



Informe Sindical sobre

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Extremadura

2019



fundación paz y solidaridad
gregorio morán

Con el apoyo de



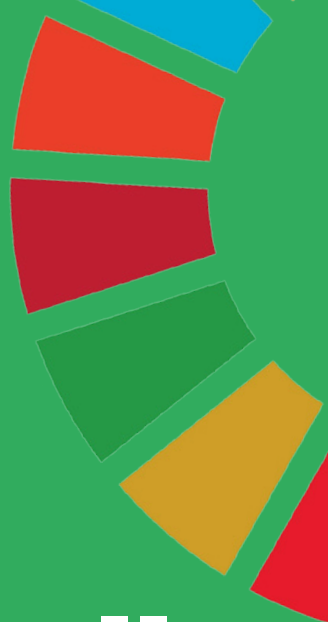


Informe Sindical sobre

Objetivos de Desarrollo Sostenible

Extremadura

2019



Informe Sindical sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible en Extremadura 2019

Dirección/Coordinación:

Fundación 1º de Mayo:

Alba Moliner Cros

Jesús Cruces Aguilera

Ofelia De Felipe Vila

Félix Ovejero Torres

Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán:

Ana Isabel González Méndez

Encarna Chacón Belmonte

Colabora:

CCOO Extremadura

Secretaría General de CCOO Extremadura:

Secretaría de Participación Institucional y Comunicación

Secretaría de Acción sindical, Salud Laboral y Medio ambiente

Secretaría de Cooperación y Empleo

Secretaría de Finanzas y Administración

Secretaría de Mujer, Elecciones Sindicales y Afiliación

Secretaría de Organización y Política Sectorial

Este Informe ha sido realizado con el apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID) de la Junta de Extremadura

Edita

Fundación 1º de Mayo

Longares, 6 – 28022 Madrid

Tfno. 91 364 06 01 – 91 364 08 38

Correo: 1mayo@1mayo.ccoo.es

ISBN: 978-84-87527-54-8

DL: M-34136-2019

Imprime

Unigraficas GPS

Tfno.: 91 536 52 39

Correo: unigraficas@unigraficas.es

www.unigraficas.es



PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	7
Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	11
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	13
Meta 1.3. Sistemas y medidas de protección social apropiadas para todos y todas	16
Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos y todas a todas las edades	19
Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular 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	21
Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y todas	23
Meta 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños y las niñas en situaciones de vulnerabilidad	25
Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas	29
Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país	31
Meta 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	35



**Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido,
inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo
y el trabajo decente para todos y todas** **39**

Meta 8.5. Para 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 **41**

Meta 8.6. Para 2020, reducir sustancialmente
la proporción de personas jóvenes que
no están empleadas y no cursan estudios
ni reciben capacitación **49**

Meta 8.8. Proteger los derechos laborales
y promover un entorno de trabajo seguro
y protegido para todos los trabajadores y todas las
trabajadoras, incluidos los trabajadores migrantes,
en particular las mujeres migrantes
y las personas con empleos precarios **53**

**Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir
el cambio climático y sus efectos** **57**

Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio
climático en las políticas, estrategias y planes nacionales **59**

**Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas
para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso
a la justicia para todos y todas y crear instituciones eficaces,
responsables e inclusivas a todos los niveles** **61**

Meta 16.1. Reducir significativamente todas
las formas de violencia y las correspondientes
tasas de mortalidad en todo el mundo **63**

Meta 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles
de decisiones inclusivas, participativas
y representativas que respondan a las necesidades **64**

**Objetivo 17. Fortalecer los medios de implementación
y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible** **67**

Meta 17.14. Mejorar la coherencia normativa
para el desarrollo sostenible **69**



Trabajo decente, una prioridad para CC00

El trabajo decente para toda la población, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, es una prioridad para CC00. Por eso es fundamental para nuestra organización avanzar en su consecución y hacer visible el papel esencial que juega el movimiento sindical de clase en el desarrollo de estos objetivos. En ese sentido, el diálogo social es un instrumento básico para mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora.

Estamos viviendo una ruptura del contrato social, al dejar abandonada a la clase trabajadora que ha sufrido la crisis. El trabajo decente es la única solución para salir de la pobreza y para generar una política inclusiva.

La jornada mundial del trabajo decente, que se celebra todos los años el 7 de octubre, es una oportunidad para reivindicar estos objetivos de justicia social. Hablar de trabajo decente es hablar de la globalización de los derechos humanos y de la dignidad de las personas.

En un contexto de crecimiento económico, nuestra propuesta sindical es aumentar los salarios para paliar la pérdida de poder adquisitivo, pero la avaricia empresarial persiste en su negativa. Es imprescindible que el empresariado cumpla con lo que firmó en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para los años 2018, 2019 y 2020.

Desde CC00 luchamos además para la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional en nuestra región en todos los sectores.

En regiones como la extremeña, el trabajo decente tiene una especial significación, pues sufrimos alta temporalidad en la contratación, salarios bajos, las pensiones más bajas del país, una tasa de pobreza elevada, un fuerte desempleo, fundamentalmente en mujeres y jóvenes, escasas inversiones y despoblación...

Extremadura, que no ha conseguido salir de ser una región objetivo 1, necesita acciones que reviertan la situación con una mayor y mejor redistribución de la riqueza. Para ello es imprescindible una reforma fiscal progresiva, en la que pague más el que más tiene, y un sistema de financiación autonómica más solidario.



En definitiva, las prioridades sindicales para lograr los objetivos de desarrollo sostenible se centran en seis áreas: el fin de la pobreza; la igualdad de género; trabajo decente y crecimiento económico; reducción de las desigualdades; acción por el clima; paz, justicia e instituciones sólidas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible deben ser una herramienta para universalizar los derechos laborales y por eso es imprescindible la participación sindical, por ser la voz de la clase trabajadora.

Garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva es necesario para alcanzar el trabajo decente.

Encarna Chacón

Secretaria General de CCOO Extremadura



Desde la creación de la Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán en 1997 por mandato de CCOO de Extremadura se han venido ejecutando diversos proyectos y acciones de Educación para el Desarrollo dentro del ámbito sindical y laboral. Muestra de ello son los trabajos realizados con empresas y plantilla, a través de la Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras (RLT) en materia de Responsabilidad Social Empresarial, cofinanciados por la AEXCID, o bien los trabajos iniciados en el año 2009 en los centros educativos públicos de Extremadura en materia de Objetivos de Desarrollo del Milenio a través de material didáctico, Solidaridad, Interculturalidad, Equidad de Género, Trabajo Decente, Trabajo infantil, Derechos de la Infancia y Transformación social desde el entorno educativo, con financiación de la Diputación de Badajoz y la AEXCID desde 2009 hasta la fecha.

Además, desde el año 2016 y hasta la actualidad se está desarrollando el proyecto RED SOLIDARIDAD, que ha reforzado la experiencia en este ámbito a través del desarrollo de las actividades de investigación y formación incluidas en él. Es en este marco que el presente Informe sindical sobre los ODS - línea basal para Extremadura, ha sido realizado con apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

En 2019, el lema para el Foro Político de Alto Nivel para el Desarrollo (FPAN) es “El empoderamiento de las personas y el logro de la inclusión y la igualdad”. Las organizaciones sindicales están llamadas a jugar un papel especialmente importante en esta revisión anual de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que incluye este año los referidos a:

- ODS 4 Educación de calidad
- ODS 8 Trabajo decente y crecimiento
- ODS 10 Reducción de las desigualdades
- ODS 13 Acción por el clima
- ODS 16 Paz, justicia e Instituciones sólidas
- ODS 17 Alianzas para lograr los objetivos.



