



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

GUÍA DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SINDICAL

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
GUÍA DE INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SINDICAL

Autor. ISTAS e Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo

Edita: Fundación 1º de Mayo
Longares 6 – 28022 Madrid
Correo: 1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

Realiza: Unigraficas GPS
c/Lope de Vega, 38. 28014 Madrid
Correo: unigraficas@unigraficas.es

Esta Guía ha sido realizada con el apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo (AEXCID) de la Junta de Extremadura

DL: M-8870-2021

ISBN: 978-84-87527-58-6

ÍNDICE

Presentación

Breve descripción de la Agenda 2030 y sus ODS

La intervención sindical para el cumplimiento de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

ODS 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo

ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos y todas en todas las edades

ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas

ODS 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna

ODS 8. Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos y todas

ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países

ODS 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles

ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos

ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir a todos los niveles instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas

4

5

8

11

15

20

26

30

35

40

45

50

3

PRESENTACIÓN

La Guía de información y sensibilización sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pretende, en primer lugar, dar a conocer y divulgar entre el mundo sindical el alcance y los contenidos de la Agenda 2030, con el fin de reforzar el conocimiento y la sensibilización y compromiso con esta iniciativa global.

Persigue también promover e informar la intervención en este marco, desde las distintas esferas y espacios de representación institucional y diálogo social en los que CCOO está presente.

Por ello, está especialmente dirigida a personas con responsabilidades sindicales, tanto a nivel federal como territorial, que ostentan la representación institucional de sus organizaciones y participan, en el marco del diálogo social, en órganos de representación tripartita, bipartita y en espacios que compartimos con otras organizaciones de la sociedad civil.

Asimismo, está también enfocada a secciones sindicales y órganos de representación unitaria de los centros de trabajo que estén interesados en abordar el análisis y la integración de los ODS en la gestión de la empresa.

Entre sus contenidos se describe, al inicio de la misma, el alcance de la Agenda 2030, definiéndolo como un entorno de trabajo en el que el mundo sindical lleva actuando desde sus orígenes en muchos de sus elementos esenciales y transversales (la igualdad, la justicia social, la lucha contra la pobreza, los derechos humanos, la protección social, el trabajo decente y los derechos de la clase trabajadora, la sostenibilidad, la transición justa, etc.).

A continuación, y con el objetivo de orientar su participación, se apuntan varios de los aspectos esenciales a tener en cuenta a la hora de desplegar la acción sindical en este ámbito, entre otros la importancia del diálogo social, la estrategia a desarrollar en el marco de las empresas o las relaciones con la sociedad civil para defender los postulados de las organizaciones sindicales y la búsqueda de sinergias y alianzas con otros colectivos.

Sobre estas premisas, y teniendo presente que todos los ODS son relevantes para la agenda sindical, se han señalado aquellos que se pueden considerar prioritarios desde una perspectiva sindical, en base, entre otras cuestiones, a la mayor capacidad de intervención y propuesta sobre los mismos.

Partiendo de esta base, cada ODS seleccionado presenta una estructura común:

- Una breve descripción de su alcance.
- Un diagnóstico de situación para comprender la realidad en la que se encuentra su cumplimiento a nivel del Estado español.
- Las metas sindicales seleccionadas bajo cada ODS y sus indicadores asociados.
- Los objetivos y propuestas sindicales para colaborar en su consecución.

Por último, el documento concluye con un apartado de recursos sindicales de interés para cada uno de los ODS seleccionados, con la intención de facilitar el acceso a una mayor información referida a documentos, iniciativas y propuestas sindicales ya desarrolladas en diferentes ámbitos de trabajo relacionados con los mismos.

Esperamos que esta guía sea una herramienta eficaz para incrementar la sensibilización y el conocimiento del mundo sindical en relación a la Agenda 2030 y sus ODS y para ayudar a la acción sindical en este marco, con el objetivo de colaborar en la consecución de sus fines.



UNAI SORDO
Secretario General de CCOO



CRISTINA FACIABÉN
Secretaria Confederal de Internacional y Cooperación

BREVE DESCRIPCIÓN DE LA AGENDA 2030 Y SUS ODS

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un plan de acción adoptado por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2015 que contiene 17 objetivos, conocidos por sus siglas como “ODS”, y 169 metas que los concretan. A ello se une una batería de indicadores para dar seguimiento a su avance. Se trata de un compromiso ratificado por los 193 Estados que forman parte de las Naciones Unidas, con la perspectiva de ser alcanzados en el año 2030.

El camino para la adopción de esta agenda fue complejo, precedido de Conferencias tan relevantes como la de Río+20 en 2012, rondas de negociaciones internacionales y consultas a organismos internacionales, actores de la sociedad civil y agentes sociales, con importantes aportaciones del movimiento sindical y de la OIT. Es por ello que se considera la Agenda 2030 como una agenda participada, gracias al alto nivel de implicación de una amplia diversidad de actores.

El intenso trabajo llevado adelante por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** y las organizaciones sindicales (CCOO ha participado activamente en él) tuvo como principal fruto la inclusión de la noción de Trabajo Decente, en su concepción más amplia, acuñada por la OIT, integrando:

- cuatro pilares estratégicos: empleo, derechos, protección social y diálogo social,
- y uno transversal, la igualdad de género.

La Agenda 2030 no es una única declaración, sino que está compuesta de:

- **Resolución aprobada por la Asamblea de Naciones Unidas en 2015** “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.
- **Agenda de Acción de Addis Abeba** como marco financiero y no financiero de ejecución
- **El Acuerdo de París sobre el clima, el tratado mundial para frenar y mitigar los efectos del cambio climático.**

Los cinco pilares o dimensiones sobre los que se sustenta la Agenda 2030 son conocidos como las cinco “P”: **personas, prosperidad, planeta, participación colectiva y paz**. La noción clásica de desarrollo sostenible es superada con la Agenda 2030, que la multiplica a nuevas dimensiones.

La Agenda 2030 y sus ODS conforman un espacio de intervención en el que las organizaciones sindicales y CCOO llevan actuando desde sus orígenes. CCOO, como organización sociopolítica y sindical, aborda cuestiones como la igualdad, la justicia social, la protección social, la fiscalidad, el trabajo decente, la sostenibilidad, la transición justa...

Las características de esta Agenda y sus ODS son:

- **El alcance universal de los ODS**, que interpela y compele a todos los países, independientemente de sus niveles de renta y su situación de desarrollo. En el mismo sentido, la Agenda involucra a todos los actores (sociedad civil, agentes sociales, sector privado, academia, instituciones, ciudadanía). Los ODS no son de la ONU, son de los 193 Estados Miembros que se comprometieron en el pleno de la Asamblea General a alcanzarlos para el 2030 (M.A. Lombardo, 2019).
- **Agenda indivisible e interconectada**, en la que ningún objetivo se encuentra aislado de los demás. No es posible actuar sobre un ODS de manera aislada, dado que están interrelacionados. Los abordajes deben ser integrales y participativos, llamando a todos los actores e instituciones responsables de su consecución. Tampoco existen jerarquías entre los ODS, sino sinergias.
- **Llamada a las alianzas inclusivas**, de toda la sociedad, para que contribuyan a su aplicación. Se invita a todos los grupos, colectivos e instituciones a crear y tejer alianzas, diversificando el tipo de actores involucrados, para intercambiar conocimiento, experiencias, tecnología y recursos financieros, y movilizar esfuerzos para su logro.

No se puede considerar que la Agenda 2030 sea sencilla. Ni lo fue en su elaboración ni aprobación, ni lo está siendo en su implementación. Las críticas en torno a esta Agenda se sitúan en torno a sus ausencias o lagunas. En primer lugar la falta de mecanismos *coercitivos* de aplicación, que obliguen a su cumplimiento. En segundo lugar, un enfoque interseccional, donde las discriminaciones y desigualdades se aborden de manera global, abarcando también a colectivos ausentes en la agenda como las personas LGTBIQ. Es innegable que las ausencias constituyeron el sacrificio necesario para que la totalidad de los países miembros de las Naciones Unidas la adoptaran. Aunque la Agenda no sea perfecta, sí es un paso más en un proceso de evolución de la humanidad hacia sociedades más justas, integradoras, inclusivas y equitativas. No todos los actores involucrados ni todos los países comparten todas sus prioridades, y sin embargo su existencia es más necesaria que nunca.

¿Cómo se sitúan la Agenda 2030 y los ODS en España?

La integración de los ODS es asumida a nivel gubernamental por la Vicepresidencia segunda del Gobierno del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, y también a alto nivel, por la Secretaría de Estado para la Agenda 2030. El enfoque adoptado en la implementación de los ODS ha sido integral, trabajando sobre todos ellos. Gradualmente, se están integrando los ODS en los planes y políticas públicas. Un paso decisivo ha sido **alinearse los Presupuestos Generales 2021 del Estado con los ODS**.

Durante el 2021 el Gobierno acometerá la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, que guiará los pasos en la Década de Acción, hasta 2030. Se cuenta con una **hoja de ruta para la definición de esta Estrategia**.

En cuanto a la integración de los interlocutores sociales en la implementación de los ODS, es necesario señalar que no existe interlocución social bilateral entre el Gobierno y representantes de las personas trabajadoras en la implementación de los ODS. Debería articularse una mesa de diálogo social específica sobre la implementación de los ODS en España. Si existen mesas sectoriales sobre áreas integradas en los ODS, como el ODS 8 relativo al Trabajo Decente, el ODS 5 sobre Igualdad de Género, el ODS 4 sobre Educación de calidad, el ODS 3 sobre Salud, y los ODS relacionados con la protección del medio ambiente, cambio climático, protección de ecosistemas (ODS 13, 14, 15, 6, 7, 12...).

Los hitos positivos en los últimos años relativos a la implementación de los ODS han sido:

- Competencia de Agenda 2030 en la Vicepresidencia segunda sobre Agenda 2030, y una Secretaría de Estado dedicada a la Agenda 2030.
- Aprobación de un Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030: hacia una estrategia de desarrollo sostenible (2019).
- Realización de Informe de progreso 2020 “Reconstruir lo común”.
- Acompañamiento a los Presupuestos Generales del Estado, de un Informe de alineamiento con los ODS.
- Hoja de ruta para la elaboración de la Estrategia de desarrollo sostenible 2030.

En el apartado relativo a la asignación de recursos suficientes en los planes y políticas para la implementación de los ODS, además de la alineación de los PGE con los ODS, será necesario verificar su ejecución efectiva. En el mismo sentido, la Estrategia de Desarrollo Sostenible debería contar con dotación de recursos suficientes y con indicadores que permitan medir y evaluar su avance.

LA INTERVENCIÓN SINDICAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA AGENDA 2030 Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Los sindicatos jugaron un papel importante en el diseño de la Agenda 2030 y en el establecimiento de determinados objetivos y metas, en particular en la inclusión de cuestiones ligadas al trabajo decente, la lucha contra las desigualdades, la igualdad de género, la transición justa, la acción climática y la implicación de la sociedad civil.

Si su participación fue relevante para el cumplimiento de los Objetivos del Milenio, el carácter más global, transversal, integrador y participativo de los ODS, refuerza aún más su papel en este marco.

El carácter sociopolítico e internacionalista de CCOO, que defiende y reivindica la mejora de las condiciones de trabajo y de vida, asume la defensa de todo aquello que afecta a trabajadoras y trabajadores, dentro y fuera de la empresa, legítima y obliga a participar en todas las esferas, públicas y privadas, y en todos los órganos, comités y consejos en los que CCOO está representada, con el fin de colaborar en el cumplimiento de la Agenda 2030 y sus ODS.

EL DIÁLOGO SOCIAL EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS

El diálogo social¹ es una herramienta básica para la planificación de políticas, la gestión de los cambios asociados y el conflicto social que estos puedan conllevar. Este proceso de planificación y gestión del cambio está estrechamente vinculado a la implementación y cumplimiento de la Agenda 2030.

Además de un instrumento de avance y de consenso, el diálogo social es esencial para abrir procesos de planificación tan profundos como los que demanda el cumplimiento de la Agenda 2030, en particular en el diseño de la actividad productiva y económica de los próximos años.

Los cambios estructurales que deben acompañar a la mayoría de los ODS deben estar sustentados, en primer lugar, en el diálogo social. Su necesidad se pone de relieve en una buena parte de los Objetivos:

- En primer lugar, no se puede concebir el trabajo decente (ODS 8) si no hay diálogo social, ya que éste es definitorio del mismo. En su meta 8.8, relativa a la protección de los derechos laborales, menciona expresamente, en uno de sus indicadores, el proceso bipartito de diálogo social por el que se articulan las relaciones laborales: la negociación colectiva.
- Asimismo, la Agenda 2030 hace mención a la eficacia y transparencia de las instituciones, a la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas y al acceso público a la información y protección de libertades fundamentales (ODS 16). Son todos elementos básicos que tienen su sustento en un diálogo social eficaz.
- Además el diálogo social puede hacer aportes significativos en la reducción de las desigualdades (ODS 10), ya que la existencia de un diálogo social sólido permite mejorar la inclusión y la protección de las personas trabajadoras más vulnerables o con menor capacidad de negociación (trabajo informal, migrantes, mujeres y jóvenes).
- Por otra parte, el diálogo social muestra aportes importantes en relación a la reducción de las desigualdades de género (ODS 5). En concreto, las medidas aprobadas en el marco del diálogo social en el contexto de pandemia, han tenido un impacto positivo/atenuante de las brechas de género. En el mismo sentido, se apunta el fomento de la negociación de Planes de Igualdad en las empresas y la creciente inclusión de cláusulas en la negociación de convenios colectivos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres (con medidas sobre corresponsabilidad, conciliación, mejora de permisos de maternidad, lactancia, formación, promociones, prevención y erradicación de la violencia de género y el acoso sexual y acoso por razón de sexo, etc.).

