PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE ACCESO AL EMPLEO

JUNTA DE EXTREMADURA

CCOO comisiones obreras de extremadura

UGT Extremadura

creex

Plan de Igualdad de Oportunidades de Acceso al Empleo

Presentamos el **Plan de Igualdad de Oportunidades de Acceso a las Policías Activas**, un compromiso con la sociedad extremeña, fruto del proceso de concertación con los agentes sociales y económicos participantes en la Agenda de Reactivación Social y Económica de Extremadura, firmantes del plan:

- Unión General de Trabajadores de Extremadura (UGT Extremadura)

- Comisiones Obreras de Extremadura (CC.OO.-Extremadura)

- Confederación regional empresarial extremeña (CREEX)

Y la colaboración con el IMEX, Instituto de la Mujer de Extremadura de la Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo de la Junta de Extremadura.

Índice

1. Contextualización. 5

2. Desigualdad de oportunidades en cifras 10
Demografía de la sociedad

Indicadores de condiciones de vida materiales

Indicadores relativos al Mercado laboral

Indicadores de violencia de género

3. Identificación de necesidades y objetivos 23

Objetivo general

Objetivos específicos

4. Líneas de actuación 25

Sistema de orientación y prospección

Eje transversal

Eje 1: Mejora de la empleabilidad

Eje 2: Acceso y mantenimiento del empleo

Medidas complementarias

5. Gobernanza, evaluación y seguimiento 44

Indicadores

Comisión de Seguimiento

6. Presupuesto 45

ANEXO I. MEDIDAS COMPLEMENTARIAS 46

Contextualización

La igualdad de oportunidades busca establecer un sistema socialmente digno y justo, en el que todas las personas tengan las mismas posibilidades de acceso al bienestar social y posean los mismos derechos políticos.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas en 2015, proporciona un plan compartido para la paz y la prosperidad para las personas y el planeta, ahora y en el futuro. En su esencia, se encuentran los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

El ODS8 Trabajo decente y crecimiento económico busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas.

La Agenda 2030, impulsa también el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través del ODS5 y de forma transversal en el resto de objetivos.

El ODS 10 Reducción de las desigualdades promueve la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión, situación económica u otra condición.

Desde este marco, las medidas que a continuación se presentan dan cumplimiento al desarrollo de estos ODS: 5, 8 y 10, empoderando a quienes se encuentran en situación de desventaja, ofreciendo igualdad de oportunidades para que todas las personas disfruten de sus derechos, participen en la comunidad y en la vida social, con independencia de sus orígenes y en línea con el pilar europeo de derechos sociales.

Con la **"Estrategia Europea de Empleo"** y la **"Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo"** se trabaja en la creación de programas destinados a combatir la brecha de género.

En esta nueva Estrategia se conciben las políticas activas de empleo que contribuyen a la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, actuando sobre las causas de la menor empleabilidad como los desajustes en la cualificación, las dificultades para adquirir experiencia profesional o habilidades para la búsqueda y el mantenimiento de la ocupación.

En esta esta nueva este enfoque de las políticas activas de empleo centrado en las personas debe ser compatible con la atención prioritaria de las personas más vulnerables y con la superación de cualquier circunstancia que dificulte la igualdad en el acceso al empleo. Este principio de atención prioritaria debe tenerse en cuenta también desde el punto de vista territorial y sectorial, considerando objetivamente las circunstancias.

Además, la preocupación por la natalidad en una sociedad cada vez más envejecida, requiere la adopción de medidas encaminadas a concienciar a la misma sobre a necesidad del reparto de responsabilidades familiares y domésticas y así como crear condiciones que permitan un mejor equilibrio entre la vida familiar y la vida profesional, ya que empíricamente está comprobado que la maternidad hace

abandonar en un alto porcentaje a las mujeres del mercado laboral. Por todo ello hay que fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar y reducir las diferencias en el uso del tiempo y del reparto de tareas domésticas y familiares de hombres y mujeres.

La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como ***"La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes".***

Tendrá importante cabida en diversas actuaciones, pero con mayor énfasis en el capítulo III de la Ley 8/2011 de Igualdad entre hombres y mujeres y contra la violencia de género., Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, cuyos ámbitos de actuación serán:

- Derecho y deber de la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el ámbito público y privado.

-Organización de espacios, horarios y creación de servicios.

- Conciliación en las empresas.

- Conciliación en el empleo público.

- Embarazo, maternidad y paternidad.

Desde el ámbito jurídico y normativo, se considera una cuestión básica la igualdad de género, a desarrollar en todos los aspectos de la vida de las personas, tanto en cuestiones de carácter individual como colectivo en lo referido al ámbito personal, familiar, social o laboral.

En este sentido, el artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Este trabajo continuo en la igualdad de oportunidades, busca conseguir que ninguna persona sienta discriminación en el acceso al mercado laboral por su identidad de género, expresión de género y/o orientación sexual, edad o condición, atendiendo especialmente a la diversidad individual, incidiendo en el trabajo contra las discriminaciones normalizadas.

Las Políticas Activas de Empleo, según el art.36 de la Ley de Empleo se definen como:
"el conjunto de servicios y programas de orientación, empleo y formación para el empleo en el ámbito laboral dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social."

En el proceso de negociación del Anteproyecto de la Ley de Empleo se establecen 11 servicios garantizados para las personas usuarias de los servicios de empleo. Estos servicios buscan garantizar que en todo el territorio nacional se ofrezcan a todas las personas demandantes de empleo y a personas, empresas y demás entidades empleadoras:

a) Elaboración de un perfil individualizado.

b) Tutorización individual, asesoramiento continuado y atención personalizada presencial y no presencial.

c) Itinerario o plan personalizado adecuado a su perfil que exigirá la formalización de un acuerdo suscrito entre el servicio público

de empleo y la persona usuaria.

d) Formación profesional en el trabajo, que, teniendo en cuenta el perfil individualizado de la persona demandante de los servicios de empleo, permita la adquisición efectiva o el incremento sensible de competencias que redunden en una mayor capacidad de inserción laboral.
e) Asesoramiento para el autoempleo y el con garantías, con apoyo integral y acompañamiento a la activación de proyectos viables, que prestará especial atención a las necesidades específicas de las mujeres.

f) Intermediación laboral eficiente.

g) Un canal presencial o digital alternativo de recepción de los servicios para recibir una orientación y atención presencial y no presencial.

h) Acceso a trabajos en cualquier territorio del Estado en igualdad de condiciones.

i) Mejora de la empleabilidad.

j) Búsqueda de protección social precisa que permita el mantenimiento de un nivel de vida digno durante el proceso de búsqueda de ocupación.

k) Un expediente laboral personalizado único.

Con todo esto se pretende garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo de todas las personas, en la lucha contra la no discriminación.

Además, se señalan aquellos colectivos de atención prioritaria en las políticas de empleo ya que el Gobierno y las Comunidades autónomas adoptarán programas específicos destinados a fomentar el empleo de estos colectivos, con el objetivo de promover una atención específica hacia las personas integrantes de los mismos en la planificación, diseño y ejecución de las políticas de empleo.

Estas personas con especiales dificultades hacia el empleo se encontrarían las personas jóvenes, especialmente con baja cualificación, personas en desempleo de larga duración, personas con discapacidad o capacidad intelectual límite, personas sexual o afectivamente diversas, personas mayores de cuarenta y cinco años, personas migrantes, beneficiarias de protección internacional o solicitantes de protección internacional, mujeres con baja cualificación, mujeres víctimas de violencia de género, personas en situación de exclusión social, personas pertenecientes a minorías étnicas, personas trabajadoras de sectores en reestructuración, personas afectadas por drogodependencias y otras adicciones, personas cuya guardia y tutela sea asumida por las administraciones públicas, personas descendientes en primer grado de mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos que se puedan determinar en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Siguiendo con la igualdad de oportunidades, en este proceso de aprobación de la Ley de empleo también se establece que los Servicios de Empleo pondrán en marcha acciones de empleabilidad dedicadas exclusivamente a mujeres demandantes de servicios de empleo en aquellos ámbitos con infrarrepresentación femenina.

Por otro lado, la Junta de Extremadura realiza una apuesta firme por garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a las Políticas Activas de Empleo, buscando la igualdad de resultados para que toda la población extremeña tenga acceso a un empleo digno.

En la **Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025** se persigue conseguir aumentar las posibilidades de empleo de las personas que viven en Extremadura, y que éste sea de mejor calidad, conectándolo con la actividad económica de la región.

Uno de los objetivos de esta estrategia es ***"apostar por la mejora de la calidad en el empleo, para ello se continuará trabajando por la igualdad de género en el mercado de trabajo y la lucha contra la discriminación normalizada".***

La equidad de género se establece como principio transversal. Éste sigue siendo un objetivo principal ya que, además, se han destinado específicamente dos ejes de la Estrategia destinados a abordar la brecha de género y el acceso al empleo en igualdad de condiciones para ambos sexos, como son el eje de Igualdad de Oportunidades y el de Corresponsabilidad y Conciliación de la vida laboral y familiar.

Estas medidas también contemplan **la Ley 12/2015, de 8 de abril**, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Extremadura en su Capítulo V en cuanto a medidas en el ámbito laboral y en el CAPÍTULO VI.

Por otro lado, el **PLAN DE EMPLEO DE EXTREMADURA** , incluye los objetivos y las actuaciones que se desarrollarán en Extremadura para aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral:

- Reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

- Situar a las personas como eje de la política de empleo, con la mejora de la atención y de los servicios públicos buscando la centralidad del empleo.

-Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente.

- Fomentar la red de transiciones entre el mundo educativo y laboral y ofrecer un sistema de formación profesional y formación profesional para el empleo conectado y adecuado a las necesidades de las personas y del entorno productivo.

- Promover la inclusión social, concentrando los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades, mejorando la lucha contra las debilidades estructurales.