Como agentes sociales, las organizaciones sindicales han tenido una participación muy activa en el diseño y elaboración de esa agenda de desarrollo global desde sus orígenes. Este intenso trabajo sindical, acompañado también de esfuerzos por parte de la Organización Internacional del Trabajo, dio como uno de sus principales frutos la inclusión en la Agenda de Desarrollo Sostenible la noción de Trabajo Decente en su concepción más amplia, es decir, la acuñada por la OIT, que integra cuatro pilares estratégicos (empleo, derechos, protección social y diálogo social), y uno transversal (igualdad de género). La Agenda 2030 y sus ODS conforman un espacio de intervención no sólo apropiado, sino incluso idóneo para las organizaciones sindicales, porque integra cuestiones como la igualdad, la justicia social, la protección social, la fiscalidad, el trabajo decente, la sostenibilidad y la transición justa.

Otro de los elementos cruciales en la Agenda 2030 es la participación, plural y múltiple. Las organizaciones sindicales defienden este elemento como un pilar de sostenibilidad, y a título de ejemplo citan el Diálogo Social, cuya participación en la Agenda 2030 se hace imprescindible para la consecución de sus objetivos y metas. El diálogo social contribuye a la reducción de las desigualdades de género en el mundo laboral, y uno de los ejemplos más claros es mediante la introducción de medidas y cláusulas en los convenios colectivos y en las normas marco laborales, de temas como maternidad, lactancia, conciliación, corresponsabilidad, violencia de género, formación, etc.

En 2018 Comisiones Obreras y su Fundación 1º de Mayo presentaron su primer Informe de seguimiento sindical de los ODS titulado “Del discurso a la acción”. Su divulgación comenzó con ocasión de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, el 7 de Octubre, y culminó con la celebración de una Jornada el 30 de Noviembre en el Consejo Económico y Social, en la que se contó con distintos interlocutores privilegiados en la materia, como la Alta Comisionada para la Agenda 2030, organizaciones de la sociedad civil implicadas, varias Secretarías Confederales de CCOO, presentando sus propuestas concretas para avanzar en la Agenda 2030.

El Informe, con vocación de herramienta de seguimiento periódica, aborda la situación de España respecto a la consecución de los Objetivos de De-



sarrollo, y persigue contribuir con ello a una mejor implementación de la Agenda 2030. En paralelo, el Informe persigue, por un lado, la divulgación y reivindicación de un enfoque integral sobre el concepto de Trabajo Decente, alineada con la Agenda de la OIT, y basada en los cuatro pilares estratégicos: derechos laborales, empleo, protección social y diálogo social, protección del Medio Ambiente; y su pilar transversal, igualdad de género. Por otro lado, presentar la Agenda 2030 mostrando su convergencia con el trabajo sindical para su fortalecimiento y visibilidad.

Con este Informe aquí presentado se pretende contar con un mecanismo de seguimiento de la implementación de la Agenda 2030 en Extremadura adaptado a la realidad del contexto territorial, así como a las prioridades y propuestas sindicales realizadas en la región.

El objetivo de este Informe basal es generar información fiable y pertinente para construir la Línea de Base (Base Cero) de los ODS en Extremadura. Este objetivo es la definición de parámetros de comparación antes-después para identificar y explicar los avances en dimensiones y variables relevantes en el proyecto de referencia.

Objetivos específicos de la Línea de Base

- Identificar y operacionalizar indicadores clave objetivamente verificables (IOV) que caracterizan e informan de la situación de los ODS en Extremadura.
- Organizar una base de datos conforme a necesidades de información identificadas en los indicadores.
- Ayudar a implementar un sistema de seguimiento y evaluación del avance de los ODS en Extremadura.

La línea de base o línea basal o estudio de base es la primera medición de todos los indicadores que se identificarán como necesarios para lograr el Trabajo Decente. Permitirá conocer el valor de los indicadores en el momento de inicio, es decir, establecer el “punto de partida”.



Es un trabajo que exige un conocimiento profundo de la realidad en la que se va a intervenir así como experiencia en la investigación, análisis de datos y elaboración de estudios e informes, especialmente en el ámbito de indicadores socioeconómicos, laborales y de género, así como en lo relativo a la Agenda 2030. Es por ello que se realiza este Informe en colaboración entre la Fundación 1º de Mayo de CCOO, la Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán y CCOO de Extremadura.

Objetivo 1

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





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

Principales cifras

• **1.2.1. Tasa de pobreza y exclusión social** (Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE).

La tasa de pobreza y exclusión social en Extremadura en 2017 fue del 44,3%, la más elevada de toda España, y seguida de cerca por Canarias, con un 40,2%. En España la media ha sido del 26,6%, mientras que en Europa es del 22,4%.

• **1.2.2. Hogares con carencia material severa** (Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE).

Los componentes empleados por el INE para determinar si un hogar se encuentra en situación de carencia material severa son:

- No poder permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año. En Extremadura el porcentaje de población en esta situación se mantiene desde 2015 hasta 2018 en el 47,6%, en situación parecida a Ceuta y Galicia, y por debajo de las CCAA donde más de la mitad de la población se encuentra en esta situación: Andalucía, Canarias y Murcia.
- No poder permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días. Se incrementa la población extremeña en esta situación desde 2015, donde apenas un 0,4% se encontraba en esta situación. En el 2018 la población que no alcanza a comer carne o pescado cada 2 días ya es del 3,1%.
- No poder permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada. Un 18,7% de los hogares extremeños no alcanzan a calentar o enfriar su vivienda para afrontar las olas de calor o frío, forman parte de la población en situación de pobreza energética. Este porcentaje se ha duplicado desde 2015, debido principalmente a las subidas del precio de la electricidad.



- No poder permitirse disponer de automóvil. El único indicador en retroceso es el relativo a la disposición de automóviles, actualmente afecta a un 2,2% de los hogares extremeños.

• **1.2.3. Hogares con baja intensidad en el trabajo.** (Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida, INE).

Los hogares extremeños con baja intensidad en el empleo son aquellos en los que sus miembros en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% del total de su potencial de trabajo durante el año. En los años finales de la crisis, en 2015 y 2016, se situó entre el 19-20%, mostrando ya en 2018 una tendencia a disminuir, con un 15% de los hogares extremeños en esta situación.

Propuestas sindicales

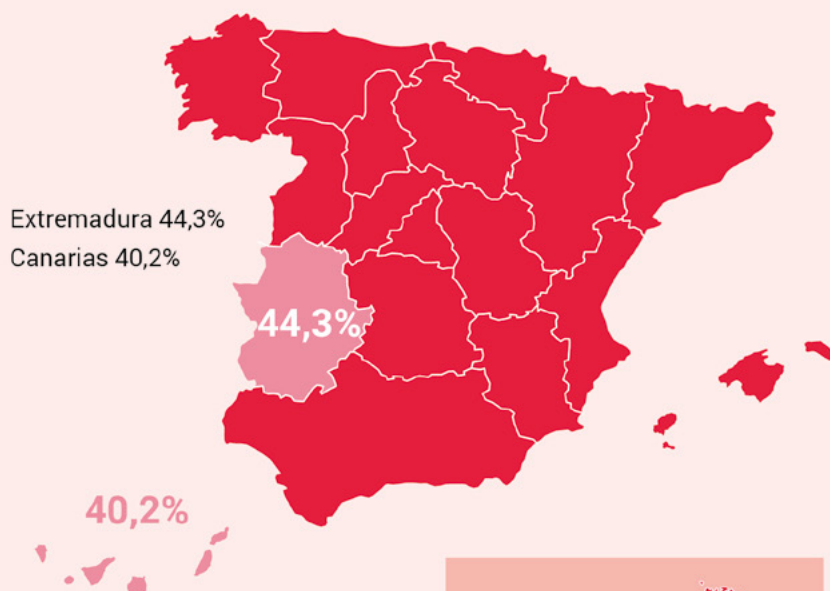
- Puesta en marcha de una renta garantizada.
- Cumplimiento del SMI.
- Cumplimiento de los derechos humanos.
- Potenciar la cualificación y capacitación remunerada.
- Exigir principios éticos en la venta de productos bancarios.
- Exigir límites en los alquileres y ampliación del parque público de vivienda.

