido por la Sociedad Mundial del Sueño, este año con el lema "dormir es esencial para la salud".

En esta línea, Entrambasaguas recuerda que el sueño podría ayudar a superar las vivencias desagradables, consolidar la memoria, solucionar problemas y eliminar productos de desecho del metabolismo cerebral como algunos tipos de proteína cuyo acúmulo se relaciona con algunas formas de demencia.

De ahí que la también experta de su servicio Paula Cases aconseje acudir al especialista a las personas que duermen muy poco, demasiado, en situaciones inapropiadas o hacen cosas extrañas durante el sueño.

El año pasado, las 18 unidades o consultas de sueño que hay en los departamentos de salud del sistema sanitario público atendieron 59.500 consultas formuladas por en torno a 35.200 pacientes. Por provincias: 36.400 consultas y 20.900 pacientes en Alicante; 5.400 consultas y 3.700 pacientes en Castellón y 17.700 consultas de 10.600 pacientes en Valencia.

El 58 % de pacientes fueron varones y el 42 % restante, mujeres y, por edad, la prevalencia fue mayor entre los 46 y los 64 años, franja etaria donde se concentró casi la mitad de los pacientes (el 45 %).

A nivel de Atención Primaria, se registraron en torno a 597.000 consultas. Por provincias, 61.900 consultas y 32.700 pacientes en Castellón; 326.400 consultas y 174.700 pacientes en Valencia y el resto (208.700 y 109.425) en Alicante.





Más del 75 % de la plantilla sanitaria y casi el 70 % de los puestos directivos son mujeres

El índice de feminización de la plantilla se sitúa en 3,06 /El Plan de Igualdad ha permitido reducir la brecha salarial un 6 % y un mayor acceso de las mujeres a los puestos directivos



V.M.

Responsables de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública han señalado que “la sanidad pública valenciana constituye uno de los entornos laborales más feminizados” y que “de hecho, tres de cada cuatro profesionales que sustentan el sistema sanitario son mujeres, o lo que es lo mismo, más del 75 % de la plantilla es mujer”.

La Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública puso en marcha en 2015 la Comisión de Igualdad, cuya tarea es velar por la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el entorno sanitario. Por ello, gracias a la puesta en marcha del I Plan de Igualdad se ha conseguido reducir la brecha salarial en un 6,3 % y cada vez es mayor el número de mujeres que acceden a puestos directivos gracias a las medidas que se están implementando en todos los centros sanitarios.

En este sentido, en cuanto a la presencia de mujeres en puestos directivos hay que destacar que en la Conselleria de Sanidad el 69,2 % de los altos cargos son mujeres, una cifra que se ha ido incrementando, ya que en 2015 representaban el 58,33 %. Además, en los puestos directivos de los departamentos de salud, las mujeres representan el 53,4 %, mientras que los hombres representan un 46,6 %.

Actualmente, según el último informe de 2022 del Plan de Igualdad, en la plantilla sanitaria hay 61.000 profesionales, de los cuales más de 46.000 son mujeres (75 %) y más de 15.000 son hombres (25 %). Hay que tener en cuenta que este informe es de 2022 y no recoge las últimas 6.007 incorporaciones de personal que se han realizado en el último año.

Según las cifras de personal, que varían en función de las entradas y salidas al sistema del personal, el índice de feminización se ha incrementado un 1,8 % desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

Cabe destacar que los principales logros obtenidos gracias a su impacto positivo se han centrado en medidas específicas para las mujeres en el ámbito laboral, como son la adaptación o cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, o la exención de guardias

o atención continuada durante el embarazo y el permiso de lactancia, sin que ello suponga una merma económica para la trabajadora.

En función de las categorías asistenciales varía la presencia de las mujeres. En este sentido, entre las categorías más numerosas, la de TECAE (Técnica/o Especialista en Cuidados Auxiliares de Enfermería) es la más feminizada con el 94 % de mujeres, seguido de Enfermería con el 84%. Sigue creciendo la feminización del personal facultativo alcanzando actualmente el 63 % de presencia de mujeres.

Por otra parte, para concienciar sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, desde Sanidad se están implementando a través de la EVES numerosas acciones formativas dirigidas al personal sanitario y con la finalidad de formar sobre las medidas del Plan de Igualdad para poder desarrollarlas en el ámbito sanitario.

En concreto, durante el año pasado, cerca de 5.000 profesionales de la salud se han formado en materias relacionadas con la igualdad, detección precoz de violencia de género, agresiones sexuales, o aspectos relacionados con la perspectiva de género en salud.

En este sentido, Sanidad ha ido incrementando la oferta de cursos para que el conjunto de profesionales comparta la importancia de las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De hecho, durante el año pasado más de 1.500 de estos profesionales han realizado el curso de Introducción a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito sanitario.

Además, más de 3.000 profesionales se han formado en detección precoz y la atención integral a la mujer víctima de violencia de género y otras violencias contra las mujeres como son las agresiones sexuales o la mutilación genital femenina. Por otro lado, la investigación sanitaria con perspectiva de género, el lenguaje inclusivo y no sexista son otras materias que se están impartiendo y en las que cada año es mayor el número de profesionales que se inscriben para realizar estos cursos.