- Impulsar la igualdad en el acceso al empleo, de cualquier grupo vulnerable.

- Acompañar el cambio que favorezca el aumento de la competitividad de las empresas.

- Contribuir a la transformación digital del tejido productivo, así como de la población activa.

- Paliar los efectos ocasionados en el mercado laboral por la pandemia del COVID 19 en los grupos de población más vulnerables, para aumentar la ocupación de la población activa, apostar por la mejora en la calidad en el empleo y fortalecer la conexión de las políticas de empleo con la actividad económica y la competitividad empresarial.

Las Políticas Activas de Empleo en el marco europeo de la competencia emprendedora se trabajan dentro del marco del EntreComp, que pretende ser una herramienta para mejorar la capacidad emprendedora de las organizaciones y ciudadanía europeas.

Por último, el Acuerdo del Consejo de ministros de 13 de abril de 2021 aprobó el Proyecto del **Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para España** y éste fue aprobado por la Comisión Europea el 16 de junio de 2021.

A nivel nacional, a través de financiación europea, se ha puesto en marcha el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) para incrementar el impacto de sus políticas activas de empleo. El MRR

plantea en el componente 23 una reforma de las políticas públicas para promover un crecimiento inclusivo y sostenible desde el punto de vista económico y social.
Este componente contempla varias inversiones, en al ámbito de las Políticas Activas de Empleo y la inclusión social: concretamente el componente C23. I2 Empleo mujer: Son programas que fomentan el empleo de mujeres y tratan de reducir la brecha de género, apoyando a las mujeres en el ámbito rural y urbano, impulsando acciones de formación e inserción para víctimas de violencia de de género y favoreciendo la transversalidad de género en las políticas activas de empleo.

En la misma línea, el componente 19, integrado en la Agenda Digital de España 2025, tiene como objetivo reforzar las competencias digitales de la ciudadanía desde la educación hasta la recualificación profesional de trabajadores, se pone el énfasis en la igualdad de género y el impulso de este tipo de formación en poblaciones rurales, donde la brecha digital se hace más patente. Contribuyendo así a tres de los cuatro objetivos del MRR, transformación digital, cohesión territorial e igualdad de género.

Todas las medidas que incluyen los fondos del MRR no sólo tienen el objetivo de cualificar y formar o realizar acompañamientos e itinerarios para mejorar la empleabilidad de la ciudadanía extremeña que más lo necesita, sino que todas las acciones van acompañadas de oportunidades de empleo con contratación laboral.

En conclusión, teniendo en cuenta este contexto, se han diseñado un conjunto de medidas que promueven la igualdad de acceso a oportunidades de empleo para personas en situación de vulnerabilidad: Mujeres en dificultad social, Personas mayores de 50 o 52 años, Personas refugiadas, Migrantes, Personas reclusas, Personas sin hogar, Personas con dificultades económicas, Personas Paradas LGTBI+, población rural...que se recogen en el presente documento. (En materia de empleo, se considera persona o colectivos en situación de vulnerabilidad aquellas con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo).

Estas medidas están alineadas con las ayudas que, desde el **Instituto de la Mujer** de Extremadura (IMEX) como organismo autónomo, adscrito a la Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo de la Junta de Extremadura, están llevándose a cabo, como el **Programa de Colaboración Económica Municipal de Conciliación y Corresponsabilidad**, siendo complementaria a las mismas.

Por lo tanto, desde la Consejería de Educación y Empleo, en concreto desde la Dirección General de Calidad en el Empleo, utilizando como referencia el Plan Anual de Política de Empleo en el 2022 y la Estrategia de Empleo y Competitividad Empresarial de Extremadura 2020-2025 se continúa trabajando en la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, con acciones y actuaciones dirigidas a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso, permanencia y promoción en el empleo, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, elaborando unas medidas de Acceso al Empleo en Igualdad de Oportunidades.

La calidad en el empleo, reflejada en oportunidades de trabajo productivo y de calidad es una de las máximas de las Políticas Activa de Empleo de la Junta de Extremadura, generando y promoviendo empleo a través de políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación y mantenimiento de puestos de trabajo, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, buscando en estas medidas facilitar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo para todas las personas de la región.

Desigualdad de oportunidades en cifras

La desigualdad social se puede definir como un acceso diferenciado a las oportunidades en función de los distintos niveles de renta y económicos, pero la desigualdad social también puede tener otras muchas dimensiones, de ahí que se ponga el foco de atención en ámbitos como el acceso al mercado laboral, la educación, la salud, la movilidad social, conciliación, la brecha digital, entre otros. Todos estos ámbitos de actuación derivan inevitablemente en indicadores que vienen determinados por la sociedad y modelos de vida de las personas.

El análisis conciso sobre exclusión social y desigualdad se debe hacer desde una perspectiva integral cuestionando qué aspectos reflejan mayores desigualdades en la sociedad extremeña, estableciendo también una comparación con la media española y el resto de Comunidades Autónomas. De este modo, se necesita conocer los cambios estructurales que se ponen de manifiesto en la economía y en la estructura social.

Por eso, el presente documento tiene como finalidad establecer indicadores para la medición de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que reflejen la realidad de la región extremeña en el periodo 2010-2022 (periodo marcado por la situación pandémica, cuyo efecto será previsible cuando se mire con mayor distancia, al haber existido en 2020 cambios relevantes en el modelo social. Es difícil extraer con exactitud en un análisis completo las consecuencias que aún están por culminar).

A continuación, se expone una valoración cuantitativa y cualitativa de los datos extraídos a través de diferentes fuentes metodológicas con el objetivo de mostrar una perspectiva de género en el análisis de las políticas económicas, laborales, sociales, culturales, educativas y tecnológicas en Extremadura.

Para ello, se han analizado la Encuesta de Condiciones en la calidad de Vida, de Equipamiento y uso de TIC en los hogares, de Conciliación entre la vida laboral y la familiar, de transición educativa-formativa e inserción laboral y de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE); del Boletín de Estadísticas Laboral del Ministerio de trabajo; del Ministerio de Educación:

Explotación de las variables educativas de la encuesta de población activa / indicadores de la educación de la estrategia Europa 2020 y ET2020; del Consejo Superior de Poder Judicial; del Ministerio de Hacienda, del Ministerio de Sanidad, del Portal Estadístico Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género; del Informe AROPE, del Observatorio de Violencia de Género; del Instituto de Estadística de Extremadura (IEEX); del Observatorio para la Innovación y la Prospectiva del Mercado de Trabajo en Extremadura del Servicio Público de Empleo.

La elaboración de este informe viene dada por las fuentes e informes de datos a fecha de última actualización disponible para cada uno de ellos, siendo la mayoría relativos a 2020/2021/2022.

Demografía de la sociedad

El censo de la población en Extremadura a fecha de 1 de enero de 2022 es de 1.053.302 habitantes, de los cuales 522.475 son hombres y 530.827 son mujeres.

Evolución de la población

En los últimos diez años la evolución de la población extremeña presenta una tendencia negativa perdiendo 51.041 habitantes, lo que supone un – 4,62 % que en 2012. Una pérdida de habitantes mantenida en el tiempo de manera constante.

Por otra parte, la población española a partir del 2012 comienza a descender en gran medida por movimientos migratorios

dada la crisis económica cuyos efectos más notorios se notaron entre los años 2012 al 2015. A partir del año 2015 la población media española comienza a manifestar una tendencia positiva con una duración hasta el 2020, año que comienza un estancamiento, debido en gran medida a una nueva crisis, en este caso, sanitaria ***(Gráfico 1)***.

En cuanto a las variaciones interanuales entre el resto de Comunidades Autónomas se aprecia el año 2013 como un año clave en la pérdida de población al igual que en la media española, ocasionado entre otros, por la caída repentina de las migraciones que se produjeron en los años más duros de la crisis económica y que provocó un notable descenso de población. En este contexto, cabe destacar que sólo tres Comunidades Autónomas mantuvieron una variación positiva en torno a la población: Islas Baleares, Canarias y Murcia.

Esperanza de vida

Extremadura es una comunidad con flujos de movimiento natural de la población estáticos y mantenidos en el tiempo. No hay gran diferencia entre la tasa bruta de nacimientos y la tasa bruta de mortalidad, salvo el 2020, año con características propias debido a la epidemia de la COVID.

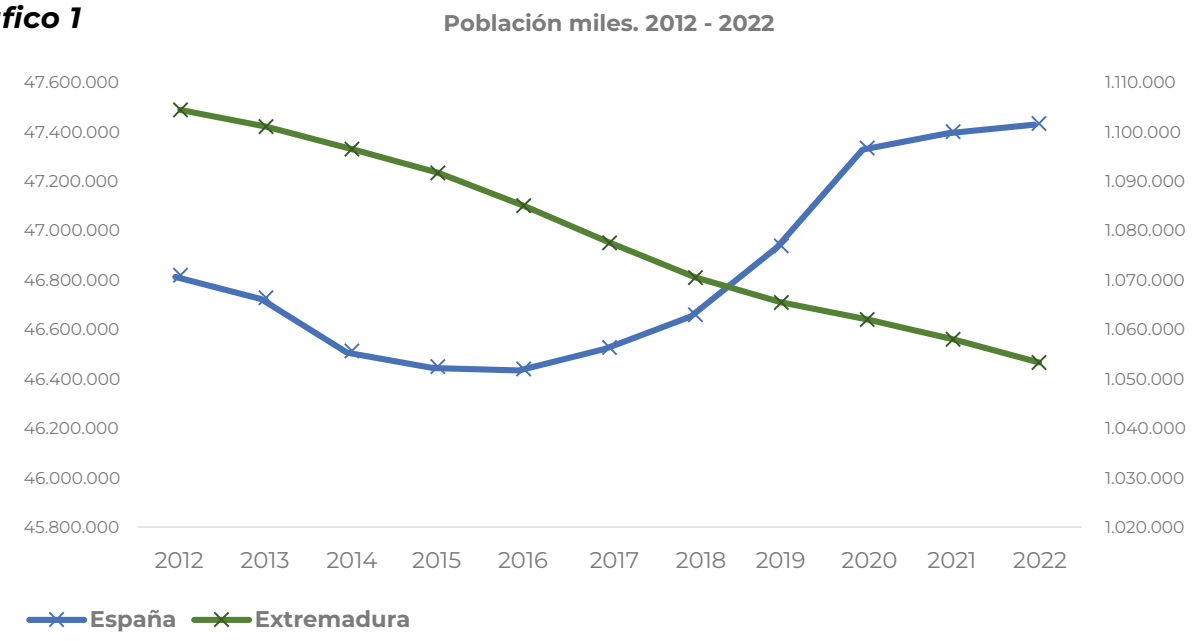
En la última década el número de defunciones en Extremadura sigue siendo superior al número de nacimientos y como consecuencia de esto, la población evoluciona de manera decreciente.