Actuaciones sindicales y documentos de interés

[Informe sobre exclusión y desarrollo social \(Fundación Foessa-Cáritas\).](#)

Tasa de **pobreza y exclusión social** en España (2017)

CCAA con mayor índice de pobreza



- España 26,6%
- Europa 22,4%





Meta 1.3. Sistemas y medidas de protección social apropiadas para todos y todas

Principales cifras

- **1.3.1. Pensiones contributivas de la Seguridad Social, e importe** (Fuente: Estadísticas Seguridad Social).

Las pensiones contributivas en Extremadura en 2019 alcanzaron las 228.665, con una tendencia creciente de manera ininterrumpida desde 2002 (cuando se contabilizaron 195.000). Sin embargo, el importe medio anual para esas pensiones es el más bajo de toda España. En España se cobra de media casi mil euros (993,11) mientras que en Extremadura ha ido aumentando el importe de las pensiones contributivas progresivamente hasta alcanzar los 827 euros en 2019.

- **1.3.2. Pensiones no contributivas de la Seguridad Social** (beneficiarios/as) (Fuente: IMSERSO)

Las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social son básicamente las de jubilación e invalidez, así como determinados complementos por carecer de vivienda en propiedad. Se trata de aquellas prestaciones económicas reconocidas a las personas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carecen de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo. De acuerdo a la tendencia global, su número se va reduciendo progresivamente, en Extremadura se contabilizaban 16.575 en 2002, reduciéndose en el primer trimestre de 2019 a 13.028.

- **1.3.3. Beneficiarios/as de prestaciones por desempleo** (Fuente: Estadística de Prestaciones por Desempleo) **y tasa de protección al desempleo**, por sexo

Las personas beneficiarias de prestaciones por desempleo en Extremadura se han cuadruplicado desde 2002, alcanzando en enero del 2019 la cifra de 83.800 personas. Se trata de un dato alarmante, pues se aproxima a los altos valores alcanzados en los peores años de la crisis económica, 2012 con 85.000 personas, 2013 con 84.900, y 2015 con 86.100 personas. De las mis-



mas, 22.200 corresponden al nivel contributivo, 56.000 al nivel asistencial, y 5.500 a la Renta Activa de Inserción, siempre en enero de 2019.

La tasa de protección al desempleo, es decir el porcentaje de personas extremeñas en situación de desempleo que cobran una prestación, sobre el total de desempleadas, en 2018 es del 37,7%. Es decir, de 100 personas desempleadas en Extremadura, sólo cobraron prestación 37 y 63 no lo hicieron. Los años de mayor cobertura de esta tasa de protección corresponden a aquellos comprendidos entre 2009 y 2014, alcanzando la protección el 47%. La tasa de protección es menor entre las mujeres extremeñas, (35,7%), que entre los hombres, (40%), mostrando así una mayor situación de vulnerabilidad de las mujeres extremeñas desempleadas.

• 1.3.4. Personas con derecho a la dependencia sin recibir prestación (Fuente: IMSERSO)

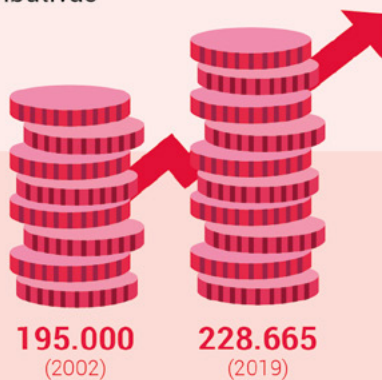
El IMSERSO indica que en agosto de 2019 las personas en Extremadura beneficiarias con derecho a percibir prestación por dependencia a la espera de la misma eran 6.018, y aquellas con prestación efectiva alcanzaban la cifra de 28.415.

Propuestas sindicales

- Acortar y simplificar los plazos de tramitación de las ayudas a la dependencia.
- Retomar que las ayudas a la dependencia no sean directas, así mejoráramos las condiciones laborales del colectivo de trabajadoras del sector.
- Campañas de información responsable a la ciudadanía de los sistemas de protección social.
- Campaña de sensibilización sobre la necesidad del estado de bienestar a través de una fiscalidad progresiva.
- Campaña de sensibilización sobre el coste del uso de los servicios públicos a través de la factura cero.

Pensiones contributivas de la Seguridad Social e importe (2019)

Subida de Pensiones contributivas Extremadura



Importe medio anual



Importe medio
España

993,11



Importe
Extremadura

827



Objetivo 3

Garantizar una vida sana y promover
el bienestar de todos y todas
a todas las edades





Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular 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

Principales cifras

• 3.8.1. Gasto sanitario público en % del PIB (Fuente: Eurostat)

Extremadura dedicó en 2016 el 9,4% de su PIB a sanidad, manteniendo una tendencia creciente, y por encima de la media de las CCAA, que se sitúa en 5,5%. El gasto dedicado a atención primaria en Extremadura ha ido disminuyendo, acorde con la tendencia generalizada entre las CCAA, de un 17% en los años precrisis, en el 2016 se dedicó un 16,1%. Al contrario, el gasto destinado a la atención especializada, se ha ido incrementando y ha pasado de un 54% en los años antes de la crisis, a un 57% en 2016. La misma tendencia se sigue en el resto de CCAA.

• 3.8.2. Gasto público en sanidad vía concertación (Fuente: Ministerio Sanidad, Consumo y Bienestar Social y Presupuestos Generales del Estado)

El gasto público en sanidad vía concertación en Extremadura alcanzó en 2016 el 4,4%, mientras que la media de las CCAA se sitúa en 9,3%.

Propuestas sindicales

- Eliminación de los copagos.
- Asistencia integral odontología y podología.
- Visualización de los costes del uso de los recursos sanitarios, es decir factura cero.
- Control del coste y duración de las patentes.
- Incremento del gasto público sanitario.

Objetivo 4

Garantizar una educación inclusiva
y equitativa de calidad
y promover oportunidades de aprendizaje
permanente para todos y todas



Meta 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños y las niñas en situaciones de vulnerabilidad

Las cifras de abandono escolar en España, aunque se han reducido en los últimos años, no llegan a una cifra suficiente y significativamente baja como para que podamos dejar de preocuparnos por ella. El abandono escolar viene determinado por un componente de clase, según el cual las personas menores y jóvenes que antes abandonarán el sistema de enseñanza serán aquellas que, por su situación social, deban antes renunciar a su educación para poder hacer frente a su realidad (situaciones de riesgo social, pobreza, inmigración, cargas familiares, etc). A tal efecto, se deben crear, fomentar y reforzar aquellas medidas que impidan caer en situaciones de abandono y falta de acceso para los estudios, focalizadas a distintos colectivos.

En el Libro Verde de la Educación de la Federación de Enseñanza de CCOO se realiza el siguiente análisis y propuestas, que continúan vigentes y son pertinentes actualmente.

"Preservar el carácter de la educación como servicio público.

La educación es una realidad compleja y el hecho educativo un proceso sujeto a múltiples factores que pueden condicionar positiva o negativamente su desarrollo. En el mismo sentido, el sistema educativo, los centros escolares y la labor docente que en ellos se ejerce son extraordinariamente sensibles a numerosos condicionantes que, interrelacionados, determinan el grado de bondad y eficacia, el grado de equidad y calidad del sistema en su conjunto.

Cinco elementos de especial significación para las reformas educativas:

- 1. La lucha contra las desigualdades, el fracaso y el abandono escolar prematuro.*
- 2. La problemática concreta de las etapas educativas.*



3. La autonomía y la gestión democrática de los centros educativos.

4. La educación en valores. La escuela coeducativa e integradora.

5. Perfiles de los profesionales de la educación."

Principales cifras

• **4.5.1. Gasto público en educación** (% sobre PIB) (Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; INE, 2019).

En Extremadura el gasto público en educación en 2017 se situó en un 5,5% del PIB. Una cuantía muy elevada respecto al resto de comunidades autónomas, situándose en el territorio con mayor gasto, seguido de Andalucía, con un 5,1%. Durante la crisis económica se produjo un incremento del gasto público en educación hasta alcanzar en 2015 un 6,2% del PIB. Sin embargo, estos dos últimos años se ha producido un descenso significativo hasta alcanzar la cifra actual (Fuente: elaboración propia a partir del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte; INE, 2019).