¹ Según lo define la OIT, el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas –e incluso el mero intercambio de información– entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales

- Igualmente, es necesario señalar la importancia de que la implementación de los sistemas de protección social y la administración de las instituciones de seguridad social se realicen a través de un proceso de diálogo social para que sean lo más adecuados y eficaces posible (ODS 1).
- De manera específica, hay que destacar la importancia del diálogo social para promover una transición justa que asegure el futuro y los medios de vida de los trabajadores y sus comunidades afectados por el cambio climático y por las políticas climáticas en la transición hacia una economía baja en carbono (ODS 13).

Las estructuras del diálogo social han permitido resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han promovido el buen gobierno, el progreso y la paz sociales, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico. La experiencia de la crisis económica del año 2007 y su contraposición con la gestión de la pandemia ocasionada por el COVID-19, ha puesto de manifiesto la importancia de la inteligencia colectiva para trabajar conjuntamente con todos los agentes sociales en la respuesta más adecuada a la crisis. Es aquí donde el diálogo social ha demostrado todos sus beneficios.

EL TRABAJO SINDICAL SOBRE LOS ODS EN EL MARCO DE LA EMPRESA

La repercusión e impacto en la empresa de la Agenda 2030 y la proactividad y propaganda con la que el mundo empresarial está enarbolando la bandera de los ODS nos obliga a velar para que realmente respondan verazmente a los compromisos que dicen asumir. En este sentido, se trata de auditar, laboral y socialmente, si realmente hay un compromiso firme, acompañado de objetivos e indicadores de cumplimiento, y no solo una instrumentalización de los ODS como herramientas de marketing y mejora de la reputación corporativa.

Este hecho es particularmente importante en las grandes empresas, dado que la globalización ha traído la dilución del poder regulatorio y de control de los Estados, en favor de los mercados y las grandes multinacionales. En este ámbito, la cuestión clave actualmente sobre las que las organizaciones sindicales están desplegando esfuerzos es la diligencia debida en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable. En un marco de negociaciones a nivel internacional para lograr el Tratado vinculante de las Naciones Unidas sobre Empresas Transnacionales, a nivel europeo y local, CCOO centra sus esfuerzos en lograr una legislación vinculante, que garantice la diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos y conducta empresarial responsable.

En este contexto, los Acuerdos Marco Globales (AMG), negociados a nivel global por sindicatos y empresas multinacionales, son unas herramientas de diálogo social muy valiosas que sirven para proteger los intereses de los trabajadores y trabajadoras a través de todas las operaciones de una empresa multinacional en toda su cadena de valor. A través de los AMG se puede contribuir al cumplimiento de muchos de los ODS, de marcado carácter transnacional, en un contexto en el que la fragmentación y segmentación del modelo de negocio de muchas empresas dan como resultado que de sus decisiones dependen las condiciones laborales de millones de trabajadores y trabajadoras repartidos a lo largo de su cadena de valor. A ello hay que sumar el correspondiente impacto en las comunidades locales donde residen.

Por otro lado, la contribución sindical al cumplimiento de la Agenda 2030 también se debe realizar a través de la negociación colectiva, tanto a nivel sectorial y de empresa. En este marco, se deben promover y proponer cláusulas alineadas con los diferentes ODS, en materias muy diversas (condiciones laborales, igualdad, inclusión, conciliación, colectivos vulnerables, transición energética, transición justa, etc.).

Asimismo, en el papel de interlocutores preferentes con la sociedad civil, las organizaciones sindicales tienen la responsabilidad de informar sobre los esfuerzos y logros alcanzados por las empresas en este marco, así como comunicarles cuáles son sus planteamientos y posiciones. De igual manera, se debe trasladar a las empresas las demandas, necesidades y expectativas de la sociedad en general en el cumplimiento de los ODS.

LAS RELACIONES CON LA SOCIEDAD CIVIL EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS ODS

La movilización social y juvenil, encarnada de manera particular en cuestiones como el cambio climático o la igualdad de género, pone de relieve la necesidad de construir un marco de relaciones propio con las diferentes organizaciones de la sociedad civil.

Asimismo, la especial consideración que la gran empresa presta a algunos *stakeholders* y organizaciones sociales, fundamentalmente por su creciente incidencia en la reputación empresarial, nos debe servir para establecer sinergias con estas organizaciones para el cumplimiento de nuestros objetivos sindicales en el marco de la empresa.

Por ello, el trabajo conjunto y la búsqueda de sinergias con algunas de estas organizaciones, debe ser tenido en cuenta a la hora de colaborar en el cumplimiento de los ODS y en las exigencias a las empresas en este contexto. La reivindicación del trabajo decente, la igualdad o la transición justa son algunas de las cuestiones que el mundo sindical debe trasladar y trabajar conjuntamente con la sociedad civil.

En este sentido, CCOO viene participando con diferentes plataformas y movimientos sociales con un doble objetivo: fortalecer las alianzas con el enfoque sindical y promover la capital importancia de los derechos laborales para la consecución de un mundo más justo, igualitario y sostenible, donde nadie se quede atrás. Entre estas, cabe mencionar **Futuro en Común, Plataforma Impacto de Género Ya, Alianza por el Clima o la Plataforma por un nuevo modelo energético**, entre otras.

Asimismo, CCOO mantiene una interlocución estable con las cinco organizaciones ecologistas más importantes del Estado que desemboca en ocasiones en iniciativas de colaboración conjuntas, en particular ligadas con la transición energética, la acción por el clima y la defensa de una transición justa.

ODS SINDICALES PRIORITARIOS

Es difícil, por no decir imposible, señalar un ODS en el que el movimiento sindical no deba estar implicado. El carácter sociopolítico de nuestras organizaciones conlleva y obliga a la defensa de los intereses de la clase trabajadora en todas las esferas del sistema económico y social.

Si bien el Objetivo 8 sobre Trabajo decente es el que encarna de manera más directa una de las prioridades sindicales, la acción sindical de CCOO realiza actuaciones y aportaciones en la integralidad de la Agenda 2030 con todos sus ODS. Muestra de ello es el Informe sindical sobre ODS 2020, en el cual las estructuras y organizaciones federales y territoriales de CCOO han plasmado las prioridades del mundo sindical en cada uno de los Objetivos de la Agenda 2030.

No obstante, en esta Guía se ha querido centrar el análisis en aquellos ODS considerados como más prioritarios, sin por ello olvidar el carácter universal, indivisible e interrelacionado de la Agenda 2030 y la contribución sindical al resto de los ODS.

Con este fin, se han sido seleccionados los siguientes:

- **Objetivo 1:** Fin de la pobreza.
- **Objetivo 3:** Salud y bienestar.
- **Objetivo 5:** Igualdad de género.
- **Objetivo 7:** Energía asequible y no contaminante
- **Objetivo 8:** Trabajo decente y crecimiento económico.
- **Objetivo 10:** Reducción de las desigualdades
- **Objetivo 12:** Producción y consumo responsables
- **Objetivo 13:** Acción por el clima
- **Objetivos 16:** Paz, justicia e instituciones sólidas



**PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS
SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO**

ODS 1

ALCANCE DEL ODS 1

El ODS 1 pretende erradicar la pobreza extrema en todo el mundo, reduciéndola en todas sus dimensiones y facilitando el acceso a recursos económicos, servicios básicos y protección social a toda la población. Asimismo, busca disminuir la exposición de las personas en situación de vulnerabilidad a los desastres económicos, sociales y ambientales y otras crisis e impulsar el crecimiento de los países en desarrollo, a través de la cooperación y la creación de marcos normativos sólidos a nivel nacional, regional e internacional².

Como indica la OIT, una de las principales causas de la pobreza es la denegación del derecho a la seguridad social plasmado en el artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La falta de niveles adecuados de protección social está asociada a la pobreza elevada y crónica, a la inversión insuficiente en capital humano y a unos estabilizadores automáticos de la demanda agregada débiles en caso de crisis económica³.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



² El sector privado ante los ODS. *Guía práctica para la acción*, Pacto Global 2016.

³ Objetivos de Desarrollo Sostenible: *Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Organización Internacional del Trabajo 2017.

⁴ Encuesta de condiciones de vida 2019, INE

⁵ **EAPN** -European Anti Poverty Network- es una coalición independiente de ONG y otros grupos involucrados en la lucha contra la pobreza y la exclusión social en los Estados miembro de la Unión Europea. Creada en diciembre de 1990, trabaja para la erradicación de la pobreza y la exclusión social, buscando permitir que aquellas personas que sufren la pobreza y la exclusión social puedan ejercer sus derechos y deberes.

METAS SINDICALES

El Objetivo 1 de la Agenda 2030 reclama la erradicación de la pobreza en todas sus formas y en todas las regiones del mundo. Reclama para todos, especialmente los pobres, los mismos derechos a los recursos productivos y a su propiedad, así como el acceso a los servicios básicos.

Con mucha frecuencia, las definiciones de la pobreza son mediciones de ésta basadas en los ingresos. Sin embargo, es importante exponer que la pobreza es multidimensional, ya que engloba una amplia gama de cuestiones además de los ingresos de los pobres. El concepto hace referencia a las necesidades básicas como el acceso a la alimentación, a un techo, al agua potable, a la educación o a la sanidad, y se amplía al disfrute de los derechos humanos básicos como la no discriminación, la libertad frente al trabajo forzoso y el derecho de sindicación.

Desde la óptica sindical, es preciso participar activamente en los procesos nacionales de seguimiento y examen de los ODS, con miras a promover y defender no solo los derechos de las personas trabajadoras, si no también los intereses de los más pobres de la sociedad, como demanda este ODS 1.

Es imprescindible e irrenunciable **insistir en el enfoque basado en el trabajo decente, estrechamente ligado al fin de la pobreza**. Hay una tendencia por parte de los gobiernos al hablar de programas de desarrollo a centrarse únicamente en el empleo, quitando importancia a otros pilares relativos al trabajo decente y, más específicamente, a los derechos de los trabajadores. **Los sindicatos tienen que insistir en que las cuatro dimensiones del trabajo decente (los derechos, el empleo, la protección social y el diálogo social) se incluyan en el plan nacional**. Ello ha de ir unido a una vinculación de la estrategia sindical con el compromiso con los ODS que permitirá a los sindicatos participar en estos planes de desarrollo abogando por las posiciones sindicales tradicionales como la libertad de asociación y de negociación colectiva, el pleno empleo, la protección social para todas las personas, los salarios decentes, las buenas condiciones de trabajo, la seguridad de los ingresos para los pobres y contribuir con ello a la elaboración de estrategias nacionales de crecimiento inclusivas y sostenibles.

Metas sindicales prioritarias e indicadores relativos al ODS 1

METAS	INDICADORES
Meta 1.2. De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres, niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales	Indicador 1.2.1. Tasa de pobreza y exclusión social en la UE y España, por género y edad.
	Indicador 1.2.2 Umbral de riesgo de pobreza en España.
	Indicador 1.2.3. AROPE, carencia de material severa y hogares con baja intensidad de trabajo, por género y edad.
Meta 1.3. Sistemas y medidas apropiadas de protección social.	Indicador 1.3.1. Pensiones contributivas y cuantía en España.
	Indicador 1.3.2. Personas beneficiarias de pensiones no contributivas de la Seguridad Social en España.
	1.3.3. Personas beneficiarias de prestaciones (contributivas y asistenciales) y tasa de cobertura de desempleo.
	1.3.4. Personas con derechos a dependencia.

PROPUESTAS SINDICALES

- Refuerzo del sistema público de Servicios Sociales.
- Prestación de ingresos mínimos. Es la fórmula que CCOO presentó, mediante ILP (Iniciativa Legislativa Popular), hace unos años.
- Aumento de recursos para la compensación educativa.
- Consolidación de un parque público de vivienda social asequible.
- Reforma fiscal que permita aumentar los recursos públicos destinados a esas políticas.
- Refuerzo del sistema público de pensiones:
 - Derogación de la reforma de pensiones de 2013.
 - Adopción de medidas concretas que garanticen la mejora de ingresos del sistema.
 - Garantía del equilibrio financiero del sistema.
- Prestaciones de ingresos mínimos:
 - Actualización de la cuantía establecida para el IPREM (Índice Público de Rentas de Efectos Múltiples).

En el marco de las empresas, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores debe	Interlocutor/ estado
Exigir condiciones de trabajo dignas en sus plantillas.	
Conseguir que se amplíe la cobertura de la protección social, lo que se traduce en alcanzar el número máximo de personas así como los niveles de protección más altos (contingencias y prestaciones).	
Reivindicar e impulsar el establecimiento de políticas de igualdad.	
Reivindicar la creación de oportunidades laborales para grupos vulnerables para el logro de su desarrollo laboral de forma igualitaria.	
Exigir que las condiciones de los salarios sean públicas.	
Exigir condiciones de trabajo dignas en las entidades con las que las empresas se relacionen (proveedores, socios, etc.). Asegurar que cuentan con condiciones laborales dignas y ofrecen contratos a largo plazo.	
Perseguir el establecimiento de negociaciones colectivas dentro de la empresa que permitan a las plantillas mejorar las condiciones laborales.	
En aquellas empresas que sea posible por su sector de actividad, conseguir la fabricación o elaboración de productos y servicios asequibles que satisfagan las necesidades de los grupos vulnerables, con precios y características adaptadas.	
Vigilar y obligar a la empresa a disminuir el impacto medioambiental que tengan sus actividades y operaciones, para evitar crisis ambientales, sociales y económicas que repercutan en la población.	



**GARANTIZAR UNA VIDA SANA Y PROMOVER EL BIENESTAR
PARA TODOS Y TODAS EN TODAS LAS EDADES**

ODS 3

ALCANCE DEL ODS 3

El ODS 3 busca garantizar una vida sana y promover el bienestar de todas las personas en todas las etapas de la vida. Aborda todas las grandes prioridades sanitarias, reclama una cobertura sanitaria universal y una mayor financiación de la salud para asegurar la contratación, el perfeccionamiento, la capacitación y la retención del personal sanitario, así como el fortalecimiento de las capacidades de todos los países para la reducción de los riesgos y la gestión de los riesgos para la salud.