Otra característica propia de la población viene dada por una esperanza de vida cada vez más longeva dando lugar a una población cada vez más envejecida. *exceptuando 2020-2021.

La esperanza de vida al nacer se define como el cómputo medio de años que una persona puede llegar a vivir, en el caso de Extremadura en 2021 es de 82,11 años.

En cuanto al género, la esperanza de vida de las mujeres es de 85,06 años. En los últimos diez años se observa un incremento de 0,75 años en la esperanza de vida. Por parte del género masculino, la esperanza de vida de los hombres se sitúa en los 79,32 años, 1,11 más que al principio de la década.

Gráfico 1



La diferencia en cuanto a género en la esperanza de vida al nacer se sitúa en Extremadura en los 5,74 años a favor del género femenino, debido en gran medida y como señala la OMS por la genética de las mujeres. Pero según datos de la Encuesta de Salud Nacional de España del año 2021 los hombres tienen peores porcentajes, como por ejemplo un 10% fuman más los hombres que las mujeres; el 65% de los hombres en Extremadura tienen problemas relacionados con el sobrepeso frente al 45% de las mujeres; el 21% de la población de hombres de 18 años y más, toma alcohol diariamente frente al 2% de las mujeres. Estos indicadores muestran y ponen en cuestión la calidad de la salud por diferencia de género.

Estructura de la población

Se trata de una pirámide invertida, regresiva, en forma hucha con una base remetida y muy abultada en el centro, propia de una población envejecida y con una baja tasa de natalidad.
Desde una descripción horizontal, la población muestra simetría en número de hombres y mujeres, aunque el número de estas es ligeramente mayor.

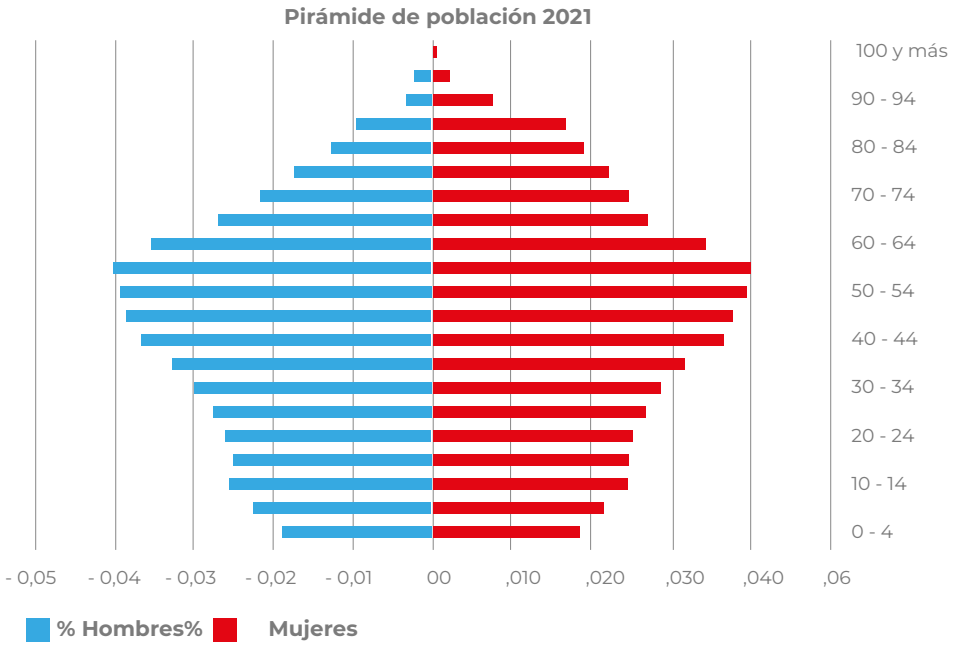
Desde el eje vertical en términos de edad adquiere otro valor con diferente interpretación tratándose de una pirámide regresiva, más ancha en los grupos superiores que en los inferiores debido en gran medida al descenso de la natalidad y al envejecimiento continuo de su población ***(Gráfico 2)***.
En una perspectiva de futuro muestra una población desarrollada.

Indicadores de condiciones de vida materiales

La encuesta de condiciones de vida señala algunos de los indicadores más importantes para la medición del progreso de la sociedad extremeña.

Pretende describir cuál es la dirección en la que se producen las tendencias económicas; determinar los diferentes niveles de población con carencias tanto materiales como económicas; y analizar qué datos mejoran o empeoran las condiciones del bienestar de las personas y hogares en los últimos años.

Gráfico 2



Para ello es necesario evaluar el acceso y la evolución de recursos y capacidades económicas a través de indicadores objetivos como son, niveles de renta, población en riesgo de pobreza, la dificultad para llegar a final de mes o la desigualdad de la renta disponible de los hogares y de las personas, entre otros.

Renta media por persona

La población extremeña en la última década ha ganado poder adquisitivo en torno a 775 euros, mientras que en España el poder adquisitivo medio ha aumentado en algo más de 1.411 euros.

Tomando como punto de partida el 2011 respecto al 2021, el poder adquisitivo de la población extremeña ha aumentado un 8,88%. El 2021 a pesar de ser año de transición dentro de una nueva crisis, Extremadura se ha situado en máximos de renta media por persona de los últimos años con 9.500 euros ***(Gráfico 3)***.

España ha seguido un ritmo muy parecido al de Extremadura con una consonancia decreciente hasta el 2014 y con una regularidad creciente hasta finales de la década llegando a ser en 2021 de 12.269 euros, un 13% más que el 2011.

Población en riesgo de pobreza

Antes de la llegada de la crisis sanitaria el riesgo de pobreza en Extremadura (Tasa AROPE) de las personas cuyos ingresos estaban por debajo del llamado "Umbral de pobreza" fue disminuyendo progresivamente a lo largo de toda la década, sólo incrementando de manera sustancial en el año 2017 y 2018 debido a varios factores, uno de ellos, después de años de recesión la recuperación económica es más rápida en los deciles más altos que en los más bajos, de ahí que exista una rápida y amplia diferencia en la brecha entre los deciles más altos y los más bajos. En el año 2021 (último dato publicado) ha vuelto a subir los índices de la tasa AROPE, estableciéndose en Extremadura en un 39,1 y en España en un 27,6.

En la comparación de los últimos años el indicador de la tasa AROPE en Extremadura, ***(Tabla 1)*** es 3,1 puntos superior en el año 2021 respecto al 2011. En España esta diferencia en torno a la desigualdad es de +0,9 puntos durante el mismo periodo de tiempo.
En una comparación de medias entre la nacional y la extremeña existe una brecha de 11,5 puntos de diferencia. En este último año (2021) la brecha en este índice ha

Gráfico 3

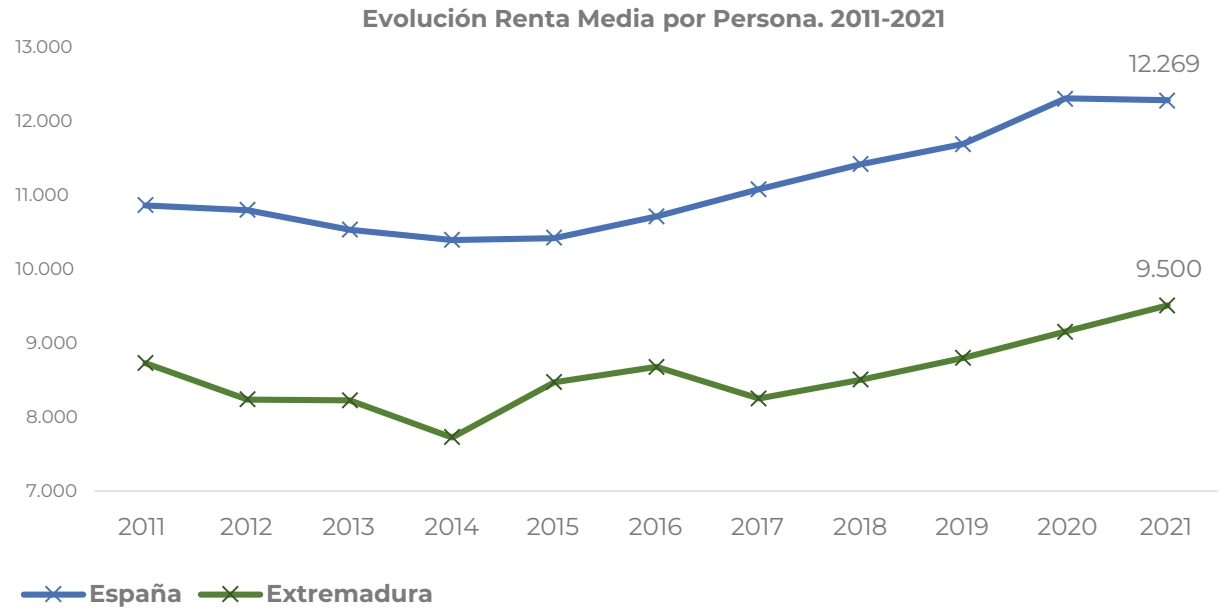


Tabla 1

Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador AROPE)											
	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
España	27,6	26,4	25,3	26,1	26,6	27,9	28,6	29,2	27,3	27,2	26,7
Extremadura	39,1	38,7	37,7	44,6	44,3	35,8	35,2	39,8	36,1	35,2	36,0

crecido de manera similar en ambos territorios, afectando el COVID por igual a la desigualdad tanto en España como en Extremadura.