• **4.5.2. Porcentaje con ciclo superior de secundaria**

A fecha del último trimestre de 2018, el 21,9% de la población extremeña mayor de 16 años ha alcanzado estudios secundarios superiores, cifra que aumenta progresivamente a lo largo de los años. En relación al resto de comunidades autónomas, Extremadura se sitúa por encima de la media, siendo actualmente del 21,7% de la población. Segregando la información por género, es posible apreciar pequeñas diferencias. Las mujeres que han alcanzado estudios secundarios superiores representan un 22%, mientras que los hombres un 21,6%, situándose ligeramente por debajo de la media española de 21,7% (Fuente: INE, 2019).

• **4.5.3. Abandono escolar prematuro**

El abandono escolar en Extremadura se sitúa en el 20,9% de la población, tres puntos porcentuales por encima de la media española. Si bien a lo largo del tiempo, el abandono escolar ha sufrido un descenso muy llamativo, en los últimos años dicha caída se ha ralentizado, incluso se ha incrementado

en determinados momentos. Si se diferencia entre géneros aparecen notables diferencias. Mientras las mujeres presentan un 13,9% de abandono escolar, situándose ligeramente por debajo de la media española (14%), el abandono escolar prematuro en hombres es casi del doble, resultando el 27,7%, muy por encima de la media española del 21,7% de la población.

Propuestas sindicales

Aumentar el gasto público en educación

- Se propone que los poderes públicos garanticen –para todas las personas– condiciones básicas, iguales y dignas, en el acceso a la educación.
- Se reclama la necesaria estabilidad en las normas educativas y un amplio acuerdo educativo –político y social– para afrontar los retos y problemas de la educación en la actual época de crisis...
- Después de una década con las competencias educativas asumidas por las CCAA, es necesario un nuevo papel del Estado en materia educativa, más acorde con el marco constitucional, que en vez de ser sólo supervisor, realice una función compensadora de desigualdades territoriales; coordine y apoye la incorporación, a otras CCAA, de soluciones aplicadas con éxito en determinados territorios; avance en una convergencia europea en materia de educación...
- Se propone, desde el respeto al desempeño de las competencias educativas plenas por las CCAA, un marco curricular y de ordenación de los recursos humanos en el que se esclarezcan las competencias de las distintas administraciones desde un espíritu de colaboración.
- Se aboga por la intervención de las administraciones locales en la gestión de la educación, considerando muy valiosas las actuales experiencias en las que se plasma su participación, sin la cual se hubieran quedado sin cubrir aspectos básicos del derecho a la educación.
- En España el gasto público educativo nunca ha alcanzado los niveles (en porcentaje del PIB) de la UE, ni los principales programas de compensación (becas o fondos de compensación territorial para los programas de aten-



ción a la diversidad o de medidas educativas) han tenido el peso que tienen en los países europeos; por ello se propone un incremento del porcentaje del PIB dedicado a gasto público educativo hasta alcanzar y consolidar un nivel similar al de la UE, con programas acordados entre las distintas administraciones y con la participación de los representantes de la comunidad educativa y de los interlocutores sociales; entre ellos los correspondientes a las inversiones que garanticen plazas públicas para cubrir toda la demanda 0-2 y la escolarización hasta los 18 años. Aumentar y reforzar las ayudas y becas a personas jóvenes estudiantes que, por razones económicas, no puedan acceder o continuar con los estudios, para evitar el abandono de los mismos del sistema educativo. Crear, fomentar y aumentar los programas para el desplazamiento de menores/jóvenes extranjeros/as con fines educativos.

- Fomentar la formación dual con salarios y cotizaciones proporcionales a las horas de prácticas/trabajadas, facilitando que el alumnado acceda al mundo laboral sin abandonar de manera prematura el sistema de enseñanza.
- Posibilitar la conciliación de la vida dentro del sistema de enseñanza con la vida familiar para las personas jóvenes con cargas familiares (descendientes, ascendientes, hermanas/os u otros familiares o allegados al cuidado de la persona joven estudiante), para evitar el abandono del sistema de enseñanza.
- Facilitar el acceso, mantenimiento y terminación de los estudios mediante ayudas (económicas o sociales) y becas a menores y jóvenes en situación de riesgo social o que han sido declarados en situación de desamparo.

Actuaciones sindicales y documentos de interés

[Libro Verde "Más y mejor educación para todos. La propuesta de CCOO".](#)

Objetivo 5

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





Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

Principales cifras

- **5.4.1. Duración media diaria dedicada a actividad por sexo** (Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo).

En Extremadura, las mujeres dedican el doble de horas al día que los hombres en la realización de trabajo doméstico y de cuidados. Mientras el 87,7% de las mujeres realizan este tipo de actividades, al menos una vez al día, sólo el 64,7% de los hombres lo hacen (Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2009-2010).

- **5.4.2. Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día por sexo** (Año 2009-2010) (Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo).

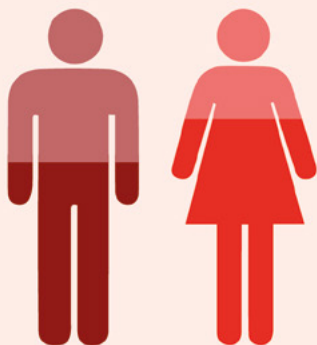
Esta falta de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidados favorece una distribución irregular del uso del tiempo entre hombres y mujeres. Como resultado, los hombres dedican una hora más al día en la realización del trabajo remunerado, realizando esta actividad de forma diaria el 38,7% de los hombres y únicamente el 23% de las mujeres. Del mismo modo, los hombres dedican dos horas más de su tiempo a la realización de actividades de ocio, voluntariado y deportes que las mujeres (Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2009-2010).

- **5.4.3. Permisos de maternidad y paternidad** (Fuente: Instituto de la Mujer).

Durante el año 2018 los permisos de maternidad continúan siendo más numerosos respecto a los permisos de paternidad, con cifras de 5.434 y 5.018, respectivamente (Fuente: INSS). Ello es muestra de la perpetuación de los roles sexuales en relación a las tareas de trabajo doméstico y de cuidados. Sin embargo, estos datos cada vez son más cercanos entre ellos, aunque en los últimos años se ha producido un estancamiento en las cifras.

Duración media diaria dedicada a la **actividad doméstica** según género

En extremadura, **las mujeres dedican el doble de horas al día que los hombres** en la realización de trabajo doméstico.



64,7%

87,7%

Porcentajes de hombres y mujeres que **realizan actividades domésticas, al menos una vez al día.**



• **5.4.4. Excedencia por cuidado de hijos y familiares** (Fuente: Instituto de la Mujer).

Las mujeres continúan siendo las principales protagonistas de las excedencias por cuidado de familiares. A fecha de 2017, el 81,6% de las excedencias por cuidado de familiares fueron de mujeres. Observando las cifras de los últimos diez años, no parece avanzar hacia una equidad entre géneros en la materia, pues el porcentaje de mujeres que se acogen a su derecho a excedencias se ha situado alrededor del 80%, con leves variaciones en la última década. Por otro lado, este año destaca por un incremento de las excedencias tanto de hombres como mujeres, siendo hasta el momento el año con mayor volumen de excedencias, suponiendo más del doble de las excedencias disfrutadas en 2007 (Fuente: INSS).

Propuestas sindicales

- Establecer servicios públicos que minoren o eliminen la carga de las tareas del cuidado.
- Establecer ayudas a la contratación de empleadas del hogar en caso de mujer trabajadora y de cuidado de asistencia a ascendientes.
- Replantear las reincorporaciones y derechos en caso de excedencias, que deberían ser tratadas como obligatorias independientemente de su duración, para propiciar su petición por parte del sector masculino.
- Plantear la compensación en las bases de cotización en caso de reducciones de jornadas.
- Proponer un plan de igualdad para la estructura sindical de Comisiones Obreras más allá de sus asalariados.