Cada año mueren más de 6 millones de niños o niñas antes de haber alcanzado los cinco años de edad y alrededor de 300.000 mujeres durante el embarazo o el parto. La falta de acceso a servicios de salud sexual y reproductiva y a vacunas y medicamentos de calidad en muchas partes del mundo dificulta la consecución de una vida sana por parte de la población.

Por otro lado, 400 millones de personas carecen de acceso a servicios sanitarios básicos, debido a la falta de cobertura sanitaria universal en muchos países, lo que provoca que las personas con dificultades económicas no puedan acceder a servicios médicos de calidad ⁶.

El ODS 3 pretende reducir la tasa mundial de mortalidad materna e infantil, lograr la cobertura sanitaria universal y el acceso a los servicios de salud sexual y reproductiva para todos, poner fin a las epidemias de enfermedades, reducir las muertes relacionadas con el tabaco, el alcohol y los accidentes viales y fomentar la investigación y la financiación de la salud ⁷.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

La creciente mercantilización del Sistema Nacional Sanitario español se puede observar en el incremento del aseguramiento privado, con mayor frecuencia entre los grupos más acomodados. Creció más en aquellas Comunidades Autónomas donde los recortes sanitarios fueron más pronunciados y la percepción del deterioro sanitario fue mayor (tiempos de espera), lo que ha contribuido a aumentar el riesgo de dualización sanitaria entre un sistema de pago de calidad y un sistema público de mínimos para la población más vulnerable. La financiación sanitaria privada tiene efectos regresivos y puede generar importantes desigualdades, ya que los costes recaen sobre las personas pobres y ancianos (*Informe FOESSA 2019*).

16



El porcentaje de **Gasto Sanitario Público Total** en 2019 alcanzó el **72,4%**, lo que en porcentaje sobre el PIB suponía un 5,74%. El porcentaje sobre el Gasto Público Total era de 14,3 y traducido a gasto por habitante alcanzaba la cifra de 1.559 euros⁸.



Es necesario destacar el **retroceso en la inversión** en infraestructuras y el impacto del efecto sustitución relativo que se ha dado, por ejemplo, en la extensión del seguro privado como compensación a las deficiencias del sector público sanitario.



El **gasto sanitario total** en el periodo **2012-2016** ha variado **6,2%**; en términos absolutos el crecimiento es de 5.947 millones de euros. El gasto sanitario público presenta un incremento del 4,7%, mientras que el gasto sanitario corriente privado ha crecido algo más del doble, 10,1%; en términos absolutos el crecimiento es de 3.250 y 2.697 millones de euros respectivamente⁹.

⁶ Objetivos de Desarrollo Sostenible: *Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Organización Internacional del Trabajo 2017.

⁷ El sector privado ante los ODS. *Guía práctica para la acción*, Pacto Global 2016.

⁸ *VIII Informe FOESSA 2019 sobre exclusión y desarrollo social en España*.

⁹ Gasto Sanitario. *Informe Anual del Sistema Nacional de Salud 2018*. Ministerio de Sanidad.

METAS SINDICALES

En el último trimestre del año 2019 CCOO presentó su *Plan Integral de Medidas para la Atención Primaria*. Un conjunto de medidas para impulsar y resituar el modelo de Atención Primaria como elemento básico y central del Sistema Nacional de Salud; una Atención Primaria que sirva de instrumento para garantizar la equidad en el acceso a la sanidad pública, gratuita, de calidad y universal, y para corregir las desigualdades. Para ello, CCOO apostó -y apuesta- por mejorar su financiación, organización y gestión, y por la dotación de mayores recursos materiales y humanos (con el correcto dimensionamiento de las plantillas en todas sus categorías), con el objetivo de garantizar una cartera básica de servicios y de atención homogénea para toda la ciudadanía, volviendo a poner en valor los programas de prevención, educación y promoción de la salud.

CCOO ya planteaba que, para un buen funcionamiento, la financiación del Sistema Nacional de Salud no puede ser inferior al 7,2% del PIB y, por tanto, la financiación de la Atención Primaria con respecto a la financiación sanitaria pública debe situarse en el entorno del 25%. El porcentaje del gasto sanitario en Atención Primaria con respecto al gasto sanitario público en el período 2002-2016 -últimos datos de los que disponemos- lo sitúa en torno al 14% con una escasa variación anual; significando el 14,5% del año 2010, el 13,4% de 2015 y en 2016 es del 13,5%.

Las metas sindicales en relación a este Objetivo 3 se centrarían en:

- **En materia de empleo**, encontramos dos objetivos fundamentales, por un lado, incrementar las plantillas y por otro, acabar con la excesiva temporalidad de ellas.
- **Financiación**. Es imprescindible situar el gasto sanitario público en, al menos, el 7,2% del PIB. Ese incremento en la financiación debe aparejar incrementar el gasto sanitario en Atención Primaria hasta el 25% del total del gasto sanitario, para conseguir acercar a la población los servicios sanitarios, y dar más capacidad resolutoria a la Atención Primaria, volviendo a retomar sus valores intrínsecos, como la educación para la salud, la prevención y la promoción valores que se han olvidado en esta última etapa. Se debe potenciar todo lo relacionado con la Salud Pública, algo que no ha estado a la altura, por falta de medios, en esta pandemia.
- **Gasto farmacéutico**. Se debe hacer una política de compras y de producción propia que rebaje ostensiblemente este gasto, y que permita reabrir el debate sobre el copago farmacéutico.
- **Decidida apuesta por lo público**. Se deben evitar en el futuro procesos de privatización del Sistema, y se debe apostar claramente por la reversión de lo que se ha privatizado en el pasado, tanto hospitales como servicios concretos. Es ineludible la derogación de la Ley 15/97 sobre habilitación de nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud.

El copago farmacéutico, la exclusión de determinados colectivos del acceso a la sanidad universal, la falta de adecuación entre inversión en dependencia y necesidades reales son factores que han influido en estos datos que hoy tenemos y que sitúan a más de la mitad de la población en exclusión afectados por la exclusión de la salud, una cifra que llega hasta al 63% de la población en situación de exclusión severa.

CCOO apuesta por un desarrollo exponencial del modelo de Atención Primaria que sitúe a la ciudadanía en el centro del modelo sanitario. Se deben acercar los servicios sanitarios a la población y ese debe ser el objetivo de este nivel asistencial.

Metas sindicales prioritarias e indicadores relativos al ODS 3

METAS	INDICADORES
3.7. Garantía de acceso a la salud reproductiva y a la planificación familiar.	3.7.2. Porcentaje de interrupciones voluntarias de embarazo entre la población adolescente (entre 10 y 14 años y entre 15 y 19 años).
3.8 Lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos y todas.	3.8.1. Gasto público en sanidad en la Unión Europea y España (porcentaje sobre el PIB), y en CCAA.
	3.8.2. Gasto público en atención primaria y especializada.
	3.8.3. Densidad y distribución del personal sanitario por territorios.
3.b. Apoyo a la I+D de vacunas y medicamentos esenciales.	3.b.2. Porcentaje de gasto público destinado a los sectores de la investigación médica ya a la atención sanitaria básica.

PROPUESTAS SINDICALES

- En materia de empleo, dos objetivos fundamentales, por un lado, incrementar las plantillas y por otro, acabar con su excesiva temporalidad.
- Es imprescindible situar el gasto sanitario público en, al menos, el 7,2% del PIB. Ese incremento en la financiación debe aparejar incrementar el gasto sanitario en Atención Primaria hasta el 25% del total del gasto sanitario, para conseguir acercar a la población los servicios sanitarios, y dar más capacidad resolutive a la Atención Primaria, volviendo a retomar sus valores intrínsecos, como la educación para la salud, la prevención y la promoción valores que se han olvidado en esta última etapa. Se debe potenciar todo lo relacionado con la Salud Pública, algo que no ha estado a la altura, por falta de medios, en esta pandemia.
- Se debe hacer una política de compras y de producción propia que rebaje ostensiblemente el gasto farmacéutico, y que permita reabrir el debate sobre el copago farmacéutico.
- Apuesta por lo público. Se deben evitar en el futuro procesos de privatización del Sistema, y se debe apostar claramente por la reversión de lo que se ha privatizado en el pasado, tanto hospitales como servicios concretos. Es ineludible la derogación de la Ley 15/97.

En el marco de las empresas, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores debe	Interlocutor/ estado
Exigir, impulsar y colaborar en la puesta en marcha de planes adecuados de seguridad y salud laboral para empleados y sus cadenas de valor. Obligatoriamente se ha de cumplir con la legislación y disminuir las cifras de accidentes y enfermedades laborales.	
Impulsar y colaborar en que la empresa promueva una cultura preventiva en relación a la salud. Formación periódica sobre seguridad y salud laboral a todos las plantillas.	
Impulsar y colaborar en que la empresa adopte precauciones y acciones especiales en materia de seguridad y salud laboral para mujeres embarazadas, a empleados con discapacidad u otros grupos vulnerables.	
Impulsar y colaborar en que la empresa promueva un estilo de vida saludable entre la plantilla implantando, por ejemplo, una dieta adecuada en el comedor de la organización o creando instalaciones deportivas accesibles para todos y para todas.	
Impulsar y colaborar en que la empresa promueva hábitos contra el sedentarismo, como el acceso a las oficinas en bicicleta u otras actividades físicas y deportivas. Fomentar en las empresas campañas de sensibilización en materia de salud preventiva, seguridad vial u otras cuestiones relacionadas con el bienestar.	
Impulsar y colaborar en que la empresa reduzca el impacto medioambiental en sus operaciones. Vigilar y eliminar el uso de productos químicos peligrosos, para evitar contaminar el aire, el agua y el suelo.	
Asegurarse que quienes integran la cadena de suministro no estén expuestos a peligros para la salud.	
Las empresas del sector sanitario o farmacéutico están más ligadas a este Objetivo 3, pero todas, independientemente de su sector, pueden tomar medidas.	



**LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS
Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS**

ODS 5

ALCANCE DEL ODS 5

El ODS 5 es considerado el objetivo que persigue el logro de la igualdad entre hombres y mujeres. No es un objetivo aislado sino que impregna toda la agenda, que lo transversaliza, con la inclusión de metas relacionadas en todo el resto de objetivos. Este ODS está compuesto por seis metas que ponen atención en la erradicación de toda discriminación y violencia hacia las mujeres; reconocimiento y valoración del trabajo doméstico no remunerado; promoción de la participación en el ámbito económico, político y público de las mujeres; garantizar el acceso a la salud sexual y reproductiva; y lograr marcos jurídicos y políticas eficaces que garanticen la igualdad.

La igualdad formal o igualdad ante la ley se alcanza con marcos jurídicos (legislaciones) que eviten discriminaciones y aseguren la igualdad de trato entre personas, grupos, colectivos, sexos, etnias, etc. España es el noveno país en el ranking europeo en materia de igualdad formal, contando con amplia normativa desarrollada bajo el paraguas de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género. Se trata en principio de un marco legal que enfrenta dos desafíos. El primero respecto a la necesidad de hacer efectivo y extender su cumplimiento. El segundo se refiere a las limitaciones en cuanto a falta de protección frente a todas las formas de violencias machistas.

Se ha constatado que la ley vigente en España no protege a las mujeres de todas las formas de violencia basada en el género. A ello se une un deterioro de los servicios de protección para las mujeres que han sobrevivido a la violencia. La Ley Integral contra la Violencia de Género es insuficiente. Hasta ahora solo se considera violencia de género cuando se produce dentro de la pareja. La ratificación por España en 2014 del Convenio de Estambul (Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, realizado en Estambul el 11 de mayo de 2011) dota de marco normativo a la superación de esta concepción restrictiva, obligando a la prevención y asistencia de todas las formas de violencia contra las mujeres.

Este ODS integra metas relacionadas con la valorización, remuneración y visibilización de los cuidados. La economía de los cuidados se articula en torno a la esencialidad de las tareas y profesiones vinculadas a la sostenibilidad de la vida. Es necesario un nuevo modelo de desarrollo y económico en el que se valore el tiempo no mercantilizado y se flexibilice el tiempo dedicado al mercado productivo. Las tareas de cuidados (ligadas a la esfera reproductiva y atribuidas históricamente a las mujeres) son fundamentales para la sostenibilidad de la vida, y para que el sistema económico prospere. Sin embargo, se encuentran devaluadas económica y socialmente, muchas veces ignoradas, y no remuneradas. Las profesiones vinculadas con los cuidados son las que se encuentran mayoritariamente ocupadas por mujeres y presentan peores condiciones laborales en términos de temporalidad, parcialidad, salarial, en seguridad y salud, etc.

La participación y liderazgo de las mujeres es otro de los objetivos integrados en las metas de este ODS, para garantizar que las decisiones se toman teniendo en cuenta las cuestiones de género y no discriminan ni excluyen aún más a las personas de mayor riesgo. Existe un desequilibrio claro de roles de liderazgo a nivel de Jefes de Estado, en organismos internacionales, altos tribunales, grandes empresas, PYMES, organizaciones de la sociedad civil, etc. La meta persigue acabar con la infrarrepresentación de mujeres en las posiciones de toma de decisión.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

¿Cómo se manifiesta la discriminación por cuestiones de género?



Las **brechas de género** son impactos negativos sobre las mujeres provocados por la discriminación. Brecha del 6,74% en afiliaciones a la SS (8.779.999 mujeres en enero 2021, frente a 10.049.593 hombres). Brecha del 9,95% en tasas de actividad (53,55% de mujeres en 2020 T4, y 63,3% de hombres). Brecha del 14,69% en paro registrado, 2.273.375 mujeres en enero 2021, 1.690.978 de hombres. Todo ello conduce a una brecha salarial del 24% en la UE, y en España del 27%.

Observatorio Igualdad y Empleo de INE



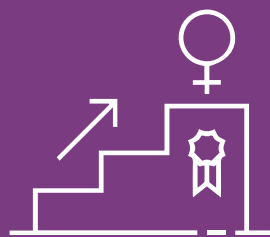
Penalización de la maternidad. Los ingresos laborales brutos de las mujeres se ven reducidos en un 11,2% durante el primer año de maternidad, un 19,5% a los dos años de ser madre y, una década después, son un 28% más bajos. El nivel salarial de los padres apenas se ve afectado.