Desigualdad

A pesar de que uno de los principales problemas en el acceso a recursos es la diferencia de renta que existe entre ciertos colectivos, a lo largo de la década el índice GINI en Extremadura dibuja una distribución de la renta cada vez más igualitaria. Desde 2011 a 2021, ha descendido en -0,4 llegando a ser de 26,2 puntos.

España nos ofrece datos diferentes. Por un lado, mientras que en años como 2013-2017 la desigualdad se incrementó alrededor de 1 punto. Al término del 2021 última fecha registrada ha descendido esa desigualdad en 1,3 puntos frente al año 2011.

Dificultad para llegar a fin de mes

En el año 2021 El 49.2% de la población extremeña tiene algún grado de dificultad para llegar a final de mes, mientras que España este porcentaje llegaba al 44,9%, 4,3 pp inferior a la media regional.

En la comparación de la década, la población extremeña ha ido pasando de mayor dificultad (en 2010 eran más del 66,90% de la población) a más facilidad (en 2021 el 50,6%) para llegar a fin de mes. Exceptuando años de la crisis económica del 2013-2015, donde el 70% de la población tenía dificultad o cierta dificultad para llegar a final de mes frente al 30% con facilidad o cierta facilidad.

Hogares sin ingresos: Encuesta de Población Activa (EPA)

La Encuesta de Población Activa analiza lo relativo a las diferentes variables en los hogares, (con o sin ingresos y las diferentes tasas en porcentajes que conciernen a estos ámbitos).

Extremadura en el último dato de la Encuesta de Población Activa, en el segundo trimestre del 2022 cuenta con un total de 434.034 hogares, de los cuales son hogares con ingresos 420.110 frente a los 13.924 hogares sin ingresos.

En el año 2022 en comparación interanual con el segundo trimestre de 2021 la tasa de hogares con ingresos ha aumentado un 0,05%, en términos pre-pandémicos (2019) ha aumentado un 0,25%.

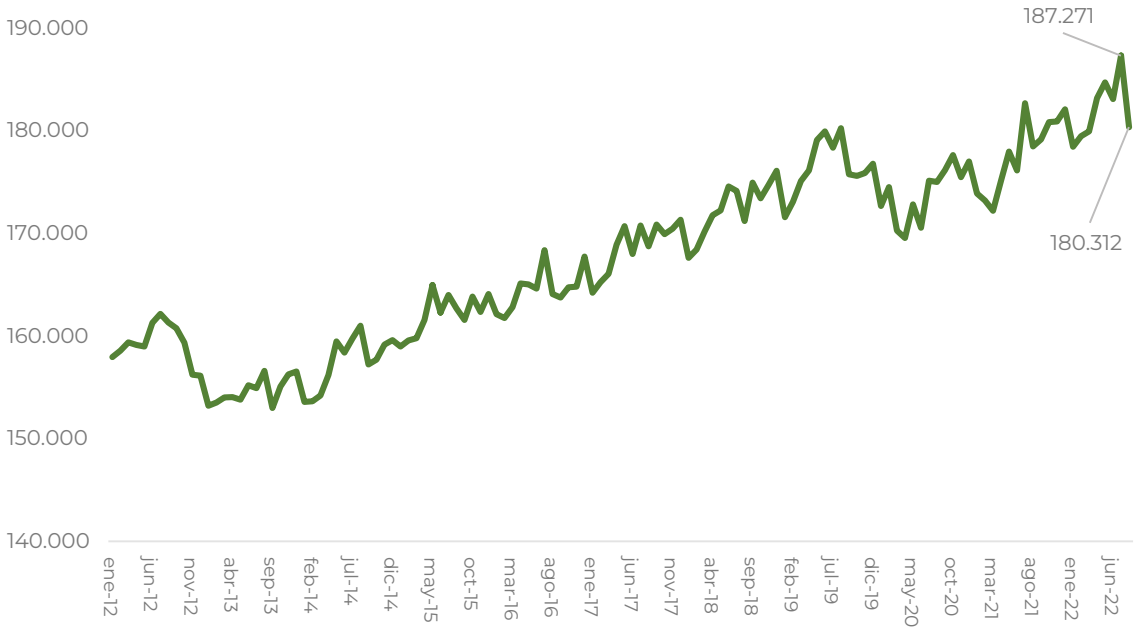
Los hogares sin ingresos, en comparación con el mismo trimestre del 2021 han aumentado un 11,81%. En comparación con el 2019, los datos reflejan un empeoramiento sustancial con un aumento del 46,52%.

Indicadores relativos al Mercado laboral

Uno de los indicadores que visualiza la mejora e igualdad en de la calidad en el empleo viene determinado por la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, esto es tal realidad que en el 2022 la fuerza laboral femenina suma su mayor número de mujeres afiliadas de la serie histórica en la Comunidad de Extremadura, (Gráfico 4) favoreciendo así, no solo la mejora en la estadística de crecimiento del empleo en la región, sino también las diferentes variables socioeconómicas de la población Extremeña.

Gráfico 4

Nº absoluto de mujeres afiliadas a la Seguridad social 2012-2022



Datos relativos al Acceso al Empleo

Tasa de Paro: Encuesta Población Activa (EPA).

A través de la Encuesta de la Población Activa del Instituto Nacional de Estadística se puede concretar cuál es el perfil con mayor grado de desigualdad en la región, tomando en cuenta indicadores relativos a las tasas de desempleo en relación al género, edad, nivel formativo, sección económica, entre otras. Para ello se tomará como referencia datos en promedio anual, siendo el 2021 el último año completo disponible.

En España, la tasa de paro en promedio anual en el 2021 se sitúa en 14,79%, un -0,74 puntos porcentuales menos que en el 2020 y 0,68 puntos más que en 2019.

Extremadura se sitúa como la decimoquinta Comunidad con la tasa de paro más elevada (19,56%), +4,77 puntos porcentuales que la media española, aunque los datos en el último año reflejan una tendencia a la baja, restando -2,23 pp. respecto a 2020 y -1,97 puntos para el 2019, ***(Tabla 2)***.

Las tasas de desempleo en función del sexo en el 2021 tienen una brecha de género de 9,49 puntos de diferencia, siendo la tasa de paro del sexo femenino un 24,77% y del sexo masculino un 15,28%, esto viene a decir, que, de cada 100 personas de cada sexo, casi 25 son mujeres y 15 son hombres.

En relación al 2020 la mejora de la tasa de paro se dio en mayor medida en el sexo masculino con un -2,75 frente al -1,51 de las mujeres. En cambio, en la comparación bianual el mayor descenso se registró a favor de las mujeres con un -2,92 frente al -1,32 de los hombres ***(Tabla 3)***.

Una situación de desempleo abre brechas de desigualdad en todos los sentidos. En la situación actual, después de haber vivido una crisis sanitaria que inevitablemente se ha transformado en crisis económica, ha acentuado aún más si cabe una desestabilidad laboral, de ahí que las tasas de paro en las personas más jóvenes doblen los porcentajes de otros rangos de edad.

En promedio anual del 2021, la tasa de paro en personas jóvenes se sitúa en el 36%, en edades comprendidas entre los 30 y 45 años estos porcentajes se sitúan en el 15,64%, y con 17,15% en personas mayores

Tabla 2

Comunidad Autónoma	Tasa Paro (Promedio Anual Nacional)		
	2019	2020	2021
Andalucía	21,19	22,27	21,68
Aragón	10,03	11,70	10,16
Principado de Asturias	14,19	14,12	12,52
Illes Baleares	11,82	16,19	14,88
Islas canarias	20,50	22,65	23,24
Cantabria	10,28	12,16	11,47
Castilla la mancha	16,21	17,67	15,65
Castilla y león	11,64	12,07	11,40
Cataluña	11,03	12,63	11,57
Comunidad valenciana	14,11	16,19	15,92
Extremadura	21,53	21,79	19,56
Galicia	11,76	12,01	11,66
Madrid	10,62	12,50	11,55
Región de Murcia	14,68	16,17	14,28
Navarra	8,24	10,05	10,60
País vasco	9,15	9,54	9,84
La Rioja	9,96	10,80	11,52
Total Nacional	14,11	15,53	14,79

de 45 años. A pesar de esa desestabilidad, en una comparación temporal, las tasas de paro en los diferentes rangos de edad son inferiores que, en términos pre pandémicos, mejorando el empleo sobre todos en personas con edades comprendidas entre los 30 y 45 años.

Por nivel formativo, los siguientes datos vislumbran que mientras menor formación se posee mayor es el peso en la tasa de desempleo. Las primeras etapas de educación primaria y sin estudios son las que mayores tasas de desempleo manifiestan. Por el contrario, aquellas personas que tienen una formación como licenciatura o equivalentes ofrecen las tasas de desempleo más bajas.

El año 2020 ha supuesto una desviación atípica en muchos de los indicadores sobre el empleo. La tasa de paro en relación a los diferentes sectores encuadra al sector de la agricultura como aquel que más desempleo ofrece, especialmente en mujeres ***(Tabla 4)***.

A último dato en promedio anual, la tasa de paro evidencia la necesidad de apoyar el acceso al empleo de la mujer a través de las Políticas Activas de Empleo, dado que, en todos los sectores económicos del mercado laboral las mujeres manifiestan tasa de desempleo superior a la de los hombres.