Actuaciones sindicales y documentos de interés

- [CCOO insta a la Junta a fomentar la implantación de planes de igualdad en pequeños ayuntamientos y a reforzar el carácter público de la CEXMA.](#)
- [CCOO reclama trabajo decente para las mujeres y el fin de todas las brechas de género en unas jornadas en Mérida.](#)



- [Folleto "Derechos Laborales de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal y Corresponsabilidad".](#)
- [Cartel "Empresas, conciliación, corresponsabilidad".](#)
- [CCOO difunde los avances legislativos del nuevo Real Decreto Igualdad de Oportunidades en unas jornadas informativas en Cáceres este miércoles.](#)



Meta 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

Principales cifras

• 5.5.1. Poder ejecutivo Extremadura (Fuente: elaboración propia)

En 2019, la Junta de Extremadura estaba compuesta por un 60% de mujeres y un 40% de hombres, es decir, se sitúa dentro de las cuotas de igualdad previstas en la Ley para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Sin embargo, atendiendo únicamente a los datos de Presidencia, las cifras se invierten, suponiendo las mujeres únicamente el 33% (Fuente: elaboración propia a partir de la web de Junta de Extremadura). Las mujeres tienen presencia en el poder ejecutivo, no obstante sigue persistiendo un techo de cristal en lo que se refiere a la presidencia de los gobiernos.

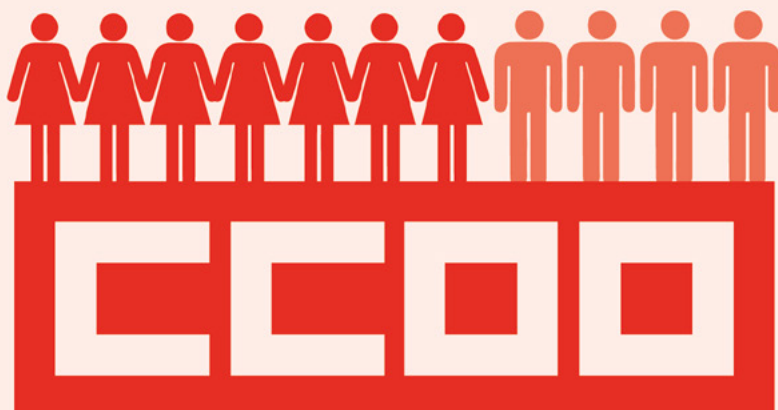
• 5.5.2. Sindicatos (Fuente: elaboración propia).

Comisiones Obreras Extremadura, la comisión ejecutiva está compuesta por 7 mujeres y 4 hombres, además de la Secretaria General, mujer, uno de los escasos territorios donde se da este logro (Fuente: elaboración propia a partir de CCOO).

Propuestas sindicales

- Proponer un plan de igualdad para la estructura de comisiones Obreras referido al ámbito sindical y no al del personal laboral contratado.
- Que los planes de igualdad se negocien dentro de los convenios colectivos y no como una materia aparte y aislada para así evitar la entrada de consultoras externas.
- Posibilitar dentro de la negociación colectiva acciones positivas de flexibilización de la vida personal, familiar y laboral.

Principales cifras:
Sindicatos



Extremadura

La comisión ejecutiva está compuesta por **7 mujeres y 4 hombres**, incluida la Secretaria General, mujer, uno de los escasos territorios donde se da este logro.



Actuaciones sindicales y documentos de interés

- [Jornadas formativas sobre las novedades del RD-Ley 6/2019 de “Medidas urgentes para garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación” para delegadas y delegados de CCOO de toda la región.](#)
- [Jornadas “El valor de la coeducación para un presente igualitario” organizadas por CCOO de Extremadura, para destacar la coeducación como elemento básico para avanzar en igualdad.](#)
- [Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en Extremadura.](#)

Objetivo 8

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas





Meta 8.5. Para 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

Principales cifras

Actividad, empleo y paro

La población activa en Extremadura es de 496.500 personas, es decir casi medio millón de personas en edad laboral que se encuentran trabajando de manera remunerada (en concreto son 394.900 las personas ocupadas), o se encuentran buscando un trabajo remunerado, en paro (101.600 personas paradas).

• 8.5.1. Tasa de actividad por sexo (Fuente: EPA, INE).

La tasa de actividad en Extremadura se sitúa muy cerca de la media nacional, en un 55,3% respecto al 58% de España (para 2018), recuperando así los niveles de los años precrisis. Desagregando por sexos, resaltan los 12 puntos de diferencia entre la tasa de los hombres, 64,9%, y las mujeres activas extremeñas, 52,5%.

• 8.5.2. Tasa de paro por sexo (Fuente: EPA, INE).

La tasa de paro en Extremadura de la población de 16 años y más descendió en 2018 hasta situarse en el 23,6%, aún muy por encima de la media española, situada en 2018 en el 15,3%. Extremadura se encuentra situada entre las CCAA que presentan índices de paro superiores al 20%, como Andalucía, Canarias, Galicia, y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. El paro se acrecienta entre las mujeres extremeñas, cuya tasa alcanza el 29,1%, mientras que el de los hombres se sitúa en el 19,4%.

• 8.5.3. Tasa de temporalidad por sexo (Fuente: EPA, INE).

Mientras que la tasa de temporalidad en España se situó en 2018 en el 27% de la población de más de 16 años, en Extremadura alcanzó el 35,5% (siendo la media europea un 14%). De nuevo las mujeres extremeñas sufren en ma-



yor número las condiciones laborales precarias, llegando su temporalidad al 38%, mientras que la de los hombres es del 33,5%.

• **8.5.4. Población con contrato a tiempo parcial** (Fuente: EPA, INE).

El porcentaje de población ocupada a tiempo parcial en Extremadura se incrementa de manera constante desde 2002, cuando representaba el 8,2%, hasta 2018, año en que duplica la cifra alcanzando el 16,1% (la media de las CCAA está en 14,6%). Entre los hombres, el porcentaje de población con contrato a tiempo parcial es de un 5,8%, por debajo de la media en España de 6,8%. Sin embargo, las mujeres extremeñas ocupadas a tiempo parcial alcanzan el 30,9%, un porcentaje muy superior a la media en España de 24%, así como al porcentaje de hombres con contrato parcial.

Salarios y brecha salarial

• **8.5.5. Distribución salarial media anual**

La media salarial en Extremadura para 2017 se situó en 19.672 euros (100 euros más que en 2015), mientras que la media nacional está en 23.646 euros. Los hombres cobraron de media unos 21.585 euros, mientras que la media anual salarial para las mujeres extremeñas se situó en 17.722 euros en 2017.

• **8.5.6. Ganancia media anual por trabajador - sexo y sectores actividad.**

La industria es el sector en el que mayores salarios de media se perciben en Extremadura; en 2017 fueron 20.542 euros, los hombres por encima de esta media, con 21.669 euros, mientras que las mujeres en 15.258 euros (es necesario señalar que la muestra de mujeres para la elaboración del dato era tan pequeña, entre 100 y 500 personas, que se considera muy variable, consecuencia de la escasa presencia de las mujeres en el sector de la industria).

El segundo sector en salarios, de servicios, presentó una media salarial en 2017 de 19.630 euros. Los hombres extremeños en este sector cobraron de media 21.986 euros, mientras que las mujeres sólo alcanzaron los 17.845 euros. Es necesario señalar que es este sector donde las mujeres se encuentran más representadas.

En el sector de la construcción, con 18.588 euros de media, ni siquiera se ofrecen datos por el INE acerca de los salarios de las mujeres extremeñas.

Distribución salarial media anual (2017)

19.672 €

Media extremeña

23.646 €

Media nacional



21.585€

17.722€

Ganancia media anual por trabajador - **sexo y sectores** (2017)



20.542 €



21.669 €



15.258 € *



19.630 €



21.986 €



17.845 € *



18.588 €



18.825 €



??????? *

*Escala
presencia de
mujeres

*Sector donde
las mujeres se
encuentran más
representadas

*Ni siquiera el
INE ofrece datos
sobre las
mujeres.