Informe Banco de España 2020



Persistencia del **acoso sexual** en el lugar de trabajo. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares está expresamente prohibido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En 2019 se registraron 918 actuaciones de la IT en este ámbito, que afectaban a 789 personas trabajadoras.

Informe anual de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social 2019



Participación y liderazgo de mujeres. la participación de las mujeres en los puestos de liderazgo está muy por debajo de la paridad marcada en la Ley de Igualdad en el ámbito empresarial y judicial. El porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del IBEX 35, en el año 2019, era del 27 %. Como directoras ejecutivas (CEO) no llegan al 3% (2,94%)

Informe sindical sobre ODS 2020

METAS SINDICALES

Las metas identificadas como prioritarias responden a posicionamientos sindicales prioritarios en este ámbito. Para CCOO la actuación frente a las violencias contra las mujeres pasa por el cumplimiento efectivo de los compromisos del Convenio de Estambul, aplicando las medidas contempladas en el Pacto de Estado contra la violencia, estableciendo un marco internacional de prevención y protección de las mujeres y menores víctimas, donde se amplíe el concepto de violencia de género a todas las violencias machistas: violencia sexual, laboral, institucional u otras no infligidas por la pareja o expareja.

En el ámbito laboral es especialmente grave el fenómeno del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, manifestación de la violencia de género que evidencia la persistente desigualdad en las relaciones de poder, entre mujeres y hombres. Se hace necesario para ello fortalecer y colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como más formación, sensibilización y colaboración con la Representación Legal de Trabajadoras/es.

En España, tanto los cuidados como el trabajo doméstico siguen recayendo de manera abrumadoramente mayoritaria sobre las mujeres. Faltan servicios públicos y políticas que promuevan la corresponsabilidad entre hombres, mujeres, sociedad, empresas y Estado (Administraciones Públicas). El empleo relacionado con estas tareas, a menudo se desarrolla en la economía informal y en condiciones muy precarias. En el caso de las trabajadoras del hogar, España aún tiene pendiente la ratificación del convenio 189 de la OIT.

La participación plena de las mujeres en los poderes ejecutivo, político, legislativo, judicial y económico, en igualdad de oportunidades con los hombres, es un elemento clave para asegurar el pleno ejercicio de sus derechos y contribuye a la erradicación de las desigualdades que generan discriminaciones y brechas de género. Existe un déficit histórico de esta presencia y si bien se observan avances, estos son tan lentos que hacen necesaria la intervención con políticas de igualdad (planes y acciones positivas).

Metas sindicales prioritarias e indicadores relativos al ODS 5

METAS	INDICADORES
5.1. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo	5.1.1. Marcos jurídicos para promover, hacer cumplir y supervisar la igualdad y la no discriminación por motivos de sexo
5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación	5.2.1. Víctimas de violencia de género
5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados domésticos mediante servicios públicos, infraestructuras políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	5.4.1. Porcentaje de tiempo dedicado a quehaceres y cuidados no remunerados, por sexo, grupo de edad y ubicación
	5.4.2. Empleo informal/no remunerado como porcentaje del empleo por sexo
5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública	5.5.1. Proporción de mujeres en cargos directivos

PROPUESTAS SINDICALES

POR LOS CUIDADOS Y LA CORRESPONSABILIDAD

- Necesidad de reforzar la inversión en el sector público de cuidados.
- Impulsar una reforma educativa basada en la coeducación que integre la educación en la igualdad y en el respecto a la diversidad, y extender las infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, a toda la población de 0 a 3 años.
- Negociar medidas de apoyo económico para acordar en el ámbito del diálogo social con empresariado y Gobierno en caso de reducción de jornada para cuidar de los hijos, hijas o a personas dependientes. Incentivo económico si se acogen, de forma igualitaria, por el mismo plazo y de manera alternativa, ambos progenitores.
- Igualdad de derechos laborales y de protección social para las trabajadoras del hogar.
- Ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de trabajadoras y trabajadores domésticos.

POR LA VISIBILIDAD DE LAS MUJERES

- Exigir al Gobierno que reclame a los poderes económicos (dirección IBEX 35) y judicial, el cumplimiento obligado de lo establecido en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007.
- Potenciar políticas de igualdad activas que garanticen el cumplimiento (en resultados) del principio de presencia equilibrada en los órganos de poder y decisión, adoptando las medidas de acción positiva necesarias.
- Formación en igualdad, todo ello articulado en planes de igualdad específicos a los distintos organismos de la Administración Pública.
- Puesta en marcha del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2021-2024.

Están obligadas a negociar el diagnóstico y el plan de igualdad, a través de la apertura de la negociación y la constitución de una comisión negociadora:

- empresas con una plantilla de 50 o más personas
- empresas obligadas por el convenio colectivo que les sea de aplicación
- cuando la autoridad laboral lo establezca en un procedimiento sancionador

En el marco de las empresas, ¿qué puede hacer la representación legal de las trabajadoras y trabajadores?	Interlocutor/ estado
<p>Promover los Planes de Igualdad en las empresas, velando por su adopción en aquellas empresas obligadas, y fomentando su negociación en las que no, respondiendo a un adecuado proceso de diagnóstico, transparente y con datos cualitativos y cuantitativos. El Plan debe contener una serie de objetivos, medidas, e indicadores para el seguimiento de su avance, así como un calendario. Su implementación debe llevar aparejado un adecuado seguimiento. "Guía de medidas y planes de igualdad", Secretaría Mujeres e Igualdad CCOO 2021".</p>	
<p>Impulsar la adopción de políticas de empresa y negociar protocolos específicos de lucha contra el acoso sexual. Solicitar información sobre número y tipo de incidentes de violencia de género o acoso ocurridos en el lugar de trabajo.</p>	
<p>Reforzar la negociación colectiva con perspectiva de género, introduciendo en los convenios colectivos medidas para incentivar la corresponsabilidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptaciones de jornada • Flexibilidad, bolsa de horas (semanal, mensual...). • Excedencias y reducciones de jornada por cuidado de menores o familiares a cargo incentivadas (donde no se produzca pérdida de cotización ni salarial...) • Permisos, licencias, incentivos mejorados en negociación colectiva 	
<p>Velar por la existencia del Registro Salarial, donde se haga constar las remuneraciones medias y su evolución desagregadas por sexo, edad y clasificación profesional o igual valor.</p>	
<p>Exigir composiciones paritarias a todos los niveles: grupos de trabajo, comités, directivas, etc.</p>	
<p>Demandar formación en igualdad, diversidad e inclusión para toda la plantilla incluyendo equipos directivos. Solicitar la articulación de procesos desde Recursos Humanos para fomentar la promoción de la mujer.</p>	

Consulta las guías prácticas de CCOO sobre

- Valoración del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- Dos nuevas herramientas para seguir avanzando en las políticas de Igualdad en el ámbito laboral sobre el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



**GARANTIZAR EL ACCESO A UNA ENERGÍA ASEQUIBLE,
SEGURA, SOSTENIBLE Y MODERNA**

ODS 7

ALCANCE DEL ODS 7

La energía es un derecho humano del que carece una de cada 7 personas en el mundo. En el Estado español la pobreza energética¹⁰ afecta a amplias capas de la sociedad, sobre todo a hogares con bajo nivel de ingresos, familias monoparentales (monomarentales en su mayoría), familias con menores a su cargo, personas jubiladas y personas mayores. En la mayoría de los casos, todas ellas tienen en común los bajos ingresos. El nivel educativo, la situación laboral, el tipo de contrato o el país de origen son indicadores socio-demográficos que también inciden en este tipo de pobreza.

Por otro lado, la producción y uso de la energía son los factores que más contribuyen al cambio climático, representando alrededor del 60% de todas las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero. El consumo de energía primaria a partir de fuentes renovables a nivel mundial se situaba, en el año 2018, en el 10,8% del total, representando la cuarta fuente de consumo tras el petróleo (33%), el carbón (27%) y el gas natural (24%).

Universalizar el acceso a la energía, asequible y no contaminante es uno de los retos que plantea el ODS 7.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



En el Estado español hay **entre 3,5 y 8,1 millones** de personas en situación de **pobreza energética**¹¹.



En el año 2018, el **9,1% de la población** -4,2 millones de personas- **no pudo permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.**



Más del **75% de las emisiones de gases de efecto invernadero** en la Unión Europea son debidas a la **quema de combustibles** para usos energéticos o de transporte¹².



El Estado español tiene una **elevada dependencia energética exterior** (combustibles fósiles), **superior al 70%.**



En el año 2019, el **37,5%** del total de la electricidad producida provino de **fuentes renovables**¹³.



España tiene un parque de 25 millones de viviendas en general muy obsoleto, el **60%** de las cuales se construyó **sin ninguna normativa de eficiencia energética.**

¹⁰ Situación en la que se encuentra un hogar en el que no pueden ser satisfechas las necesidades básicas de suministros de energía como consecuencia de un nivel de ingresos insuficientes y que, en su caso, puede verse agravada por disponer de una vivienda ineficiente en energía.

¹¹ Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética 2019-2024.

¹² Eurostat.

¹³ Informe Sistema Eléctrico 2019

METAS SINDICALES

En el marco de un objetivo más amplio de prevención y lucha contra la pobreza y la exclusión social, se deben promover y colaborar en la puesta en marcha de política y medidas que pongan fin a la situación de pobreza energética que afecta a millones de personas en nuestro país y garantizar el acceso efectivo a la energía como derecho humano universal.

Asimismo, una prioridad sindical debe ser impulsar y apoyar el tránsito hacia un nuevo modelo energético sostenible, dominado por el uso eficiente de la energía, una reducción drástica del consumo energético total y la producción a partir de fuentes de energía renovable, que permitan la democratización de la energía, el desarrollo económico, el empleo y el mantenimiento del estado del bienestar también para los más vulnerables. En este escenario de transición energética se debe velar por la adopción de medidas de transición justa para los trabajadores y trabajadoras, sectores y territorios vulnerables a los cambios.

Metas sindicales prioritarias e indicadores ligados al ODS 7

METAS	INDICADORES
META 7.1. GARANTIZAR EL ACCESO UNIVERSAL A LA ENERGÍA	Indicador 7.1.1. Porcentaje de personas que no puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada
	Indicador 7.1.2. Porcentaje de personas que ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) en los últimos 12 meses
	Indicador 7.1.3. Porcentaje de población residente en España que sufre temperaturas inadecuadas en la vivienda o retraso en el pago de recibos, o ambos.
META 7.2. ENERGÍAS RENOVABLES EN EL CONSUMO FINAL DE ENERGÍA	Indicador 7.2.1. Proporción de energía renovable en el consumo final total de energía
META 7.3. MEJORA DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA	Indicador 7.3.1. Intensidad energética: consumo de energía final por unidad de PIB.

PROPUESTAS SINDICALES

- Impulsar y colaborar en la aplicación de medidas contra la pobreza energética, como el desarrollo de mecanismos para evitar el corte de suministro en los hogares más vulnerables o ampliar el bono social.
- Se deben también promover otras medidas que incidan en factores estructurales de la pobreza energética como los elevados precios del gas y la electricidad que pagan los hogares españoles, o la deficiente eficiencia energética del parque de viviendas.
- Impulsar un proceso de transición energética dominado por las energía renovables que incorpore una estrategia para que las empresas asuman el período de transición de forma competitiva y sin incorporar traumas territoriales, económicos y sociales, y no solo soluciones tecnológicas.
- Reivindicar el papel dominante de las políticas públicas en este proceso, de la participación social y de la entrada de nuevos actores en el sistema energético avanzando en la democratización del sistema energético ahora concentrado en un oligopolio económico.
- Exigir que los Convenios de Transición Justa cuenten con la participación y el apoyo sindical, estén dotados de fondos estables, integren un plan industrial y social alternativo, dotado económicamente y que contemple la posible reconversión de los centros de generación con tecnologías renovables, recojan un plan de recolocación y acompañamiento que asegure el empleo directo en los diferentes centros de la empresa y el de la subcontratación.
- Plantear la inclusión de parámetros incentivadores en las subastas de nueva potencia a las empresas que han reconvertido centros de generación o reubicado sus plantillas.
- Fomentar la puesta en marcha de comunidades energéticas locales, las cuales desarrollen actividades de generación de energía (procedentes de energías renovables), distribución, suministro, consumo, agregación y almacenamiento de energía así como prestar servicios de eficiencia energética, prestación de servicios de recarga para vehículos eléctricos o de otros servicios energéticos.
- Demandar una estrategia industrial y tecnológica para la transición energética que permitan convertir los objetivos y vectores de cambio en palancas de industrialización: ecosistemas industriales, movilidad, comunidades energéticas, redes inteligentes, generación distribuida y gestión de la demanda, almacenamiento de energía, eficiencia energética de edificios e industria.

En el ámbito de la empresa y centros de trabajo la representación sindical debe	Interlocutor/ estado
Promover la formación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión eficiente de la energía en los centros de trabajo y en sus ámbitos de actuación individuales.	
Proponer y participar en la elaboración e implantación de planes de movilidad sostenible en el centro de trabajo.	
Plantear la designación de un «gestor energético» en la empresa, como agente promotor y responsable de la ejecución de las auditorías energéticas, de los programas de gestión eficiente de la energía y de la interlocución con la representación sindical en el uso y gestión de la energía en la empresa o centros de trabajo.	
Participar en la implantación y funcionamiento de las herramientas de gestión de la energía, en particular en los sistemas de gestión ambiental, sistemas de gestión de la energía, huella de carbono, etc.	



**PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO INCLUSIVO
Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO Y EL TRABAJO DECENTE
PARA TODOS Y TODAS**

ODS 8

ALCANCE DEL ODS

El Objetivo 8 tiene como fin “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas”.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Objetivo 8 incluye los siguientes temas prioritarios:

- El empleo pleno y productivo y el trabajo decente.
- La desigualdad salarial por razón de sexo.
- El desempleo entre los jóvenes.
- La eliminación de todas las formas de trabajo infantil.
- La formalización de la economía informal.
- Los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas.
- La protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro.
- Los trabajadores migratorios.