La desigualdad en la tasa de Paro se observa de manera más precisa a través de las diferentes secciones económicas como, por ejemplo, en la Administración Pública y Defensa; Seguridad Social Obligatoria donde el desempleo presenta una diferencia de 16,27 puntos superior en las mujeres que en los hombres o en Comercio al por mayor y al por menor, donde esta diferencia es de 11,50 puntos. Solo algunas secciones económicas enfocadas dentro de la Educación y a las Actividades Profesionales, Científicas o Técnicas presentan mejores resultados en las mujeres que en los hombres.

Estos datos evidencian la realidad del mercado laboral de las personas ocupadas

y la segregación ocupacional existente por sexos, muy relacionada con la orientación profesional previa y la búsqueda de empleo de las mujeres en sectores feminizados y de los hombres en sectores masculinizados como garantía de éxito.

Tabla 3

Tasa Paro (Promedio Anual)			
Sexo	**Año 2021**	**Variación 2021- 2020**	**Variación 2021- 2019**
Hombre	15,28	-2,75	-1,32
Mujer	24,77	-1,51	-2,92

Tasa Paro (Promedio Anual)			
Nivel formativo (EPA)	**Año 2021**	**Variación 2021 - 2020**	**Variación 2021 - 2019**
Sin estudios	69,67	29,45	-3,98
Estudios primarios incompletos	42,54	2,54	5,03
Educación primaria	34,47	-1,27	-1,25
Primera etapa de educación secundaria sin título de graduado en eso y similar	28,21	-4,3	-5,08
Primera etapa de educación secundaria con título de graduado en eso y equivalentes	21,35	-1,86	-0,41
Certificados de profesionalidad de nivel 1 y similares	34,93	-5,45	-4,03
Certificados de profesionalidad de nivel 2 y similares	40,15	-4,38	9,43
Certificados de profesionalidad de nivel 3; programas de corta duración que requieren segunda etapa de secundaria y similares	50	0	0
Bachillerato y similares	15,37	-4,73	-2,99
Formación profesional básica	44,47	18,18	-10,07
Enseñanzas de formación profesional, artes plásticas y diseño y deportivas de grado medio y similares	17,97	-6,34	-5,08
Enseñanzas de formación profesional, artes plásticas y diseño y deportivas de grado superior y equivalentes	17,48	3,93	-1,62
Diplomados universitarios y equivalentes	8,69	1,48	0,31
Licenciados y equivalentes	6,92	0,66	0,49
Másteres oficiales universitarios y equivalentes	13,16	-3,18	-2,29

Tabla 4

Sector	Tasa Paro (Promedio anual) 2021	
	Hombre	**Mujer**
Agricultura y pesca	18,85	37,21
Industria	7,46	12,37
Construcción	7,44	7,7
Servicios	8,37	14,23

El promedio anual del año 2021 dentro del paradigma urbano / rural los datos en cuanto aldesempleo registran mayor desempleo en el ámbito rural, ***(Tabla 5)***.

Tabla 5

Estrato Vivienda	Tasa Paro (Promedio Anual) Año 2021
Municipios capitales de provincia con menos de 500.000 habitantes.	16,45
Municipios entre 50.000 y menos de 100.000 habitantes, que no son capitales de provincia.	16,45
Municipios entre 20.000 y menos de 50.000 habitantes, que no son capitales de provincia.	19,88
Municipios entre 10.000 y menos de 20.000 habitantes.	21,64
Municipios con menos de 10.000 habitantes.	21,14

Tomando como fuente las estadísticas relativas a paro registrado y por tramo de edad, el número de **personas paradas de larga duración se concentra en mayor medida en aquellas personas mayores de 45 años (72,5%)**, presentado un descenso del -17,42% en la comparación con el mismo mes de referencia del 2020. Otro aspecto a destacar viene dado por el grupo de población más joven (6,2% del total). Durante el estallido de la pandemia representaban casi un 50% más de PLD que en 2022, una disminución que, aunque es un dato que mejora el empleo de las personas jóvenes menores de 30 años, refleja a la vez vulnerabilidad y poca estabilidad laboral ante momentos de incertidumbre del propio mercado laboral ***(Tabla 6)***.

Paro Registrado en personas con discapacidad

El número de personas paradas con discapacidad en Extremadura en agosto de 2022 se sitúa en 3.870, representando un 4,52% del total de personas paradas registradas de la región.

En una evolución general se aprecia una disminución del número de personas paradas registradas entre los periodos de estudio, manifestándose una mayor disminución si se compara el 2022 con el 2020, sobre todo gracias al grupo de población femenino. El 55% de las personas paradas con discapacidad son mujeres frente al 45% que son hombres ***(Tablas 7 y 8)***.

En la evolución de los años de vigencia del Plan de Empleo 2020-2021, las personas paradas registradas dentro de este colectivo han mejorado sus registros, situando a los hombres en 1.742 parados, un –2,84% menos que el año 2021 y un -14,02% que el año 2020.

Por su parte, las mujeres se sitúan en un total de 2.128 paradas, un -6,05% en relación al 2021 y un -13,71% si se compara

Tabla 6

Rangos Edad	Agosto 2022	Var. Abs. Agosto 2020	Var. Abs. Agosto 2021	% Var. Agosto 2020	% Var. Agosto 2021	% sobre el total
< 30 años	1.971	-1.726	-2.167	-46,69%	-52,37%	6,2%
>=30 y <45 años	6.765	-3.892	-4.657	-36,52%	-40,77%	21,3%
>=45 años	23.061	-4.866	-6.415	-17,42%	-21,76%	72,5%
Total	31.797	-10.484	-13.239	-24,80%	-29,40%	100%

Tabla 7

Personas Paradas Registradas con Discapacidad					
Sexo	**Agosto 2022**	**Var. Abs. Agosto 2020**	**Var. Abs. Agosto 2021**	**% Var. Agosto 2020**	**% Var. Agosto 2021**
Hombre	1.742	-284	-51	-14,02%	-2,84%
Mujer	2.128	-338	-137	-13,71%	-6,05%
Total	3.870	-622	-188	-13,85%	-4,63%

Indicadores relativos a la conciliación familiar

Tabla 8

Situación de las personas una vez han accedido al mercado laboral Indicadores relativos a la conciliación familiar			
Indicador de igualdad	**2018**	**2019**	**2020**
Excedencia por cuidado de familiar	16,76	13,82	10,75

**La igualdad se encontraría en los valores iguales a 100. Los valores mayores a 100 muestran una situación favorable de la mujer en relación con el hombre. Por el contrario, los valores inferiores a 100 muestran una desventaja para la mujer.*

La brecha ocasionada por la excedencia por cuidado familiar recae mayoritariamente sobre el sexo femenino, siendo esta una brecha muy desigual en contra de la mujer, además, cada vez más acrecentada en el tiempo, donde en la comparación del 2018 con el 2020 ha aumentado esta desigualdad en 6,01 puntos.

Del total de las excedencias por cuidado familiar en Extremadura el 78,42% corresponde con el sexo femenino, un valor que es superior a los años antes de la crisis sanitaria.

Según datos del Instituto de Estadística de Extremadura y a través del módulo de conciliación en la vida laboral el 65,6% de las personas en 2018 que tenían entre 18 y 64 años en Extremadura no tuvieron responsabilidades de cuidado de hijos e hijas menores de 15 años o de familiares dependientes de 15 años o más. El 28% cuidaron únicamente de hijos e hijas menores de 15 años, el 5,3% cuidaron únicamente de familiares dependientes y el 1,1% lo hicieron de hijos e hijas y de familiares dependientes ***(Tabla 9)***.

Tabla 9

Porcentaje de personas entre 18 y 64 años, según se hagan cargo o no del cuidado de hijos propios e hijas propias o de la pareja menores de 15 años, o del cuidado de familiares dependientes de 15 años o más 2018	
Tipo de cuidado o responsabilidad	**Extremadura**
De hijos propios e hijas propias o de la pareja menores de 15 años	28%
De familiares dependientes	5,3%
De hijos propios e hijas propias o de la pareja menores de 15 años y familiares dependientes	1,1%
No tiene responsabilidades de cuidado regular	65,6%

El 16,7% de las personas de 18 a 64 años en Extremadura que cuidaron de hijos e hijas menores de 15 años utilizaron servicios de cuidado y el 83,3% no los utilizaron. Los principales motivos de no hacerlo fueron que organizaron el cuidado individualmente o con su pareja (51,9%) y que lo organizaron individualmente o solas o con la ayuda de familiares o amistades. (15,7%), ***(Tablas 10 y 11)***.

Tabla 10

Personas entre 18 y 64 años con hijos propios o hijas propias o de la pareja menores de 15 años, según utilicen o no habitualmente servicios profesionales para su cuidado	
	Extremadura
Si	16,7%
No	83,4%

Tabla 11

Porcentaje de personas entre 18 y 64 años con hijos propios o hijas propias o de la pareja menores de 15 años que no utilizan habitualmente servicios para su cuidado, según el principal motivo por el que no lo hacen.	
	Extremadura
Son demasiado caros	4,8%
Organizan el cuidado de hijos o hijas de manera individual o con su pareja	51,9%
Organizan el cuidado de hijos o hijas de manera individual o con la ayuda de los abuelos y abuelas	15,7%
No se necesitan para todos los hijos o todas las hijas o los hijos o hijas se cuidan por si solos y solas	13,3%
Por otros motivos	14,4%

El 25,2% de las personas de 18 a 64 años con algún hijo o hija propia o de la pareja abandonaron su trabajo en algún momento desde que dejaron sus estudios por cuidado de éstos (28,1% en España), ***(Tabla 12)***.

El mayor porcentaje de madres sin hijos se encuentra en educación superior, mientras que el mayor porcentaje de madres con hijos se encuentra en un nivel formativo inferior a la secundaria. Según el INE, la edad media de la maternidad de la madre en Extremadura se sitúa en 2020 a los 32,22 años, casi un año más que hace diez años, donde se situaba a los 31,29 años ***(Tabla 13)***. En España en 2020 se fijó en 32,32 años.