• 8.5.7. Ganancia media anual por trabajador - sexo y tipo de contrato

Atendiendo al tipo de contrato, los contratos indefinidos presentan mejor remuneración de media, alcanzando en 2017 los 21.671 euros (19.845 euros para las mujeres y 23.556 para los hombres). Los contratos temporales fueron peor remunerados, siendo en 2017 la media de 13.558 euros (11.978 para las mujeres, y 15.430 euros para las mujeres).

• 8.5.8. Ganancia por hora de trabajo - sexo y sectores de actividad

Prestando atención a la remuneración por hora de trabajo, la media en Extremadura para 2017 se situaba en 12,93% (con apenas diferencia entre hombres y mujeres, 13,18 y 12,63 euros respectivamente). Sin embargo, en cada uno de los sectores de actividad sí se agranda la diferencia; la mayor brecha se da en la industria con una diferencia de 2 euros por hora menos para las mujeres que para los hombres, y de nuevo con tan pocos datos para la muestra de mujeres que se considera muy variable.

• 8.5.9. Brecha salarial de género (Fuente: Informe CCOO Extremadura)

De acuerdo con todo lo anterior, la brecha salarial de género en Extremadura se situó en 2016 en el 24,2%.

Propuestas sindicales

- Aplicación del SMI en todos los convenios.
- Aplicación de AENC.
- Planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores trabajadoras.
- Exigir a la inspección de trabajo un plan específico para el cumplimiento del SMI.
- Exigir la prevalencia de los convenios estatales, salvo que otro de otro ámbito lo mejore.
- Eliminación de las cláusulas de descuelgue



- Fomento del Empleo estable y de calidad. Dado que los incentivos a la contratación indefinida tienen un impacto bajo y no aumentan el volumen total de empleo debido a que si se incentiva casi todo como ocurre en la actualidad, nada queda incentivado, deben actuar selectivamente y estar limitados temporalmente en su duración, deben ser un apoyo selectivo al fomento del empleo y no una reducción permanente del coste laboral. En todo caso, podrá subvencionarse solo la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo mientras que las subvenciones a la contratación temporal deberían limitarse a supuestos muy puntuales, o eliminarse. Relacionar y subordinar los incentivos con el compromiso de las empresas beneficiarias al mantenimiento de plantillas estables y a porcentajes máximos de temporalidad según el tamaño de la empresa.
- Mejorar el Plan de Empleo Social, especialmente en lo referente a duración del contrato y el salario, evitando que se destinen los programas públicos de empleo temporal para cubrir puestos de trabajo de naturaleza estructural. Deben tener los mismos requisitos de acceso y valoración de méritos en toda la región.
- Refuerzo de la plantilla del SEXPE. Ampliación y especialización de la plantilla para avanzar en la intermediación laboral con un mayor contacto con las empresas y una estrategia más activa en el tratamiento del desempleo fortaleciendo los servicios de orientación. Desarrollar planes integrales de empleo que acompañen y guíen a las personas en el proceso de encontrar trabajo, facilitar la formación más adecuada a sus perfiles, impulsar los procesos de acreditación de las competencias y reforzar la red pública de centros.
- Sería interesante recuperar los recursos endógenos abandonados y ponerlos a producir nuevamente mediante su activación para dar respuesta a una oportunidad de mercado como es la agricultura ecológica. Una forma de mantener el empleo en el medio rural sería mediante el impulso de créditos para la compra de tierras, especialmente para jóvenes, mujeres y trabajadores migrantes.
- Promover la competitividad de las explotaciones agrarias y empresas agroalimentarias especialmente a través de la introducción de la innovación y el desarrollo de nuevas técnicas, potenciando la ganancia de valor añadido en todas las fases productivas, en particular en las fases finales de produc-



tos alimenticios preparados. Fomentar la creación de explotaciones y empresas vinculadas a la producción, transformación y/o comercialización de los productos agrícolas de la región, facilitando los contactos entre oferta y demanda de tierras cultivables. Dado que la agricultura es un sector productivo referente en nuestra región es necesaria la creación y puesta en marcha de una red de Centros Integrados de FP focalizados en este sector, por su importancia o su potencialidad, que se conviertan en motor de la innovación de dichas actividades.

- El crecimiento del sector turístico no se ha visto reflejado en la creación de un empleo de calidad. Apostamos por la creación de un sistema de certificación de Hostelería y Restauración Justa, laboralmente responsable con los trabajadores y trabajadoras y defendemos un Pacto a favor de la Hostelería y la Restauración Reglada y en contra la economía sumergida y la precariedad laboral.
- Mayor control de la Inspección de Trabajo sobre el mal uso de los contratos a tiempo parcial para adecuarlos a las necesidades reales de las empresas, pues siendo necesarios en determinados sectores o momentos su utilización debe ser fiel a estas necesidades.
- Mejorar las condiciones de las trabajadoras es un elemento clave para acabar con la discriminación, una más de las que sufren las mujeres en el entorno laboral. Para combatir esta situación de desigualdad, CCOO insiste en la necesidad de luchar por un empleo de calidad, así como en incluir desde la negociación colectiva cláusulas de acción positiva para la promoción y formación de las mujeres, y en hacer cumplir la obligatoriedad de negociar planes y medidas de igualdad en las empresas.
- La brecha salarial responde a causas que son complejas y algunas de ellas previas al acceso al propio mercado de trabajo. Para acabar con la brecha es necesario un enfoque a distintos niveles, actuando sobre las distintas formas de discriminación: la menor valoración de las ocupaciones realizadas por mujeres; las desigualdades del mercado en cuanto a cuestiones como la reducción de jornadas o trabajo a tiempo parcial, o los estereotipos de género.
- Entre las medidas que pueden incluirse en los convenios colectivos para avanzar en la erradicación de las diferencias salariales es posible destacar



la superación de la segregación ocupacional y la equiparación retributiva de funciones y tareas equivalentes.

- También habría que revisar las denominaciones de los puestos de trabajo y grupos profesionales, así como la descripción de funciones y tareas a fin de evitar un determinismo sexista mediante el mal uso del lenguaje.

Actuaciones sindicales y documentos de interés

- [Análisis de la brecha salarial de género en Extremadura, realizado por CCOO para el Instituto de la Mujer de Extremadura \(IMEX\).](#)
- [Oficina de Igualdad de Género en el Empleo, folleto informativo. Oficina apoyada por CCOO.](#)
- [Tríptico contra la violencia de género, acoso sexual y acoso por razón de sexo, respuesta sindical, de CCOO con](#) Instituto de la Mujer de Extremadura.



Meta 8.6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación

Principales cifras

• 8.6.1. Tasa de empleo de jóvenes (Fuente: EPA, 2019).

Los y las jóvenes extremeños entre 16 y 29 años presentan una tasa de empleo de 31,9% en 2018, siendo la media en España de 39,1% (y europea de 50,6% en el mismo periodo). Extremadura presenta niveles similares a CCAA como Asturias, Andalucía y las ciudades de Ceuta y Melilla.

• 8.6.2. Tasa de paro de larga duración de jóvenes (Fuente: Hispabarómetro 2019).

El paro de larga duración entre la juventud extremeña (de 16 a 29 años) alcanzó en 2018 el 18,3% (la media en España se sitúa en 16,1%), siendo la CCAA con mayor tasa de paro (excluyendo las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla).