Las prioridades relativas al trabajo decente también están recogidas en otros objetivos. En el Objetivo 1, dedicado a la pobreza, se hace referencia al nivel mínimo de protección social mientras que las competencias técnicas y profesionales se recogen en el Objetivo 4, que se refiere a la educación.

El ODS 8 es uno de los objetivos que mayor interés tienen desde el punto de vista sindical, y especialmente alguna de sus metas (8.8). Como señala Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI (Central Sindical Internacional): “El ODS 8 no se podrá lograr si no se garantizan los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva”¹⁴ que garanticen los procesos de conflicto y negociación necesarios para una mejora en las condiciones de trabajo y un mercado de trabajo más inclusivo y justo.

No cabe duda de que el trabajo decente, la lucha a la desigualdad y la pobreza o el crecimiento económico inclusivo y sostenible no podrán alcanzarse, entre otras, sin un marco de relaciones laborales democrático, donde los y las trabajadoras puedan ejercer sus derechos individuales y colectivos.

¹⁴ Declaración de Sharan Burrow, Secretaria General de la CSI.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



Según la Encuesta de Población Activa, datos tercer trimestre 2019, la tasa de actividad se sitúa en un **58,74%**, es decir por debajo del objetivo marcado por el Consejo Europeo de Lisboa en 2010 (60%), apreciándose una diferencia de 11 puntos porcentuales menor en el caso de las mujeres (53,53%) respecto a los hombres (64,24%).



La tasa de paro (13,78%) como la tasa de empleo (50,64%) se encuentran muy alejadas de la media europea. Se observa una **diferencia importante por sexo**, prácticamente tres puntos porcentuales entre **las mujeres (15,5%) y los hombres (12,23%) en la tasa de paro**, mientras que en la tasa de empleo la **discriminación laboral de la mujer es de 11 puntos porcentuales menos que los hombres**.



Los datos de **ocupación por tipo de contrato, sexo y tipo de jornada** según los datos del cuarto trimestre de 2019 (datos de la Encuesta Población activa. INE) indican que las mujeres concentran la mayor parte del empleo a tiempo parcial (74% del total), y presentan mayor tasa de temporalidad (27,4%) situándose prácticamente 3 puntos por encima de la de los hombres.



La mayor tasa de **temporalidad en los empleos a tiempo parcial (44,6%)** donde el 36% de las mujeres que tienen un empleo temporal lo tienen a tiempo parcial, frente al 18% de los hombres.



En España las **personas de 15 a 24 años con estatus laboral de inactivas¹⁶ es de un 5,30%**, de esta cifra algo más de la mitad son mujeres.

METAS SINDICALES

Las perspectivas de avances hacia el trabajo decente no son nada probables, salvo que se modifiquen las políticas económicas, laborales y se afronten los retos de la transformación tecnológica en un amplio proceso de diálogo social, que debe concretarse en la negociación colectiva como una apuesta de gobernanza con el objetivo del bien común.

Se ha de impulsar el tránsito hacia nuevas formas de organización del trabajo que abandonen las sendas de la temporalidad en el empleo, la devaluación salarial, las horas extras no remuneradas y el crecimiento de los datos de siniestralidad. Todo ello requiere un cambio drástico en la regulación de las relaciones laborales, con un aumento del poder de negociación de los trabajadores y trabajadoras tanto individualmente como colectivamente a través de sus sindicatos. Es necesario el fortalecimiento de uno de los actores básicos en las relaciones laborales como son los sindicatos y una intervención decidida de los gobiernos para limitar las prácticas laborales precarizadoras.

¹⁶ Indicador 8.6.1. Personas de 15 a 24 años que no estudian ni tienen empleo y no reciben formación, por sexo.

La siniestralidad laboral crece siguiendo una línea ascendente. Según datos de CCOO las cifras de accidentes laborales en nuestro país, ascendieron a millón y medio en 2019, de los que 635.000 precisaron baja laboral, un 5,5% más que el año anterior. En 2019 se produjeron 28.000 accidentes laborales por semana, 13 de ellos de carácter mortal. **Junto a esta siniestralidad, persiste el grave problema del subregistro de enfermedades profesionales.**

El índice de incidencia de accidentes de trabajo por sector y accidentes mortales con baja en jornada refleja 3.019,6 por cada 100 mil trabajadores en 2019 (Estadística de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, datos provisionales). En el caso de los accidentes mortales en jornada, el índice de incidencia se quedó en 1,93 por cada 100 mil trabajadores (datos provisionales), frente al 2,37 de 2018.

Metas sindicales prioritarias e indicadores relativos al ODS 8

METAS	INDICADORES
Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	Indicador 8.5.1. Tasa de actividad, empleo y paro por sexo.
	Indicador 8.5.2. Población inactiva por motivos y sexo.
	Indicador 8.5.3. Población con empleo a tiempo parcial por motivos y sexo.
	Indicador 8.5.5. Remuneración de la población asalariada en relación al PIB.
	Indicador 8.5.6. Evolución del SMI.
	Indicador 8.5.7. Salario medio según deciles, por tipo de jornada y género.
	Indicador 8.5.8. Brecha salarial de género y ganancia media según tipo de contrato y tipo de jornada por sexo.
	Meta 8.6. Para 2020 reducir sustancialmente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación.
Indicador 8.6.2. Abandono escolar prematuro en la UE y España por sexo.	
Indicador 8.6.3. Tasa de empleo de jóvenes en la UE y España por CCAA.	
Indicador 8.6.4. Tasa de emancipación de jóvenes en España, por género y edad.	
Indicador 8.6.5. Tasa de paro de larga duración de jóvenes en la UE y España.	

PROPUESTAS SINDICALES

- Desarrollar e integrar las políticas activas de empleo con la creación de empleo directo por parte de las administraciones públicas en aquellos sectores que proveen de servicios básicos como sanidad, educación, dependencia o servicios sociales.
- Crecimiento de la inversión pública en I+D+i y, en especial, aquellos sectores que deben ser motor de la transición ecológica del modelo productivo.
- Impulsar el desarrollo del vigente Plan reincorpórate-T donde se establecen medidas específicas dirigidas a la población desempleada de larga duración.
- Continuar con el desarrollo del Plan de Choque por el Empleo Joven.
- Incidir en el desarrollo de políticas activas de empleo que aúnen mundo laboral con la educación.
- Desarrollo de políticas de rentas que aseguren las posibilidades de emancipación de las personas jóvenes (ayudas a la vivienda, acceso al primer empleo, renta básica).
- Reivindicar medidas de conciliación basadas en el horario flexible, establecer bolsas de horas de carácter remunerado o recuperable por las personas trabajadoras para atender necesidades no cubiertas por los permisos legalmente establecidos... con efectos durante la vida laboral de las mujeres, así como en la etapa de jubilación, de forma que las mujeres tengan acceso a prestaciones contributivas.
- Desarrollos legislativos que erradiquen la discriminación por razón de género y diversidad sexual, etnia, o diversidad funcional.
- Un cambio en la normativa laboral que dificulte los procesos de precarización en las condiciones de trabajo, reduciendo los niveles de inseguridad y vulnerabilidad a los que se enfrentan los trabajadores y trabajadoras.

En el ámbito de la empresa y centros de trabajo la representación sindical debe	Interlocutor/ estado
Combatir la precariedad y mala calidad del empleo a través de medidas como luchar contra la contratación temporal en fraude de ley y frenar la extensión de los contratos de muy corta duración.	
Perseguir el establecimiento de oportunidades de promoción y desarrollo profesional de las plantillas, especialmente a jóvenes o personas con discapacidad.	
Apoyar un sistema retributivo transparente basado en el análisis de salarios desglosados en salario base, complementos según sexo y clasificación profesional.	
Afrontar políticas de empleo con perspectiva de género y garantizando igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de calidad, igualdad de trato en las condiciones laborales, salarios dignos e igualdad en la protección social.	
Garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva y promover la adhesión de los trabajadores y de las trabajadoras a sindicatos de trabajadores.	
Vigilar el cumplimiento de las leyes y regulaciones tributarias en los países de operación, para fomentar su crecimiento económico.	



REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES

ODS 10

ALCANCE DEL ODS 10

A nivel mundial se constata un aumento de la desigualdad, que puede medirse de diversas formas. Una de ellas es mediante la participación del factor trabajo en el PIB. Si Naciones Unidas, estima una reducción en la participación del factor trabajo en el PIB del 57 por ciento en 2000 al 55 por ciento en 2015, en España esa participación es del 45 por ciento del PIB. Las principales causas son el estancamiento de los salarios y la disminución de las contribuciones sociales. Éste ha sido uno de los principales factores que han llevado al aumento de la desigualdad en el mundo.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Las organizaciones sindicales, reclaman una **reforma del sistema de protección social** para contar con instrumentos más eficaces de protección frente al desempleo. Mientras eso siga pendiente, la ralentización económica va a seguir provocando el empobrecimiento de amplias capas de la sociedad. Se trata de la necesidad de abordar un problema estructural de desigualdad y pobreza en nuestro país que la pandemia ha acentuado y convertido en urgente.

La **baja dotación presupuestaria destinada a cubrir los gastos en protección social** explica la precarización del mercado de trabajo y, los altos niveles de pobreza y exclusión social. Todo ello viene determinado por las opciones de gasto del Estado, si se opta o no por mantener un Estado del Bienestar, de escaso desarrollo todavía en España. Para financiar un nuevo marco de protección es necesaria una reforma fiscal de la que obtener los recursos precisos.

La desigualdad también refleja los distintos motivos de discriminación. Por ejemplo, la desigualdad o brecha salarial, analizada también en el ODS 5, sigue siendo una de las formas más persistentes de discriminación entre hombres y mujeres. **Los salarios medios de las mujeres son inferiores a los de los hombres por igual trabajo o trabajo de igual valor**, en España el salario medio de las mujeres debería incrementarse un 27% para equipararse al salario medio de los hombres. Es una realidad que se repite en todas las comunidades autónomas, en todos los tramos de edad, sectores y ocupaciones. **Las mujeres ocupan mayoritariamente los empleos temporales, a tiempo parcial, en los sectores y los puestos de trabajo con los salarios más bajos.** La sociedad no ha asumido que la conciliación de la vida laboral y familiar, y la falta de corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado no son sólo responsabilidad de las mujeres. Las mujeres se incorporan a un mercado de trabajo concebido, organizado y gestionado en su mayor parte por criterios masculinos, donde **el trabajo reproductivo y de cuidados no es tenido en cuenta.**

La Meta 10.7 aborda las preocupaciones de un grupo especialmente discriminado, el de las personas trabajadoras migrantes. El **objetivo** de una inmigración segura, legal y ordenada solo puede ser alcanzado desde un diseño multilateral y cooperativo a escala global y que tiene unos cauces institucionales en España desde el año 2004 basados en el diálogo social a través de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración. **A escala regional, la decepción del “nuevo” Plan de migración y asilo impulsa aún más la necesidad que la UE desarrolle – por fin- una política realista, eficaz y común en el ámbito de las migraciones laborales: sin ella el buen desarrollo de la política migratoria española no resultará plenamente efectivo.**

Tras la aprobación por la ONU en 2018 del Pacto Mundial por una Migración legal, segura y ordenada debe servir de base común para desarrollar estrategias políticas en la UE a corto plazo que resultan imprescindibles.



El número de **hogares en los que ninguno de sus miembros tiene ingresos** salariales (salario o prestaciones sociales) **se ha incrementado hasta los 671.000**, en los que residen 2,3 millones de personas.



Tasa de riesgo de pobreza: prácticamente **una de cada 5 personas están en riesgo de pobreza y que 1 de cada 10 está en riesgo de extrema pobreza**. La evolución es el resultado de dos factores que se entrelazan: el deterioro en la distribución de la renta en el mercado de trabajo (distribución primaria de la renta) y la disminución de la capacidad de redistribución de los presupuestos de la renta.



España se sitúa claramente por encima de la media europea. El riesgo de pobreza es prácticamente 8 puntos por encima de estos países, y 5 puntos por encima de la media europea. Además, la tasa de pobreza es mayor entre las mujeres que entre los hombres (con una diferencia similar a otros países), y entre la población joven, con una tasa de riesgo de pobreza prácticamente 10 puntos por encima de la media y con una brecha mayor a la de otros países europeos.



España presenta un gasto en protección social muy por debajo, no sólo de la media de la Unión Europea o la zona euro, sino a gran distancia del gasto en protección social que dedica Francia (11 puntos más) o Alemania (6 puntos más).



El porcentaje de mujeres con ingresos menores o iguales al SMI es más del doble que el de los hombres (20% mujeres, 8% hombres). Entre las personas trabajadoras con ganancia baja (su ganancia por hora está por debajo de los dos tercios de la ganancia mediana), 7 de cada 10 son mujeres.

Metas sindicales prioritarias e indicadores relativos al ODS 10

METAS	INDICADORES
Meta 10.1. De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40 por ciento más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional	10.1. Participación del factor trabajo en el PIB 10.3. Tasa pobreza UE- España, género
Meta 10.2. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	10.2.1. Proporción de personas que viven por debajo del 50 por ciento de la mediana de los ingresos
Meta 10.4 Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.	10.4. Gasto público en protección social (porcentaje sobre el PIB) UE 10.4.5. Contribución fiscal UE
Meta 10.7. Promover la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas	

PROPUESTAS SINDICALES

Para reducir las desigualdades mediante mayor gasto público y cobertura de la protección social:

- Acometer una profunda reforma fiscal, con criterios de progresividad y redistributivos, con el objetivo de alcanzar los niveles de ingresos y gastos de la media de la Eurozona. La misma debe contener la lucha contra el fraude fiscal y aumentar la transparencia sobre las grandes corporaciones y las grandes fortunas.
- Demandar inversiones en la iniciativa pública en sanidad, educación y servicios sociales:
 - recuperando el gasto en servicios sociales, por lo menos a niveles anteriores a 2012 y así asegurar una red suficiente de servicios sociales básicos a toda la población.
 - realizando un Plan de Choque para garantizar la atención a personas en situación de Dependencia, que elimine las listas de espera para recibir atención efectiva.
 - prestaciones sociales adecuadas para responder ante diferentes contingencias; incapacidad, desempleo y jubilaciones.
 - desarrollando nuevas prestaciones para proteger a colectivos más vulnerables como sería una prestación de ingresos mínimos o renta mínima; para apoyar iniciativas personales que faciliten la emancipación juvenil, así como políticas adecuadas de apoyo a la familia en sus diversas formas.