Tabla 12

Porcentaje de personas entre 18 y 64 años con algún hijo propio o hija propia o de la pareja, según hayan dejado de trabajar o no durante al menos un mes seguido por cuidado de hijos e hijas	
	Extremadura
Sí	25,2%
No, aunque está o ha estado ocupado y tiene hijos e hijas	70,6%
No, no trabajó nunca	3,5%
No sabe/ no contesta	0,7%

Tabla 13

Nivel formativo/ Edad	Primera etapa de educación secundaria e inferior		2 etapa de Ed. secundaria y Ed. postsecundaria no superior		Educación superior	
	Sin hijo/as	Con hijo/as	Sin hijo/as	Con hijo/as	Sin hijo/as	Con hijo/as
Menos de 30 años	58,78%	41,22%	89,45%	10,55%	95,31%	4,69%
De 30 a 39 años	23,63%	76,37%	26,75%	73,25%	38,70%	61,30%

Tabla 14

Distribución salarial media anual en Extremadura			
Sexo	**2018**	**2019**	**2020**
Mujeres	17.972,63 €	18.012,58 €	18.791,05 €
Hombres	21.794,57 €	21.823,73 €	22.071,78 €

Brecha salarial

Partiendo desde la encuesta de estructura salarial, el salario medio extremeño ha ido aumentando a medida que han ido aumentando a medida que han ido transcurriendo los años. Este incremento es de un 4,5% en las mujeres desde el año 2018 al año 2020, frente al 1,27% que ha experimentado el sexo masculino.

A pesar de ello, la brecha salarial entre sexos en el año 2020 es de 3.280 € a favor de los hombres a final de año, siendo un -13,92% menos que en 2018 (-530,42 €).

Tabla 15

% Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses		
	Hombres	**Mujeres**
Hábitat: de 100.000 y más habitantes y capitales de provincia	97,1	94,8
Hábitat: de 50.000 a menos de 100.000 habitantes	89,8	94,1
Hábitat: de 10.000 a menos de 20.000 habitantes	88,1	95,0
Hábitat: menos de 10.000 habitantes	80,7	85,5

Tabla 16

Indicador Social	2018	2019	2020
Personas que han utilizado internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	104,31	107,34	104,64

Indicadores de brecha digital

En el mundo contemporáneo el acceso, la pertenencia de recursos tecnológicos de información y comunicación y el uso que tienen o hacen las personas sobre ellos abren la puerta a nuevas brechas sociales, en este caso digitales, por eso, es necesario analizar desde el paradigma digital las nuevas dificultades que impiden alcanzar una sociedad igualitaria, ***(Tablas 15 y 16)***.

En términos de brecha digital y competencias digitales las mujeres hacen

mayor uso de herramientas digitales que los hombres. La igualdad se encontraría en los valores iguales a 100, siendo el último dato disponible de 4,64 puntos en favor del género femenino.

La sociedad cada vez más globalizada determina que cada vez sea más necesario el uso de competencias digitales, por este motivo es conveniente delimitar un indicador de desigualdad el acceso a internet desde el ámbito del territorio (rural/urbano). Para ello, se establece como indicador las personas que han utilizado internet en los últimos 3 meses por número de habitantes, ofreciendo unos datos que intensifican la necesidad de mejorar tanto el manejo y uso de competencias digitales como el acceso a internet en poblaciones menores de 10.000 habitantes.

El uso de las competencias digitales en el mercado laboral, sobre todo el sector servicios, ofrece una dimensión simbólica que viene determinada por la digitalización de los nuevos puestos de trabajo asociados a una flexibilidad de las condiciones laborales y a una globalización en los procesos de producción, donde la necesidad de adquirir y mejorar las competencias digitales dotará al mercado de trabajo de una mayor estabilidad y cualificación en el mantenimiento y creación de puestos de trabajo.

Indicadores de violencia de género

La evolución en cuanto al número de denuncias por violencia de género en Extremadura sitúa al 2021 como año con más denuncias dentro de esta serie histórica.

En relación al año pandémico aumentó el número de casos en 330, lo que representa un 14,59% más. En la comparación con el año 2019 está diferencia es mucho menor (+79; 3,14%), ***(Tabla 17)***.

En el año 2021, Extremadura registra el 1,59% del total de denuncias a nivel nacional.

En julio de 2010 se pone en marcha la figura de Agentes de Igualdad en las principales oficinas de empleo del SEXPE. Entre sus funciones destacan la atención a mujeres víctimas de violencia de género.

La evolución en la atención a estas mujeres, con respecto a los servicios de orientación y asesoramiento en autoempleo ha ido incrementándose, habiendo un leve descenso en 2020-2021, periodo que coincide con la crisis sanitaria debida a la Covid-19.

En base a los datos existentes del SEXPE, el mayor porcentaje de mujeres atendidas por los servicios de empleo son mujeres sin titulación, siendo un 43% del total. En el caso de mujeres con titulación universitarias, de bachillerato y/o FP este porcentaje es inferior al 20% ***(Gráficos 6 y 7)***.

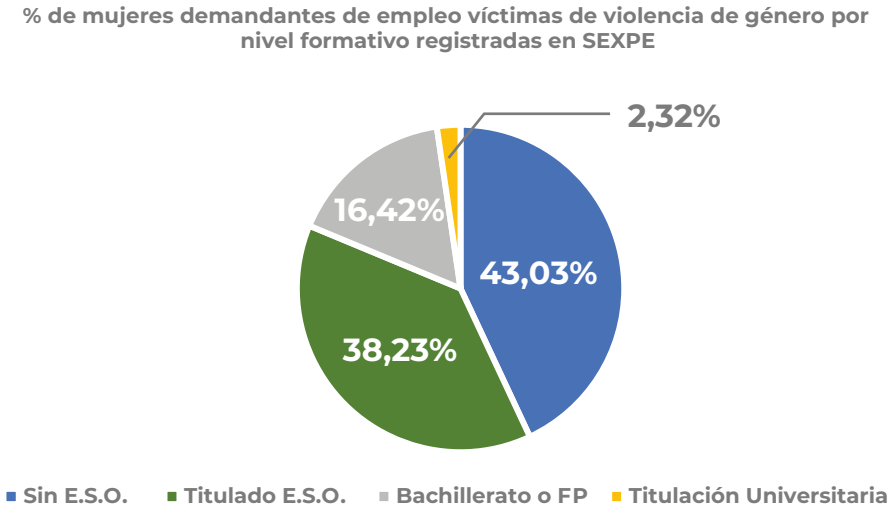
Resulta difícil cuantificar el número demujeres que hacen uso de los derechos laborales por su condición de víctimas debido a cuestiones relativas a la revictimización, protección de datos o incluso por cuestiones de estigmatización y a los propios tabúes que siguen existiendo en torno a la violencia de género. Por tanto, es complejo evaluar el impacto que estos derechos están teniendo en la mejora de su empleabilidad. Aun así, resulta importante el diseño de políticas activas de empleo como algunas de las que se incluyen en este documento, que mejoren sus condiciones laborales y garanticen nosólo su acceso sino su mantenimiento en el mercado laboral.

Tabla 17

Número de denuncias por violencia de género en Extremadura						
2019	2020	2021	Var. Abs. 2021-2020	Var rel. 2021-2020	Var. Abs. 2021-2019	Var rel. 2021-2019
2.513	2.262	2.592	330	14,59%	79	3,14%

Gráfico 5

Gráfico 6



Identificación de necesidades y objetivos

Atendiendo a los indicadores anteriores, podemos extraer varias conclusiones de su análisis:

En primer lugar, en la actualidad existe un contexto complejo marcado por la pandemia del COVID 19, que ha incrementado las desigualdades y ha contribuido a que se empobrezca el país, dejando a muchas personas en situación de vulnerabilidad. Si a esto le sumamos, la dificultad añadida que ya tenían ciertos colectivos para acceder al empleo, la situación es mucho más desventajosa.

Este es el caso de **mujeres** cuyas tasas de paro están casi 10 puntos por encima del género masculino, afectando especialmente a las que están en riesgo de exclusión social, como mujeres víctimas de violencia de género. En este colectivo encontramos un problema añadido, ya que la falta de autoestima derivada de su situación influye directamente en la falta de competencias en la búsqueda activa de empleo y la dificultad de acceso al empleo.

Haciendo una lectura global de varios de los indicadores anteriormente citados, se puede decir que, en Extremadura, ser mujer, con estudios inferiores a la secundaria y que viva en entornos rurales tienen mayor probabilidad de tener unas altas tasas de desempleo.

Cualquiera que sea el indicador que se tome en consideración la brecha de género es un hecho palpable, colocando a la mujer siempre en una posición más desfavorecida.

El primer elemento de discriminación entre hombres y mujeres es la desigualdad en el acceso al empleo. A pesar del proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, siguen presentando tasas de actividad y ocupación más bajas que los hombres, y tasas de desempleo más elevadas.

En los **entornos rurales**, además, encontramos el problema de la brecha digital que existe en comparación con zonas urbanas. Aunque el uso y la utilización de internet en zonas rurales es mayor en las mujeres que en los hombres, existe la necesidad de implementar, incentivar y mejorar el uso de competencias digitales en el género femenino en poblaciones rurales.

Esta afirmación viene determinada por la propia estructura del mercado laboral del territorio rural que se apoya en una masculinización de los sectores con mayor fuerza de trabajo, como son los sectores de la agricultura y construcción, de ahí, que el sector servicios, cuya fuerza laboral se concentra en gran medida en el género femenino, necesite de una mejora y actualización continua en competencias digitales.