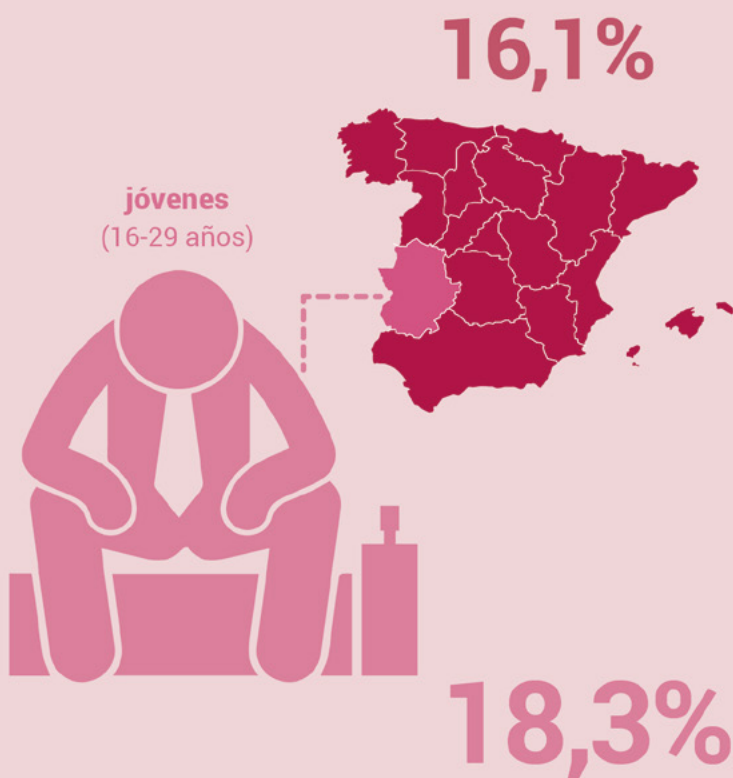
• 8.6.3. Tasa de emancipación de jóvenes en España, por género y edad (Fuente: EPA, 2019).

La tasa de emancipación de las personas jóvenes en Extremadura (entre 16 y 34 años) en 2018 se situó en el 31,6%, aún sin alcanzar los niveles de los años precrisis, con una tasa cercana al 40%. Resulta llamativo que sean las jóvenes extremeñas quienes presenten mayor tasa de emancipación, 35,4% en 2018, frente a los jóvenes varones con un 28%.

Propuestas sindicales

- Puesta en marcha de Programas públicos de empleo para jóvenes con menos de 30 años. Mejora del sistema de garantía juvenil y del Plan de Empleo Joven, así como el control de la calidad y condiciones de los puestos de trabajo creados gracias al mismo, para evitar disparidades de salarios y de condiciones laborales de las personas jóvenes respecto del resto de personas trabajadoras de la empresa contratante.

Tasa de **paro de larga duración** de jóvenes (2018)





- Programa de ayudas para la contratación indefinida ordinaria a tiempo completo de jóvenes en determinados sectores de economía sostenible por parte de autónomos y PYMEs de menos de 25 trabajadores.
- Creación, mejora y aumento de becas de formación orientadas a la capacitación y recapacitación laboral de las personas jóvenes. Desarrollar un plan de formación dirigido a jóvenes de zonas agrarias vinculado a la economía verde y a los usos y costumbres tradicionales tanto de la tierra como de la ganadería, de modo que suponga la puesta en valor de estas actividades con un amplio potencial que permita a los jóvenes crear explotaciones y empresas vinculadas a la producción, transformación y/o comercialización de los productos agrícolas de la región. Aumento de la oferta de formación dual y becas que faciliten el acceso y mantenimiento a la misma. Formación dual con salarios y cotizaciones proporcionales a las horas de prácticas/trabajadas.
- Subvenciones a contratos en prácticas para jóvenes con FPI, FPPII y universitarios. Ante el número de personas desempleadas con estos niveles de titulación se debe articular un programa específico dirigido a estos titulados inscritos como demandantes de empleo, de manera que puedan adquirir una primera experiencia laboral acorde con su formación, con el compromiso de la realización de cursos de especialización en determinadas materias como idiomas o acción exterior.
- Implementar procesos de incorporación de jóvenes en los empleos en los que es necesario asegurar el remplazo de los mayores que se vayan jubilando y estableciendo programas de ayudas públicas para la celebración de contratos de relevo conectando adecuadamente el relevo generacional con los procesos de inserción laboral que incluyan requisitos y obligaciones que garanticen unas condiciones laborales mínimas, la estabilidad de la plantilla existente y el control sindical. Por otra parte, se hace imprescindible un plan especial de seguimiento y control ante las prácticas no laborales que evite la precarización de éstas.
- Un Plan para la emancipación juvenil que contemple de forma amplia todo lo que necesitan las personas jóvenes para iniciar una vida independiente,



alejada de la precariedad y con una estabilidad suficiente que les permita iniciar proyectos vitales.

- Alquiler joven. Aumento del parque de vivienda público y acceso al mismo a personas jóvenes con ingresos inferiores al 900€/mes. Ayudas al alquiler joven: ayuda económica a personas jóvenes que gasten más de 1/3 del su salario mensual en el alquiler de su vivienda.



Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

Principales cifras

• 8.8.1. Convenios, empresas, trabajadores afectados, variación salarial media revisada según ámbito funcional y según sección de actividad.

Según el Ministerio de Trabajo los convenios registrados con efectos económicos en 2018 a nivel nacional fueron 4.360, de los que 117 se hicieron en Extremadura (10 de nivel autonómico, el resto provincial), afectando a 32.405 empresas y 143.452 personas trabajadoras. De los mismos, 92 fueron convenios de empresa en Extremadura y 25 de ámbito superior a la empresa; estos últimos afectaron a 137.037 personas trabajadoras.

Por sector de actividad, se registró mayor número de Convenios en suministro de agua y saneamiento, comercio, actividades sanitarias y de servicios sociales e industria manufacturera, por ese orden. Si se atiende al número de personas trabajadoras afectadas, hubo 65.000 en el sector de la agricultura y ganadería, 23.487 en el sector del comercio y 15.000 en construcción y hostelería.

• 8.8.2. Tasa de empleo población extranjera y Tasa de paro población extranjera (Fuente: Hispabarómetro).

La tasa de empleo de la población extranjera en Extremadura en 2018 fue de 45,8% (en España fue de 56%, muy cercana a la europea de 57,6%). Esta tasa descendió hasta alcanzar el 30% en los años de la crisis. La tasa de paro de la población extranjera en 2018 en Extremadura fue del 37,3%, mientras que en España ha sido del 21,9%.

• 8.8.3. Índice de incidencia de accidentes de trabajo y de Enfermedades profesionales (Fuente: Hispabarómetro).

Este índice mide el número de accidentes en jornada de trabajo con baja por cada 100.000 personas afiliadas a la Seguridad Social con la contingencia



de trabajo específicamente cubierta. En Extremadura para todos los sectores fue de 3.775,9 en 2018, mostrando un importante descenso en comparación con todos los años anteriores. Sin embargo, esta cifra se encuentra por encima de la media española, situada en 3.325,9.

Por sectores, la agricultura muestra una tendencia inversa a la general, creciendo progresivamente todos los años, hasta alcanzar los 6.863,8 en 2018. En la industria se ha logrado reducir progresivamente el número de accidentes de trabajo, alcanzando en 2018 los 6.402,7. En la construcción, si bien se había logrado entre 2009 y 2013 una reducción del número de accidentes, a partir de ese año la tendencia es creciente, alcanzando los 7.754,6 en 2018.

En cuanto a las enfermedades profesionales en Extremadura, su índice de incidencia (número de EP con baja y sin baja, multiplicado por cien mil y dividido por el número de trabajadores), ha ido creciendo progresivamente desde 2012 hasta alcanzar en 2017 el 63,16%.

Propuestas sindicales

- Aplicación de la LPRL.
- Control y seguimiento por la Inspección de Trabajo.
- Campañas de concienciación dirigidas a la población general.
- Poner en marcha programas de integración sociolaboral para migrantes con especificidades para solicitantes de protección internacional y refugiados. Desarrollar estructuras específicas de acogida y evaluación de las capacidades de los migrantes para mejorar su adecuada inserción en el mercado de trabajo.
- Prestar especial atención al mundo rural, donde existen explotaciones agrícolas en las que predominan trabajadores/as inmigrantes, bien con carácter permanente o estacional, en las que sufren abusos por parte del empresariado y que quedan impunes por la falta de mecanismos de control.



- En el ámbito urbano, los sectores de la hostelería y el servicio doméstico deberían ser objeto de una especial atención, por la concentración de trabajadores/as extranjeras en situaciones de economía informal.
- Obligación por parte de las empresas de la formación en salud laboral a los trabajadores y trabajadoras mediante un curso de 30 horas sobre prevención de riesgos laborales.