Propuestas sindicales MIGRACIÓN

- Fomentar el debate sobre la normalidad del fenómeno migratorio como cuestión social, laboral y económica ordinaria que debe ser gestionada políticamente con realismo y eficacia
- Impulsar un enfoque multilateral de la gestión de las migraciones tanto a nivel global (PACTO MUNICIPAL ONU) como a nivel regional (POLITICA COMUN EFICAZ EN LA UE) que tenga en cuenta a las personas y a los Estados de origen, tránsito y destino de las migraciones
- Impulsar e intensificar el marco de diálogo social tripartito negociado y habilitado en España desde 2004 a través de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración como órgano institucional de interlocución especializada en migraciones.
- Ratificación del Convenio 189 de la OIT por el Estado español sobre condiciones de los trabajadores y las trabajadoras del empleo doméstico dado que es un sector muy feminizado y configurado esencialmente por trabajadoras extranjeras.
- Seguimiento y promoción del Pacto de las Naciones Unidas por una migración legal, segura y ordenada aprobado el otoño del 2018 en Marrakech, primer instrumento internacional no vinculante para ordenar las migraciones a nivel global.

REGISTRO RETRIBUTIVO

- Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, al margen de su tamaño, y en él debe ser incluido también el personal directivo y los altos cargos.
- El objeto del registro retributivo es garantizar la transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a esta información de las empresas.
- Para ello, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, siempre desglosados los datos por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo o categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa.
- A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

En el ámbito de la empresa y centros de trabajo, la representación sindical debe	Interlocutor/ estado
Vigilar y dar seguimiento al cumplimiento por la empresa de las leyes y regulaciones tributarias en los países de operación de las empresas.	
Dar seguimiento al cumplimiento por la empresa del Real Decreto 902/2020, sobre Igualdad Retributiva entre mujeres y hombres, con el fin de comprobar que no existe discriminación en la empresa, y particularmente que no existe discriminación salarial ni brechas de género.	
Velar porque el derecho fundamental a la libertad de asociación y sindicación de todas las personas en la empresa sea respetado, promoviendo la afiliación sindical de personas migrantes independientemente de su situación administrativa.	
Verificar que los derechos laborales de las personas migrantes en los centros de trabajo son respetados, y que sus condiciones de trabajo no son discriminatorias.	
Atender a los intereses de las personas migrantes especialmente vulnerables como mujeres, personas racializadas, o LGTIB, o con discapacidad.	
Divulgar información acerca de los derechos laborales y de sindicación que asisten a las personas migrantes en el centro de trabajo.	
Impulsar en la empresa campañas de sensibilización contra la discriminación y el racismo.	



**GARANTIZAR MODALIDADES DE CONSUMO
Y PRODUCCIÓN SOSTENIBLES**

ODS 12

ALCANCE DEL ODS 12

La población mundial actual supera los 7.700 millones y, según las previsiones de Naciones Unidas, para el año 2050 se estima que supere los 9.700 millones. Aproximadamente la mitad vive en áreas urbanas y se prevé que esta situación alcance los dos tercios en 2050. Ambas tendencias suponen una gran presión sobre los recursos del planeta: cada vez somos más y la tendencia a concentrarnos en grandes centros urbanos provoca que las consecuencias del cambio climático sean cada vez más graves y haya un incremento de la contaminación y del uso de recursos, muchos de ellos próximos al agotamiento.

Por ello es necesario un desacoplamiento absoluto entre el progreso económico y social y el uso de los bienes y recursos en los que se sostiene el actual modelo de producción y consumo. Este desacoplamiento debe basarse en criterios de eco-eficiencia (menos consumo por unidad de producto) y de suficiencia (más prosperidad con menor crecimiento económico, bajo fórmulas de reparto del tiempo de trabajo, redistribución de rentas, trabajo y servicios compartidos, etc.).

Además, es imperativo que el nuevo modelo se sustente en las energías renovables y se abandonen las energías fósiles, responsables del calentamiento global y sobre las que se ha apoyado el actual modelo de producción y consumo.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



El Estado español ocupa el puesto 22 del ranking mundial de la huella ecológica¹⁶. Nuestro país sigue consumiendo más recursos de los que puede producir. De hecho, necesitaríamos casi 3 países como el nuestro para satisfacer nuestras demandas.



Los niveles de generación y tratamiento de los residuos son insostenibles. En el año 2017 solo **el 36,11% de los residuos urbanos generados en España** fueron destinados al reciclado. Del resto, el 51,16% acabaron en vertederos y el 12,73% fueron incinerados.



Hay una escasa implantación de herramientas de gestión ambiental en el tejido productivo: menos de 1.000 empresas y organizaciones del Estado español tienen implantado un sistema de gestión ambiental verificado según el Reglamento europeo EMAS, el estándar de certificación ambiental más avanzado del mundo. Además la participación de los trabajadores, de las trabajadoras y de sus representantes legales en estas herramientas de gestión ambiental es muy limitada y poco promovida por las empresas.



La implantación de la contratación pública sostenible es aún poco representativa. **Sólo el 12% del volumen total de contratación pública nacional¹⁷ incluye criterios de contratación ecológica.**

¹⁶ Informe planeta vivo.

¹⁷ Procedimientos de contratación pública sujeto a la Ley de Contratos del Sector Público.

METAS SINDICALES

Las metas sindicales vinculadas al Objetivo 12 están relacionadas, fundamentalmente, con la reivindicación de un cambio en el actual modelo productivo, lineal y abierto, que ha superado los límites físicos (escasez de recursos) y ambientales (contaminación ambiental) del Planeta.

Nuestras prioridades deben centrarse, por un lado, en la participación en el marco de desarrollo y aplicación de políticas y estrategias nacionales, territoriales y sectoriales para avanzar en la transición a un nuevo modelo productivo. Por otro lado, y desde nuestra presencia en los sectores productivos y en los centros de trabajo, debemos impulsar esa transición hacia un nuevo modelo productivo sostenible, inclusivo, decente y seguro, con la exigencia común de que se desplieguen todas las medidas de transición justa necesarias para dar respuesta a los cambios y las necesidades de los sectores productivos, territorios y personas trabajadoras vulnerables a los cambios.

En este contexto, el papel tractor de la Administración pública para impulsar este cambio necesario es esencial, en primer lugar por el peso específico que tiene la contratación pública sobre el tejido productivo (20% del PIB).

Asimismo, el cambio de modelo está vinculado directamente a su integración plena en las empresas. Para ello, estas cuentan con diferentes herramientas de gestión ambiental de apoyo para materializar este cambio, en el que el papel de los trabajadores y trabajadoras, como sujetos clave de los procesos productivos, es determinante.

Si bien la consecución del Objetivo 12 requiere el compromiso de todos los sectores productivos y agentes de la sociedad civil, el turismo y la hostelería tienen un papel relevante; más si cabe en un país como el nuestro, donde la dependencia económica, laboral y social de este sector es tan importante. Es por ello, que una de las metas seleccionadas es la referida a lograr un turismo sostenible.

Para la consecución de este ODS se evidencia que el reconocimiento de derechos y obligaciones de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para colaborar en la mejora ambiental de las AAPP, empresas y centros de trabajo debe ser una reivindicación sindical.

Metas sindicales prioritarias e indicadores relativos al ODS 12

METAS	INDICADORES
Meta 12.2. Lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales	Indicador 12.2.1. Consumo material interno en términos absolutos, consumo material interno per cápita y consumo material interno por PIB
Meta 12.5. Reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización	Indicador 12.5.1. Total nacional de residuos generados per cápita
	Indicador 12.5.2. Distribución porcentual del tratamiento de residuos urbanos por tipo de tratamiento
Meta 12.6. Prácticas sostenibles e información sobre la sostenibilidad en las empresas.	Indicador 12.6.1. Número de certificaciones ambientales (empresas con EMAS, número de productos con Etiqueta Ecológica Europea y número de licencias de etiqueta ecológica europea)
Meta 12.7. Contratación pública sostenible	Indicador 12.7.1. Porcentaje del volumen total de contratación pública nacional correspondiente a procedimientos de contratación pública que incluyen criterios de contratación ecológica.
Meta 12.b Turismo y hostelería sostenible	Indicador 12.b.1. Establecimientos de hostelería con sistema de gestión ambiental EMAS

PROPUESTAS SINDICALES

- Impulsar la contratación pública ecológica y las compras verdes en todas las Administraciones Públicas (AAPP). Asimismo, debemos también promover la adopción de criterios de compras verdes y socialmente responsables en las empresas.
- Plantear, en los procesos de revisión y actualización de las autorizaciones ambientales de las empresas, la incorporación en los condicionados de criterios de circularidad en los procesos productivos.
- Exigir que se refuercen las plantillas y recursos de las AAPP vinculados a la inspección y al control ambiental para vigilar su cumplimiento.
- Demandar el establecimiento de ayudas, exenciones e incentivos fiscales desde la AAPP que fomenten la incorporación de criterios de circularidad en los procesos de producción y prestación de servicios, y apoyo al desarrollo de los mismos de manera integral en polígonos industriales.
- Apoyar la promoción y el incentivo desde las Administraciones Públicas para la adopción por parte de las empresas de herramientas de gestión ambiental como el Reglamento EMAS, las Etiquetas Ecológicas Europeas, las metodologías de cálculo de la huella de carbono, huella ecológica, huella de agua, etc.
- Urgir a las CCAA y Ayuntamientos a la adopción de medidas y la dotación de recursos e infraestructuras para garantizar el cumplimiento de los objetivos de recogida selectiva de la materia orgánica.
- Promover la adopción de medidas preventivas en las fases de producción, distribución y consumo de bienes y productos agroalimentarios para poner freno al desperdicio y derroche alimentario.
- Apostar por un turismo de interior y proximidad diversificado, menos dependiente de la aviación, y relacionado con el patrimonio cultural y artístico, el deporte al aire libre sostenible o el turismo de naturaleza con limitaciones ambientales.
- Este tipo de turismo, lo mismo que el turismo social y rural, con estancias más prolongadas, tiene que basarse en la rehabilitación y restauración tanto de edificios, instalaciones y patrimonio como de espacios naturales, en la puesta en valor de los recursos locales y en opciones de movilidad más sostenibles.
- Estudiar la idoneidad de “tasas turísticas para la sostenibilidad”, enfatizando en su carácter finalista.
- Proponer la adhesión de establecimientos hoteleros a sellos y certificaciones que promuevan y garanticen el respeto de los derechos laborales y la gestión ambiental más avanzada (sello Hoteles Justos y Reglamento EMAS).
- Colaborar en la promoción de un turismo de proximidad y de interior, fidelizando la demanda interna.
- Plantear la adopción en el sector turístico y de la hostelería de políticas y estrategias de compras sostenibles, reducción del derroche alimentario y promoción del consumo de bienes de producción local.

En el interior de las empresas, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores tiene que	Interlocutor/ estado
Incorporar en las plataformas de negociación colectivas el reconocimiento de derechos de información y consulta en temas ambientales a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras para colaborar en la mejora ambiental de los centros de trabajo.	
Plantear y colaborar en el interior de las empresas en el desarrollo de políticas de circularidad y sostenibilidad, en cuestiones tales como la movilidad sostenible de los trabajadores y trabajadoras, gestión del agua y de la energía, procesos, diseño de productos, políticas de mitigación y adaptación al cambio climático, etc.	
Proponer la implantación de sistemas de gestión ambiental allá donde no estuviera ya implantado y reivindicar su participación en el mismo	
Solicitar su participación en la elaboración de la información no financiera de la empresa (informes de sostenibilidad), a partir de los cuales las empresas comunican a la sociedad sus impactos y la gestión de los mismos.	
Reforzar las estrategias de formación y recualificación de las plantillas del sector del turismo y la hostelería, la Tarjeta Profesional como prioridad estratégica y la Formación Digital, como uno de los vectores de mejora de la empleabilidad y productividad del factor trabajo.	



**ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR
EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS**

ODS 13

ALCANCE DEL ODS 13

La década 2010-2019 ha sido la más cálida desde que hay registros. Por su parte, el año 2020 ha sido el segundo más cálido de la historia, sólo superado por el año 2016. Este hecho es muy significativo de la evolución del calentamiento global y de su gravedad, dado que se estima que las emisiones de gases de efecto invernadero han caído alrededor de un 6 % debido a las restricciones de movimiento y las recesiones económicas derivadas de la pandemia de la COVID-19.

El Acuerdo de París pretende aunar e impulsar la respuesta mundial a la amenaza del cambio climático manteniendo el aumento global de la temperatura durante este siglo muy por debajo de 2 grados con respecto a los niveles preindustriales. El acuerdo también aspira a reforzar la capacidad de los países para lidiar con los efectos del cambio climático mediante flujos financieros apropiados, un nuevo marco tecnológico y un marco de desarrollo de la capacidad mejorado.

El Objetivo 13, alineado con este compromiso, busca a través de sus metas adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos, fortalecer la resiliencia e impulsar la adaptación a los extremos escenarios climáticos previstos.

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



En el año 2019 España emitió 314, 481, 2 millones de toneladas de CO₂ equivalentes a la atmósfera²⁰, lo que representa un **5,93 % menos que el año anterior**.