Atendiendo a la edad, las tasas de desempleo de larga duración siguen siendo más altas en personas jóvenes y en **mayores de 45 años**, especialmente en estas últimas con el hándicap añadido de los problemas de conciliación familiar y laboral que suele tener este grupo al disponer de más personas dependientes a su cargo.

El paro de larga duración, también afecta a las personas con discapacidad, por ello se está trabajando en un Plan de empleo y discapacidad, un plan integral que dará respuesta a las necesidades de este colectivo.

Estas conclusiones acerca de la situación actual en Extremadura con respecto al acceso al empleo, llevan a plantear una serie de objetivos que son la base para

trabajar en la mejora de la igualdad de oportunidades de acceso y mantenimiento del empleo de colectivos vulnerables que encuentran una situación de partida de desventaja.

Por otro lado, es importante no perder de vista el objetivo no solo de facilitar el acceso al mercado laboral sino de diseñar políticas públicas de empleo que garanticen la permanencia en el empleo y la promoción en igualdad de oportunidades ya que los datos anteriormente analizados nos demuestran que existe brecha de género en la ocupación (menos mujeres ocupadas) y se perpetúa la segregación ocupacional, siendo mayoritariamente en el sector servicios donde se concentran la mayoría de las mujeres ocupadas de nuestra región. En los demás sectores la presencia de mujeres continúa situándose en inferioridad a la de los trabajadores varones.

También observamos brecha en la jornada laboral: más parcialidad en la contratación de mujeres lo que conlleva menos independencia económica. Este es uno de los elementos que definen la situación de precariedad del empleo femenino.

Y una vez en el mercado laboral los datos nos demuestran que el uso y disfrute de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral (excedencias, reducciones de jornada por cuidados) siguen siendo utilizados mayoritariamente por mujeres a pesar de ser derechos accesibles a las trabajadoras y a los trabajadores en igualdad de condiciones.

Las cifras de desigualdad en Extremadura concluyen en una serie de puntos clave, a los que este Plan de Igualdad de Oportunidades de Acceso a las Políticas Activas de Empleo dará respuesta y de las que se desprenden los siguientes objetivos.

Objetivo general

Mejorar la igualdad de oportunidades de acceso y mantenimiento del empleo de colectivos vulnerables que se encuentran en una situación de partida de desventaja a través de medidas que fomenten la capacitación, la mejora de la empleabilidad y las oportunidades de empleo.

Objetivos específicos

Así mismo para cumplir este objetivo se plantean como objetivos específicos:

- Garantizar una **atención de calidad** a la ciudadanía **basada en la inclusión efectiva y la igualdad de trato**, desarrollando planes de formación en sensibilización para el personal del SEXPE.

- **Reducir las desigualdades de género** en el mercado de trabajo de la región, implementando planes de igualdad en las empresas y **aplicando la transversalidad de género** en el mercado laboral y las Políticas Activas de Empleo.

- **Paliar las desventajas formativas y competenciales** que sufren las mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos vulnerables frente al empleo, a través de proyectos de **formación con compromiso de contratación.**

- **Eliminar las dificultades de acceso a la formación** que tienen las mujeres que residen en ámbitos rurales, acercándolas a acciones que les capaciten y cualifiquen en competencias socio profesionales.

- **Favorecer la continuidad y/o el acceso al empleo** de personas con dificultades de conciliación, a través de la implementación de medidas de apoyo a la contratación.

El Plan de Igualdad de Oportunidades de Acceso al Empleo dará cobertura a un total de 15.600 personas y contará con una dotación económica de 27.313.247€.

Líneas de actuación

Todas las medidas que se detallan a continuación, están diseñadas teniendo en cuenta la realidad de la población extremeña, valorando en cada caso, para su incorporación a las mismas, medidas de acceso en igualdad de condiciones.
Las medidas de igualdad de oportunidades de acceso al empleo se estructuran en torno a tres líneas de actuación:

EJE TRANSVERSAL: Transversalidad y Sensibilización para la atención igualitaria.

EJE 1: Mejora de la empleabilidad.

EJE 2: Acceso y mantenimiento del empleo

Estas nuevas medidas que están destinadas al fomento de la igualdad de oportunidades y la calidad en el acceso al empleo, están apoyadas por el sistema de orientación y prospección del SEXPE, que incluye también mejoras y novedades y en las medidas complementarias (ANEXO I).

P1. TRANVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO EXTREMEÑO Y EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE EXTREMADURA

P2. FORMACIÓN-SENSIBILIZACIÓN A PROFESIONALES DE EMPLEO PARA UNA ATENCIÓN IGUALITARIA

MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

P3. Conectadas. Superando la brecha digital. Programa de reducción de la brecha digital de género en el ámbito rural.

P4. Apoyo para el acceso al empleo de mujeres de los ámbitos rural y urbano.

P5. Itinerarios personales e integrados de acciones de orientación, asesoramiento y formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos vulnerables.

P6. Entrena Empleo y Lanzaderas de Empleo para Mujeres.

ACCESO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

P7. Ayudas a la contratación de personas o servicios para la participación de personas desempleadas en Políticas Activas de Empleo.

P8. Ayudas a la contratación por necesidades de la producción y su transformación en indefinidos.

P9. Ayudas destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante la lactancia natural.

P10. Ayudas para la contratación de personas desempleadas en régimen de interinidad para sustituir a trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo.

SISTEMA DE ORIENTACIÓN Y PROSPECCIÓN

El desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades de Acceso las Políticas Activas de Empleo se aborda desde el modelo de orientación laboral y prospección profesional que se aplica en todos los programas y acciones que llevan a cabo desde el SEXPE, modelo que sitúan a las personas en búsqueda activa de empleo como protagonistas de su propio proceso de inserción a través de nuevas metodologías de atención personalizada.

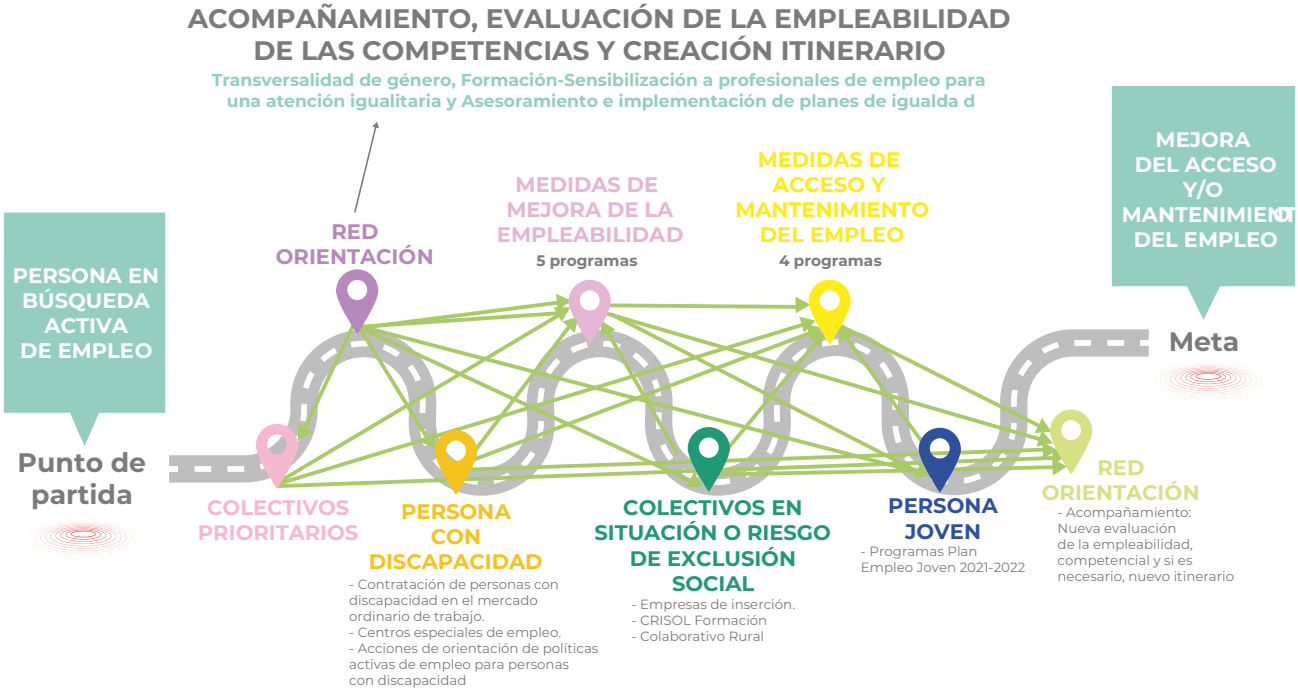
Para ello, el SEXPE cuenta con la Red profesional de orientación y prospección del SEXPE formada por los **41 Centros de Empleo** reforzada por 96 técnicos y técnicas de empleo derivados de los Planes de Choque para el Empleo Joven y el Plan Reincorpora-T para personas en situación de paro de larga duración, fortalecen la presencia del SEXPE en todo el territorio. Este personal no sólo está en los centros de empleo sino también están localizados **estratégicamente en 46 espacios** distintos de la región (Grupos de Acción Local, Centros Integrales de Desarrollo, Universidad de Extremadura, algunos ayuntamientos, Avante, Circular Lab, Centros de Empleo y Servicios Centrales de la Consejería de Educación y Empleo de Mérida).

Este sistema implica reconocer que la persona atendida es lo más importante del proceso de mejora de la empleabilidad y que el principal objetivo es conseguir reforzar su autoestima y la confianza en el sistema, a través de la construcción de un itinerario personalizado que tiene en el plan de acción el puente de conexión con el mercado laboral.

Para llegar a conseguir esta personalización de los servicios con el objetivo de mejorar la calidad en la atención prestada y la igualdad de acceso a las políticas, desde el Servicio de Orientación e Intermediación, en colaboración con la Dirección Gerencia y con las Jefaturas de Zona del SEXPE, se está elaborando un Manual de acogida a instaurar en los centros de empleo para mejorar la relación del SEXPE con las personas demandantes de empleo.