Objetivo 13

Adoptar medidas urgentes para combatir
el cambio climático y sus efectos





Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales

Principales cifras

- **13.2.1. Gases de efecto invernadero** (Fuente: Eurostat y Ministerio Transición Ecológica).

Las emisiones de gases de efecto invernadero en Extremadura no han logrado reducirse significativamente. En 2010 se emitieron 9.772 miles de toneladas de CO₂, y en 2017 Extremadura muestra la cifra de emisiones de 9.429 miles de toneladas.

- **13.2.2. Incremento de la biomasa forestal: ayudas destinadas a la gestión forestal.**
- **13.2.3. Ayudas públicas para fomento de instalaciones fotovoltaicas.**
- **13.2.4. Elaboración y aplicación de Ley de Aguas en Extremadura.**

Si bien no se disponen de datos concretos para estos últimos indicadores en el momento de elaboración del Informe, se les considera claves para determinar los progresos en torno al ODS 13 y su Meta 13.2, por lo que se desarrollarán y continuarán investigando a efectos de ser incluidos en futuras ediciones del Informe.

Propuestas sindicales

- Campaña de sensibilización y concienciación dirigida a toda la ciudadanía.

Actuaciones sindicales y documentos de interés

- [Acuerdo para el desarrollo de la estrategia de la economía verde y circular de Extremadura. Extremadura 2030.](#)

Gases de efecto invernadero



9.772
miles de toneladas



9.429
miles de toneladas



Objetivo 16

Promover sociedades pacíficas
e inclusivas para el desarrollo sostenible,
facilitar el acceso a la justicia para todos
y todas y crear instituciones eficaces,
responsables e inclusivas a todos los niveles





Meta 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo

Principales cifras

• 16.1.1. Denuncias, Víctimas, Renuncias y sus Evoluciones en Juzgados de Violencia de Género

En los Juzgados de Violencia contra la Mujer, los datos del propio Ministerio de Justicia sobre Violencia de Género, desglosados por CCAA, muestran para Extremadura una evolución negativa entre el 11% y el 15% en lo que respecta a las denuncias recibidas y número de víctimas. Sin embargo, es reseñable que el número de renuncias se ha incrementado del 8% al 10%.

Las órdenes de protección dispensadas se incrementan ligeramente de 620 a 660. El número de personas enjuiciadas no sufre gran variación en los dos últimos años, situándose en torno a los 430. En cuanto a la forma de terminación de los procedimientos de violencia de género, el mayor número en Extremadura corresponde a los sobreseimientos provisionales (720), seguidos por elevación (423), y sentencias condenatorias (388) en 2018.

Actuaciones sindicales y documentos de interés

[Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.](#)



Meta 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades

Principales cifras

- **16.7.1. Convenios colectivos por ámbito de y trabajadores/as afectadas** (Fuente: Hispabarómetro).

En cuanto a la evolución del número de convenios colectivos firmados en Extremadura se mantiene una tendencia estable en torno al número de 100, en 2016 se alcanzó el mayor número de convenios firmados en Extremadura, con 129 (afectando a 148.000 personas trabajadoras), y en 2018 fueron 94 (que afectaron a 142.000 personas trabajadoras).

- **16.7.2. Conciliaciones colectivas terminadas con avenencia; y conciliaciones colectivas y mediaciones por tipo de resolución** (fuente: MITRAMISS).

En Extremadura las Conciliaciones colectivas y mediaciones terminadas en las unidades administrativas, en 2018 fueron 47 (afectando a 39.910 personas trabajadoras), de las mismas, 16 acabaron con acuerdo y 24 sin acuerdo (las primeras respecto a 20.763 personas trabajadoras y las segundas respecto a 18.321). Y terminadas con avenencia, empresas y trabajadores afectados, por comunidad autónoma.

- **16.7.3. Número ERE y número de trabajadores/as afectadas por ERE** (Fuente: Hispabarómetro).

El Ministerio de Empleo no ofrece datos desagregados por CCAA en relación a los Expedientes de Regulación de Empleo desde el año 2013. En aquel año en Extremadura se dieron 197 EREs, lo que contrasta con el año anterior, 2012, en que se dieron 790 (año también en que se dieron más EREs en España, con 35.521).

En cuanto al número de personas trabajadoras afectadas por EREs, se cuenta con datos desagregados por CCAA hasta el último año, 2018, en que los EREs afectaron a 534 personas, de las que 338 fueron afectadas por un



EREs de extinción de empleo, 140 por ERE de suspensión, y 56 por ERE de reducción de jornada. Los años de mayor incidencia de los ERE más dañinos, es decir, los de extinción de empleo, fueron en 2012, con 986 ERE que afectaron a 82.876 personas trabajadoras.

Propuestas sindicales

- Fortalecimiento de la participación sindical en el diálogo social, desvirtuadas en ocasiones con la participación institucional de organizaciones, cuya representación no se ha sometido a un procedimiento democrático
- Desarrollo del reglamento de la Ley 3/2003, de 13 de marzo, sobre participación Institucional de los Agentes Sociales más representativos, donde se recojan y establezcan los espacios de participación de diálogo social.
- Reconocimiento de las entidades más representativas en la acción institucional.

Actuaciones sindicales y documentos de interés

[Ley 3/2003, de 13 de marzo, sobre participación Institucional de los Agentes Sociales más representativos.](#)

Objetivo 17

Fortalecer los medios de implementación
y revitalizar la Alianza Mundial
para el Desarrollo Sostenible





Meta 17.14. Mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible

Principales cifras

- **17.14.1. Porcentaje de los Presupuestos Generales de Extremadura (PG) destinado a Ayuda Oficial al Desarrollo**
- **17.14.2. Esfuerzo en términos de AOD por habitante.**
- **17.14.3. AOD desembolsada.**

Extremadura dedicó a Ayuda Oficial al Desarrollo en su presupuesto de 2017 un 0,26% (España en ese año dedicó un 0,19%), que equivalen a 13,3 millones de euros, lo que representa un aumento desde los presupuestos del 2016 de 0,13%. Se sitúa así en segunda posición respecto a las CCAA que más presupuesto reservan para AOD, ascendiendo dos posiciones en el ranking respecto a 2016 en una clara mejoría (la primera es el País Vasco, con un 0,48% de su presupuesto dedicado a AOD).

Propuestas sindicales

- Aún queda mucho camino por recorrer para cumplir los compromisos asumidos a nivel internacional (0,7%), y mientras que la AOD española se recupera lentamente, la AOD extremeña está apostando decididamente por ella y está remontando la pésima situación en la que quedó nuestra comunidad durante la VIII legislatura (2011-2015) cuando la crisis fue una excusa para dismantelar las políticas de cooperación dejando una cooperación internacional dismantelada en lo económico y en lo administrativo.
- Extremadura es la segunda comunidad autónoma en esfuerzo presupuestario por habitante en políticas de cooperación al desarrollo, después de Euskadi. Es necesario dar continuidad al esfuerzo presupuestario dedicado a la Ayuda Oficial al Desarrollo en los presupuestos de la Comunidad teniendo en cuenta que Extremadura dedicó a esta Ayuda en su presupuesto de 2017 un 0,26% superando a la dedicada por España. Al menos se deberá mantener la segunda posición respecto a las CCAA que más presupuesto reservan para AOD.

AOD desembolsada



AOD

AYUDA OFICIAL AL DESARROLLO



Extremadura se sitúa en segunda posición de CCAA que más presupuesto reservan para AOD



0,13%
PIB



Extremadura
2016

(13,3 millones
de euros)

0,26%
PIB



Extremadura
2017

0,19%
PIB



España
2017



- Apoyar el compromiso con la inclusión de la diversidad y los derechos de las personas LGTBI en la cooperación para el desarrollo debido al elevado número de **países** que consideran ilegal ser transexual o amar a una persona de su mismo sexo, muchos de ellos penalizan estas relaciones con la pena de muerte. Promover una posición activa de denuncia hasta que se deroguen las penas de muerte o la prohibición del derecho a la asociación a las personas LGTBI.