En ese año, el **37,5% del total de la energía producida provino de fuentes renovables**. Este dato es un 1% inferior a la aportación de las renovables en el año anterior. Este retroceso se debe a que la contribución del gas natural casi ha doblado su aportación, pasando del 11,5% en 2018 al 21,9% en 2019²¹.



El año 2019 fue muy cálido en España, con una temperatura media de 15,9 °C, 0,8 °C por encima del valor medio anual del periodo de referencia 1981-2010. Se trató del sexto año más cálido desde el inicio de la serie (año 1965). Ocho de los diez años más cálidos desde 1965 se han producido en este siglo y cinco de los seis años más cálidos se han producido en esta última década.



En el periodo comprendido entre el año **1965 y el 2019 se registró un descenso en las precipitaciones** de unos 18 litros por m² (entre un 2,5% y un 3,5% menos).



La subida del nivel del mar se ha ido acelerando globalmente, y ha pasado de una subida de 1,7 mm/año durante el periodo 1901-2010, a 2,9 mm/año entre 1993 y 2019.

¹⁸ Calidad y evaluación ambiental.

¹⁹ Red eléctrica de España. España cierra 2019 con un 10 % más de potencia instalada de generación renovable.

ANÁLISIS DE LAS PERCEPCIONES Y ACTITUDES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE EL CAMBIO CLIMÁTICO



¿Cómo percibimos el cambio climático, qué opinión tenemos sobre lo que se está haciendo desde la empresa, administración pública o entidad en la que trabajamos y cuáles son nuestras actitudes y preferencias personales para el cambio en nuestro centro de trabajo?

Tras el análisis de las más de 4.000 respuestas recibidas a un cuestionario elaborado para valorar las percepciones y actitudes de las personas trabajadoras ante el cambio climático, los resultados muestran un alto nivel de acuerdo con la idea de que el cambio climático es un grave problema actual originado por la acción humana, a la vez que hay una clara percepción que desde las empresas no fluye hacia las plantillas información suficiente sobre los retos ambientales a los que se enfrentan.

METAS SINDICALES

Los esfuerzos sindicales deben centrarse, por un lado, en el impulso a la aprobación y aplicación de medidas de mitigación y adaptación al cambio climático en el marco de las políticas, estrategias y planes nacionales y territoriales.

En paralelo, se deberán proponer y exigir la adopción de medidas de transición justa respecto de sectores y territorios vulnerables a los cambios.

Asimismo, se deberá promover el compromiso y sensibilización de la estructura sindical y de su afiliación en la acción climática y trasladar al seno de las empresas la reivindicación de aplicar políticas y objetivos de mitigación y adaptación al cambio climático, proponiendo nuestra colaboración para la consecución de los mismos.

Metas sindicales prioritarias e indicadores relativos al ODS 13

METAS	INDICADORES
Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	Indicador 13.2.1. Emisiones de gases de efecto invernadero
	Indicador 13.2.2. Porcentaje energías renovables en la generación de electricidad
	Indicador 13.2.3. Consumo de energía final en España

PROPUESTAS SINDICALES

- Demandar la **participación de los sindicatos** en el diseño, la ejecución y el seguimiento de las estrategias nacionales y territoriales relativas al cambio climático²⁰.
- **Reivindicar a nivel nacional y territorial un incremento de los objetivos de reducción de emisiones** y adecuarlos al nuevo objetivo europeo del 55% de reducción de emisiones para el año 2030.
- Promover el **ahorro y la eficiencia energética en todos los sectores**, reforzando los programas y estrategias existentes actualmente, impulsando medidas de gestión, reducción y electrificación de la demanda.
- Exigir la aprobación de **planes de desarrollo industrial** para los sectores ligados a la transición energética (renovables, eficiencia energética, almacenamiento...) con el objetivo de alcanzar la descarbonización a largo plazo, así como aprovechar todas las oportunidades asociadas.
- Promover la adopción de líneas de actuación que promuevan el **autoconsumo renovable** y la puesta en marcha de comunidades **energéticas locales**, en particular en el ámbito industrial. Para ello se deberá reivindicar, en los procesos de participación y negociación en los que esté presente la estructura sindical, la adopción de estrategias y normas en esta línea.
- Demandar a las diferentes Administraciones Públicas el diseño de **planes estratégicos para la rehabilitación energética de edificios** con el objetivo de intervenir de manera prioritaria en las viviendas con peor calificación energética, abordar el problema de la pobreza energética y modernizar los edificios con titularidad pública. Además, se debe solicitar que se integren instalaciones renovables en los edificios; promover las compras públicas de electricidad 100% renovable; fomentar la inclusión de cláusulas ambientales en la licitación de contrataciones y obras públicas, que primen el autoconsumo y las energías renovables.
- Participar en el desarrollo de un marco normativo y en la aplicación de medidas para una **movilidad sostenible**. El abanico de actuaciones es muy diverso: fomento del transporte público, adecuación del parque automovilístico, transformación de la industria automovilística, planes de movilidad sostenible en los centros de trabajo, plan integral de infraestructura y transición del transporte de mercancías por carretera al ferrocarril, participar en el debate de la fiscalidad de la movilidad, etc.

²⁰ La localización de los esfuerzos de mitigación y adaptación al cambio climático requieren de la implicación activa de gobiernos locales y autonómicos. Hoy en día, tan sólo siete Comunidades Autónomas (Cataluña, Andalucía, Baleares, Navarra, Aragón, País Vasco y Comunidad Valenciana) cuentan o están en proceso de definir legislación en materia de lucha contra el cambio climático y para la transición energética.

- Reivindicar **instrumentos legislativos** que ayuden a prever y abordar los **efectos adversos del cambio climático**, incluido su impacto socioeconómico y el efecto en las trabajadoras y trabajadores. En este sentido, se debe exigir que se refuercen los sistemas de protección social para garantizar que las personas más vulnerables estén protegidas frente a las consecuencias de los fenómenos meteorológicos extremos debidos al cambio climático.
- Exigir el despliegue y reforzamiento de todas las medidas de **transición justa** contenidas en la Estrategia de Transición Justa respecto de sectores y territorios vulnerables a los cambios.

En el marco de las empresas, la representación legal de las trabajadoras y trabajadores debe	Interlocutor/ estado
Solicitar el cálculo de la huella de carbono o el nivel de emisiones de gases de efecto invernadero de la organización (Alcance 1,2 y 3).	
Proponer a la empresa la inscripción voluntaria en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico o la certificación de esta medición por cualquier otro tipo de estándar.	
Proponer la adopción de una política de Cambio Climático (mitigación y adaptación), así como el establecimiento de objetivos y metas, con indicadores que permitan su evolución y grado de cumplimiento.	
Reivindicar la participación sindical en las políticas de cambio climático, y en las acciones de formación y sensibilización de la plantilla.	
Incorporar cláusulas a través de la negociación colectiva para la protección de la salud laboral ante el cambio climático e impulsar acciones para paliar o reducir los riesgos e impactos del cambio climático en los/as trabajadores/as y sus representantes.	



**PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA
EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A
LA JUSTICIA PARA TODOS Y CONSTRUIR A TODOS LOS NIVELES
INSTITUCIONES EFICACES E INCLUSIVAS QUE RINDAN CUENTAS**

ODS 16

ALCANCE DEL ODS 16

El Objetivo 16 es el objetivo de gobernanza de los ODS, basado en el estado de derecho, el respeto de los derechos y la eficacia de las instituciones. Todo ello resulta de particular relevancia para los sindicatos, por su papel constitucional de agentes sociales y de interlocución y representación con las instituciones. Se considera que el ODS 16 es el que ampara el Diálogo Social y la Negociación Colectiva, en su meta dedicada a garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas.

“El diálogo social (diálogo bipartito o tripartito entre las organizaciones representantes de los trabajadores y empleadores y los gobiernos) es una herramienta básica en los países democráticos para gestionar el conflicto social. Su objetivo principal es promover el intercambio de información y de propuestas de cara a conseguir un cierto consenso más o menos explícito. Tal y como señala la OIT, las estructuras del diálogo social han permitido resolver importantes cuestiones de índole económica y social, han alentado el buen gobierno, el progreso y la paz sociales, la estabilidad e impulsado el desarrollo económico.”

El Diálogo Social *“asegura el acceso a un trabajo decente (ODS 8) y se constituye como uno de los pilares de la Agenda del Trabajo Decente. Además, el llamado al reconocimiento y la observancia de los derechos laborales (meta 8.8), implica el pleno respeto de las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, incluidas todas aquellas que hacen referencia a los procesos de diálogo social en sus distintos niveles. Asimismo, los indicadores mundiales para los ODS (Naciones Unidas, 2018) hacen referencia explícita a la negociación colectiva, una de las formas que adopta el diálogo social bipartito (indicador 8.8.2).”²¹*

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



El Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial registró **en 2019, 161.378 mujeres víctimas de violencia de género**. Los feminicidios y asesinatos de mujeres en España fueron 105 en 2019 y 83 en 2020. Durante el estado de alarma las peticiones de asistencia a víctimas de violencia de género en España se elevaron a 29.700, un 57,9% más que el año anterior. El incremento de las llamadas al 016 fue de un 41,4% y el de las consultas online del 457,9% respecto a 2019.



La negociación colectiva se encuentra debilitada debido a factores globales como el aumento de la competencia mundial, y locales como la reforma de la legislación laboral en España en 2012. Los datos estadísticos aún provisionales del Ministerio de Trabajo del registro de convenios colectivos son muy concluyentes: durante todo el año pasado se firmaron y registraron 524 convenios colectivos, un 69% menos que en 2019. Y los trabajadores afectados por estos convenios se han desplomado en idéntica proporción (69%), pasando de tres millones en 2019 a algo menos del millón el pasado año (933.152). Respecto a los pactados en años anteriores pero con efectos económicos en 2020, se observa que al término de diciembre pasado también había tres millones de trabajadores menos protegidos por los convenios. En concreto, 7,6 millones de asalariados habían pactado sus condiciones laborales para este año, frente a los 10,6 millones al final de 2019, lo que supone un 28,3% menos de empleados protegidos por el paraguas de la negociación colectiva.

Presentación Hispabarómetro

²¹ La contribución del diálogo social a la Agenda 2030 - Promoviendo una Transición Justa hacia economías y sociedades sostenibles para todo el mundo. TUDCN 2019, Confederación Sindical Internacional.



Los mecanismos de diálogo social también se enfrentan a algunos desafíos como la complejidad creciente de los acuerdos contractuales, la emergencia de formas de trabajo atípicas y la persistencia de la informalidad. En 2021 se han convocado movilizaciones para exigir el cumplimiento del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020 (AENC) sobre subida salarial e incremento del SMI.



La evaluación de impactos en derechos humanos se mantiene como una acción poco trabajada, especialmente entre las empresas españolas, sólo el 10% la realizan, según Pacto Global en su Informe de progreso 2020.

METAS SINDICALES

Algunas de las metas integradas en el ODS 16 ya han aparecido descritas en otros ODS, pero dada su importancia para el logro de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, se vuelven a recoger en este ODS. Es el caso de la lucha contra la violencia. La violencia machista, en cualquiera de sus manifestaciones, supone un ataque a los derechos humanos y ciudadanos de las mujeres. Además impugna los principios y valores democráticos de toda la sociedad, como la libertad, la igualdad y la solidaridad. Muchas violencias machistas permanecen ocultas, no se contabilizan ni se aportan respuestas. El desarrollo sostenible se alcanza con igualdad de género, sin discriminación ni racismo. Esto significa integrar la perspectiva feminista, abrazar la inclusión y la diversidad. Para tener un futuro del trabajo centrado en las personas, que no deje a nadie atrás, hay que incluir a las personas LGBTI; es necesario garantizar que las políticas y las leyes no criminalicen a las personas LGBTI a causa de a quién aman o quiénes son. Es necesario garantizar justicia y protección, en particular para aquellas personas en nuestras sociedades que son más vulnerables a la discriminación.

Otra de las metas se dirige a garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas. Ampara la participación efectiva de los sindicatos en la negociación colectiva, en el diálogo social en general y en la elaboración de políticas nacionales de desarrollo. El papel que ha desempeñado y sigue desempeñando el diálogo social en la respuesta a la crisis de COVID-19 ha sido imprescindible, protegiendo a las personas trabajadoras, su salud y seguridad, sus empleos y su medio de vida, así como en las medidas para quienes han perdido su trabajo. Incluso en términos de impacto de género, estas medidas han logrado mitigar un aumento mucho mayor de las brechas de género que se hubiera dado sin ellas. Los interlocutores sociales han tenido gran influencia en la adopción de: ERTE's, ayuda a las empresas y a las trabajadoras y los trabajadores autónomos para garantizar su liquidez.

La última meta priorizada, integra la garantía del acceso público a información y la protección de las libertades fundamentales, en concreto el derecho a la libertad y a la seguridad de la persona, la libertad de opinión y de expresión, la libertad de asociación, la libertad de reunión y el derecho a un juicio justo por un tribunal independiente e imparcial. Sin embargo, en muchos países del mundo, prevalecen violaciones generalizadas de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras y de los sindicatos. Estas infracciones varían desde los actos de discriminación antisindical contra sindicalistas, hasta las violaciones de los derechos humanos y de las libertades civiles, incluyendo detenciones arbitrarias, desapariciones forzosas, torturas y asesinatos de sindicalistas. Las violaciones de derechos humanos, y de derechos laborales, en las cadenas globales de suministro de las empresas multinacionales, y en particular las de cabecera española, requieren de una intervención sindical y de marcos legales que establezcan un sistema de responsabilidad, denuncia y reparación, por parte de las empresas responsables de las violaciones hacia las víctimas. En este sentido, la debida diligencia debe ser consagrada como obligatoria en Tratados Internacionales, Convenios de la OIT, Directivas europeas y legislación española.

Metas sindicales prioritarias e indicadores relativos al ODS 16

METAS	INDICADORES
Meta 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.	16.1.1. Femicidios, violencia de género, delitos de odio/discriminación (racismo, discapacidad, orientación sexual, ideología...)
16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.	16.7.1. Tasa de cobertura de la negociación colectiva, convenios colectivos según ámbito de negociación y personas trabajadoras afectadas, densidad sindical, número de expedientes de regularización de empleo autorizados y comunicados en España, y personas trabajadoras afectadas.
16.10. Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.	16.10.1. Número de casos verificados de homicidio, secuestro, desaparición forzada, detención arbitraria y tortura de sindicalistas y defensores de los derechos humanos.
	16.10.2. Grado o alcance del reporte de empresas transnacionales españolas sobre el respeto de DDHH en sus cadenas de suministro.

PROPUESTAS SINDICALES

CONTRA LAS VIOLENCIAS MACHISTAS

- Potenciar el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de la violencia de género y en general de todas las violencias machistas, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
- Difundir y mejorar los derechos laborales de las víctimas de violencia de género, y en general de todas las violencias machistas, garantizando su ejercicio frente a obstáculos o impedimentos.
- Mejorar la respuesta institucional a la violencia mediante la formación, cooperación y coordinación de los distintos organismos implicados, entre el conjunto de las Administraciones, el ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.
- Educación en valores que fomenten la igualdad entre géneros, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, en todas las etapas y niveles formativos.
- Erradicar el sexismo en medios de comunicación, formación especializada a profesionales e incorporar la perspectiva de género en los códigos deontológicos.
- Protocolos sanitarios para la detección precoz de la violencia machista, con programas de formación del conjunto de profesionales sanitarios

- Exigir la ratificación del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, para poder visibilizar, prevenir, actuar y erradicar las violencias y acosos en el lugar de trabajo.

POR/PARA LA ADOPCIÓN DE DECISIONES PARTICIPATIVAS – ACCESO PÚBLICO A INFORMACIÓN Y LIBERTADES FUNDAMENTALES

- modificación de las normas legales, como la Ley Mordaza y el artículo 315.3 del Código Penal, que sirven para criminalizar las movilizaciones
- exigir el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el marco del diálogo social, con especial atención a los integrados en los Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC), que se suscriben periódicamente entre patronal y sindicatos
- exigir la derogación de las reformas laborales y de pensiones de 2013.

PARA GARANTIZAR LOS DDHH DE TODAS LAS PERSONAS EN LAS EMPRESAS Y SUS CADENAS DE SUMINISTRO

- Exigir el cumplimiento de los instrumentos clave para una conducta empresarial responsable

- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT
- Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales (debida diligencia y acceso a mecanismos de reparación)
- Ley de sostenibilidad no financiera española

- Apoyar el proceso emprendido por Naciones Unidas para la obtención de un tratado vinculante sobre empresas y derechos humanos que se viene debatiendo en la ONU desde 2014
- Defender y apoyar la adopción de una directiva europea sobre derechos humanos, debida diligencia y conducta empresarial responsable

- con mecanismos de diligencia debida obligatorios y efectivos, que cubran las actividades de las empresas y sus relaciones comerciales, incluida su cadena de suministro y subcontratación.
- Esa directiva debería empoderar a los trabajadores para luchar contra las violaciones de los derechos humanos.
- Debería garantizar la plena participación de los sindicatos y los trabajadores representantes en todo el proceso de debida diligencia.
- Las víctimas deben disponer de recursos efectivos y acceso a la justicia, incluidos los sindicatos.
- Las empresas deben ser responsables de los impactos de sus operaciones.

- El fortalecimiento de los derechos de los comités de empresa europeos en materia de información sobre sostenibilidad y establecimiento de estrategias

En el marco de las empresas, ¿qué puede hacer la representación legal de las trabajadoras y trabajadores?	Interlocutor/estado
Fomentar la negociación de protocolos frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	
Impulsar la negociación de convenios y planes de igualdad para el desarrollo de los derechos de las víctimas de la violencia de género.	
Demandar formación especializada dirigida al personal a todos los niveles, en valores que fomenten la igualdad entre géneros, la diversidad, la tolerancia y la educación sexual-afectiva, el respeto a los derechos humanos, y en el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista.	
Promover y apoyar el establecimiento de Acuerdos Marco Globales firmados por la representación de personas trabajadoras y federaciones internacionales, con inclusión de las normas de la OIT, y adecuados mecanismos de seguimiento e indicadores.	
Exigir el cumplimiento de la normativa marco sobre debida diligencia y conducta empresarial responsable enumerada anteriormente, y en particular la realización de evaluación de riesgos en el ámbito social, económico y ambiental, en cumplimiento de la Directiva revisada de presentación de informes no financieros y de la Ley 11/2018 en materia de información no financiera y diversidad.	

Ley 11/2018 de Información no financiera y diversidad, aplicada desde 2021 a

- **empresas que tengan más de 250 empleados y sean consideradas de interés público;**
- **empresas que tengan más de 250 empleados y el total de las partidas de su activo sea superior a 20.000.000 de euros;**
- **empresas que tengan más de 250 empleados y el importe neto de su cifra anual de negocios supere los 40.000.000 de euros.**

En el marco de las empresas, ¿qué puede hacer la representación legal de las trabajadoras y trabajadores?	Interlocutor/estado
Comprobar que los informes realizados por la empresa en el marco de la ley 11/2018 de Información no financiera, contengan la información requerida	

- En el ámbito medioambiental, las empresas deben aportar información sobre contaminación, fomento de la economía circular y prevención y gestión de residuos, uso sostenible de los recursos, la lucha contra el cambio climático o la protección de la biodiversidad.
- En temas laborales, las empresas deben aportar información clave sobre empleados: desglose de empleados atendiendo a criterios de diversidad (como sexo, edad, país o categoría profesional), remuneraciones y brecha salarial, datos de absentismo, nº de despidos... Además, las compañías tendrán que informar sobre la organización del tiempo de trabajo (absentismo, conciliación, desconexión laboral...), salud y seguridad en el entorno laboral (accidentes de trabajo y su frecuencia y gravedad, enfermedades profesionales desglosadas por sexo...), o formación de los empleados (políticas implementadas y dato de la cantidad total de horas de formación impartidas).
- Sobre el cumplimiento de los Derechos Humanos, se debe informar sobre la aplicación de procedimientos de diligencia debida en materia de derechos humanos; la prevención de los riesgos de vulneración de derechos humanos y las medidas para mitigar y gestionar los posibles abusos; informar de las denuncias que se hayan recibido por casos de vulneración de DDHH; cuestiones relacionadas con el respeto por la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva... Se requiere, incluso, que la empresa aporte información relacionada con la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio y la abolición efectiva del trabajo infantil.
- En materia de lucha contra la corrupción y el soborno, las empresas deben informar de las medidas adoptadas para prevenir la corrupción y el soborno y para luchar contra el blanqueo de capitales. Además, se exige reportar el dato económico de las aportaciones realizadas a fundaciones y entidades sin ánimo de lucro.
- Respecto a la sociedad, se requiere reportar las relaciones mantenidas con las comunidades locales y las formas de diálogo con éstos.
- En temas relativos a subcontratación y proveedores, la empresa debe informar si en sus relaciones con proveedores tiene en cuenta el impacto de éstos en el entorno, y si pone en marcha sistemas de supervisión y auditorías respecto a estos temas.
- Respecto a la información a los consumidores, se debe reportar sobre medidas para la salud y la seguridad de los consumidores, así como la explicación de los sistemas de reclamación a su alcance, además del número de quejas recibidas y la forma de resolverlas.
- Por último, en materia fiscal, las compañías deben reportar los beneficios obtenidos país por país, los impuestos sobre beneficios pagados y las subvenciones públicas recibidas.

ACTUACIONES Y DOCUMENTOS DE INTERÉS

ODS 1

- La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones). Informe de CC00, 2018.
- Propuesta al modelo de atención a la dependencia tras la crisis sanitaria del COVID-19. Confederación Sindical de CC00, mayo de 2020.
- Indicadores de impacto de la ley de atención a la dependencia. Secretaría de Política Social y Diversidad de CC00, febrero de 2020.

ODS 3

- Plan Integral de medidas para la atención primaria de CC00. Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC00.
- "Gaceta Sindical". Apostar por la atención primaria es reforzar el sistema Público de Salud. Núm 404. Octubre de 2019.

ODS 5

- Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.
- Mujeres y violencias machistas. Atención, recursos y derechos en tiempos de COVID-19. Preguntas y Respuestas. CCOO 2020.
- Derechos sociolaborales y de Seguridad Social de las mujeres víctimas de violencia de género. CCOO 2020.
- Informe CCOO Cuentas Claras para acabar con la Brecha Salarial 2021.
- “Trabajadoras del hogar, trabajadoras por igual”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 20 de marzo de 2020.
- “Otro modelo es necesario: más empleo, más servicios públicos, más protección social y más igualdad”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 30 de abril de 2020.
- “Cuidar a quien nos cuida es imperativo y es de justicia”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 6 de abril de 2020. Gaceta Sindical.
- “Invertir en cuidados para la igualdad de género”. 7 de octubre de 2019.
- “Mujeres, familia, trabajo: triada sin resolver”, Elena Blasco Martín. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 16 de abril de 2019.
- “¿Para cuándo los derechos de empleo de hogar y cuidados?”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 4 de abril de 2019.
- “Mujeres de CCOO: fuimos, somos y seremos sindicalistas y feministas”. Federación de Servicios de CCOO.
- Gaceta Sindical. “CCOO, un sindicato en Clave Violeta”. Núm 418. Febrero de 2020.
- Gaceta Sindical. “8 de Marzo: en acción y reivindicación,” Núm 417. Febrero de 2020.
- “Sindicalistas esenciales, útiles y cerca: pase lo que pase, CCOO está contigo”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 16 de junio de 2020.
- “CCOO reclama políticas activas de igualdad y recursos contra la violencia de género en el Pleno del Consejo de Participación de la Mujer”. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. 20 de junio de 2020.
- Revista *Trabajadora*.
- Revista *Centro 8 de Marzo*.

ODS 7

- Guía sindical de intervención en los convenios de Transición Justa. Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad.
- Caja de herramientas, uso eficiente de la energía. ISTAS-CCOO.
- Guía ahorro y eficiencia energética. ISTAS-CCOO.

ODS 8

- Guía negociación colectiva y digitalización 2020. Cuadernos de Acción Sindical. Septiembre de 2020.
- Acuerdo marco europeo sobre digitalización.
- Recomendaciones sobre el Impacto de la Tecnología en los Centros Productivos de Trabajo.
- Informe #Generaciónmóvil. Una radiografía de la juventud y 10 ejes de trabajo. Secretaría confederal de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo de CCOO y Gabinete Económico de CCOO.
- La precariedad no es una condición ni categoría profesional. CCOO Servicios.
- Más y mejor. Sindicato Joven de CCOO.
- Criterios sindicales sobre empleo, cualificación y migraciones para las negociaciones de planes y acuerdos. Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional 2018.
- Seminario de CCOO "Precariedad y fronteras de laboralidad".
- "23.000 falsos autónomos menos y 200 millones de euros en multas: Balance de la campaña #CarneSinFraude". CCOO de Industria. 25 de septiembre de 2020.
- Por Experiencia . Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO.
- *Gaceta Sindical* especial 25N. Confederación Sindical de CCOO

ODS 10

- El sistema de protección social en España 2018. Cuaderno de Información Sindical nº 58 (2019).
- Propuesta sindical para una profunda reforma tributaria con criterios de progresividad y redistributivos. Propuesta de CC00 (2020).
- CC00 exige la creación de una Agencia Española de Migraciones
- El trabajo digno y con derechos es la mejor herramienta de inclusión de las personas trabajadoras migrantes.
- CC00 exige la derogación del voto rogado.
- Decenas de miles de trabajadores españoles viven explotados en Países Bajos.
- Centro Documentación de las Migraciones de la Fundación 1 de Mayo de CC00.

ODS 12

- Aspectos medioambientales en los planes de recuperación post-COVID19. Secretaría Confederal de Medio ambiente y Movilidad.
- Impulsa la transición: hacia una adaptación ecológica de los centros de trabajo. Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad.
- Guía Compras verdes y socialmente responsables. ISTAS-CC00
- Iniciativa Hoteles Justos

ODS 13

- Análisis de las percepciones, actitudes y opiniones de las personas trabajadoras y sus representantes legales ante el cambio climático. ISTAS. Año 2021
- Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (1990-2018), Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CC00.
- La adaptación y la protección de la salud ante el cambio climático. Catálogo de experiencias y buenas prácticas en administraciones públicas y empresas. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CC00). Año 2019.
- La protección de la salud de la población trabajadora ante el cambio climático. Propuestas de actuaciones. ISTAS. 2019
- Adaptación al Cambio Climático y al mundo laboral. Una guía para los sindicatos, Confederación Europea de Sindicatos (CES).

ODS 16

- Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.
- “Mujeres y violencias machistas. Atención, recursos y derechos en tiempos de COVID-19. Preguntas y respuestas”. 25 mayo de 2020.
- “Derechos sociolaborales y de Seguridad Social de las Mujeres Víctimas de Violencia de Género”. 25 mayo de 2020.
- Notas de prensa, Gacetas sindicales y otras acciones de difusión permanente.
- Gaceta sindical 25N 2020.
- La Conferencia Internacional del Trabajo 2019 aprueba un Convenio y una Recomendación contra la violencia y la Declaración del Centenario de la OIT.
- España anuncia que ratificará el Convenio 190 de la OIT: trabajos libres de violencias y acosos
- Cuadernos de Acción Sindical de CC00.
- Acción sindical Diálogo Social.
- Informes de negociación colectiva de CC00.
- Guía de la negociación colectiva y digitalización.
- CC00 presenta sus propuestas para un nuevo modelo de negociación colectiva.

- Gaceta sindical:
 - LOS ERTE se consolidan como INSTRUMENTO para MANTENER EL EMPLEO.
 - DERECHOS LABORALES PARA LOS REPARTIDORES DE PLATAFORMAS DIGITALES.
 - CCOO exige la derogación de los aspectos más lesivos de las reformas laborales que han atacado e intentado balcanizar la negociación colectiva.
 - Red de analistas de información no financiera. ISTAS.