Con esta medida que se pretende las personas que acudan a los centros de empleo del SEXPE conozcan todos los servicios que se les ofrece y a los que tienen derecho, es una manera de tener acceso a la cartera de servicios de manera fácil, intuitiva e inmediata.

Además, el SEXPE no puede permitir que existan barreras en la información que proporciona, por eso y siempre pensando en el objetivo final del conocimiento y



Mapa de Ruta de las Medidas de Igualdad de Acceso al Empleo

aprovechamiento de los servicios que ofrece, va a proporcionar la información de sus servicios por diferentes canales y de manera procedimentada, de tal manera que llegue a todas las personas perceptoras o potenciales perceptoras de nuestros servicios.

Con este objetivo, se está elaborando una carpeta que contendrá de manera accesible, resumida y fácilmente inteligible, los servicios que se ofrecen desde nuestra red territorial (gestiones administrativas, asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, asesoramiento en igualdad de género, orientación profesional, formación para el empleo, intermediación de empleo...) y los que se ofrecen a través de la app y los servicios web del SEXPE.

Esta personalización se verá reflejada en que los contenidos de esta carpeta no serán genéricos, sino adaptados a las peculiaridades de cada grupo de demandantes diferentes (jóvenes, PLD, mujeres, mayores de 45 años...) para reflejar los servicios que se ofrezcan específicamente a cada colectivo.

Esta medida apoya la igualdad de oportunidades de acceso al empleo en una doble vertiente:

- Por un lado, facilitar la información a todas las personas demandantes de empleo de manera personal, con el objetivo de ser una ayuda para que el acceso a los servicios del SEXPE llegue por igual, sean cuales sean las circunstancias de las personas.

- P or otro lado, el suministrar la información en diferentes formatos evita las consecuencias indeseadas de la brecha digital y ayuda a que las personasdemandantes de empleo accedan a la información en el formato en el que les sea más cómodo y a través de diferentes vías (papel, ordenador, app, Tablet).

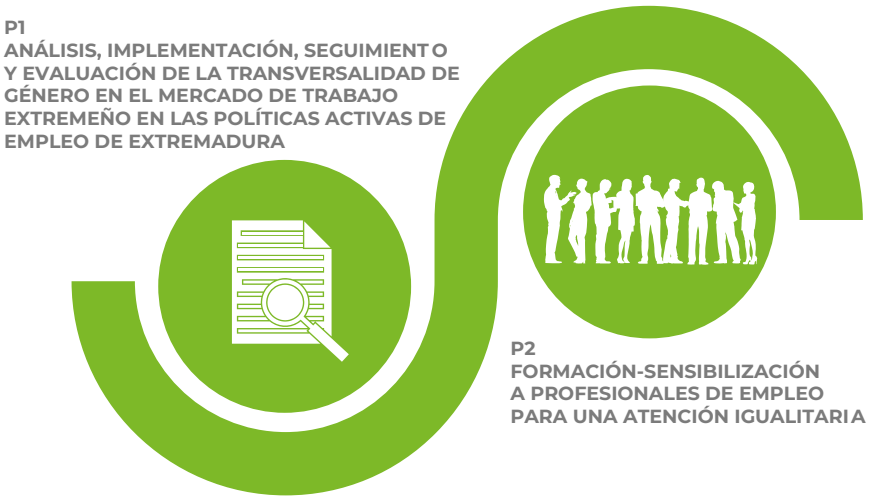
Eje Transversal

Las medidas que se encuentran en este eje tienen como objetivo el mejorar la atencióna la ciudadanía y conseguir tanto por parte del personal técnico del SEXPE, como por parte del empresariado de Extremadura, una mayor sensibilización que les acerque a una atención de calidad basada en la no discriminación de personas por motivos de género, raza, sexo u otras circunstancias sociales.

Estas medidas están financianciadas por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, programa español deinversiones públicas y reformas para losaños 2021 a 2023, del Fondo de Recuperación y Resiliencia Next Generation EU, está destinado a abordar las consecuencias económicas y sociales de la pandemia provocada por la COVID-19. Dentro se encuentra el **componente 23** que se relaciona directamente con los **principios de la igualdad de oportunidades de acceso al mercado de trabajo, las condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión social** incluidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Adquiere especial relevancia en este componente la igualdad de género, que constituye una prioridad transversal al mismo, afectando a todas sus inversiones y reformas, convirtiendo la integración de la dimensión de género en un requisito específico para la consecución de su reto global así como poner en marcha los nuevos Centros de Orientación, Emprendimiento e Innovación para el Empleo: “COE” que cuentan entres sus medidas y “definir e implementar planes anuales de trabajo de gestión del conocimiento e innovación, entre las que se encontrarían las medidas aquí contempladas.

MEDIDAS TRANSVERSALES
ASESORAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD



Con esta línea de medidas se pretende asesorar al empresariado de la región en materia de transversalidad y a formar a 400 profesionales del SEXPE en atención igualitaria, con un presupuesto de 226.470 €.

P1. Análisis, implementación, seguimiento y evaluación de la transversalidad de género en el mercado de trabajo extremeño y en las políticas activas de empleo de Extremadura

DESCRIPCIÓN

El objetivo es integrar la transversalidad de género en el mercado de trabajo de Extremadura, evaluando los principales sectores productivos de la región y diseñando y desarrollando actuaciones de transversalidad de género en dicho mercado, así como en las Políticas Activas de Empleo del SEXPE.

Consta de varias fases: Diagnóstico de los principales sectores productivos y análisis de las PAEs del SEXPE, creación de un grupo de trabajo con los principales agentes y económicos y entidades representativas del ámbito de la igualdad para dar apoyo al proyecto, selección de 10 empresas extremeñas para su evaluación e implementación de la transversalidad en las mismas y evaluación. Se crearán materiales que estarán a disposición de todo el empresariado extremeño para la autoevaluación e implementación de planes de transversalidad, así como para las Políticas Activas de Empleo.

Forma parte del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el componente 23: nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, se concede al SEXPE el proyecto C23.I2: Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo. Acciones para favorecer la transversalidad de género.

BENEFICIARIAS

Directas: 10 empresas extremeñas piloto para la implantación del plan de transversalidad.
Indirectas: todas las personas usuarias del SEXPE y de sus Políticas Activas de Empleo así como el empresariado extremeño

PERIODO DE EJECUCIÓN

2022-2023

ORGANISMO

Observatorio para la innovación y la prospectiva del mercado de trabajo en Extremadura del SEXPE. COE: Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación en el empleo de Extremadura.

PRESUPUESTO

176.470 €

P2. Formación-Sensibilización al personal del SEXPE para una atención igualitaria

DESCRIPCIÓN

Plan de formación especifico en atención igualitaria para el personal del SEXPE, incluido dentro del plan de acción del COE de Extremadura, en materia de diversidad, para garantizar la igualdad de trato y la calidad en la atención a las personas usuarias del SEXPE y en el diseño, gestión y desarrollo de Políticas Activa de Empleo.

Los ámbitos en los que se formará en sensibilización serán: Discapacidad y Salud Mental, personas LGTBI, igualdad de género, víctimas de violencide género, personas jóvenes, personas migrantes y refugiadas, de etnia gitana y otras minorías étnicas y para la atención a personas ex reclusas, menores del sistema de protección y con medidas judiciales y menores no acompañados entre 16 y 18 años.

BENEFICIARIAS

Directas: personal del SEXPE.

Indirectas: todas las personas usuarias del SEXPE y de sus Políticas Activas de Empleo

PERIODO DE EJECUCIÓN

2022-2023

ORGANISMO

Observatorio para la innovación y la Prospectiva del Mercado de Trabajo en Extremadura del SEXPE. COE: Centro de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación en el empleo de Extremadura.

PRESUPUESTO

50.000 €

EJE 1: MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

Los cambios sociales y económicos que han tenido lugar en las últimas décadas, han influido en las circunstancias personales de la población, especialmente en los grupos más desfavorecidos, afectando a sus niveles de bienestar social y calidad de vida y agravándose las diferencias interpersonales.

Esto implica empoderar a quienes se encuentran en situación de desventaja, significa ofrecer igualdad de oportunidades para que todas las personas disfruten desus derechos, participen en la comunidad y en la vida social, en línea con el pilar europeo de derechos sociales.

Las diferencias existentes provocan una consecuente desigualdad en el acceso a oportunidades, como es el caso de las mujeres, que en muchos casos se dedican al cuidado de personas dependientes a su cargo y ven lastradas sus oportunidades de formación y empleo.

El acceso y la permanencia al empleo permite, además de una estabilidad económica y de seguridad, una integración social y proporciona independencia, mayor integración en la sociedad que repercute en el aumento de la autoestima, factores importantes en el equilibrio personal y social de una persona, especialmente de mujeres en situación de vulnerabilidad, para las que acceder a un empleo se hace aún más difícil.

Por este motivo, se ha creado una línea de medidas para apoyar la promoción de empleo femenino, atendiendo especialmente a aquellas en situación devulnerabilidad como víctimas de violencia de género, paradas de larga duración o residentes en ámbitos rurales.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, programa español de inversiones públicas y reformas para los años 2021 a 2023 en el marco de los objetivos generales del Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia (MRR), del Fondo de Recuperación y Resiliencia Next Generation EU está destinado a abordar las consecuencias económicas y sociales de la pandemia provocada por la COVID-19, siendo su finalidad apoyar la inversión y las reformas en los Estados Miembros para lograr una recuperación sostenible y resiliente, al tiempo que se promueven las prioridades ecológicas y digitales de la UE. Encuadrado dentro del mecanismo está el componente 23 (Nueva políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo), que constituye el instrumento donde convergen las políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo y que se relaciona directamente con los principios de la igualdad de oportunidades de acceso al mercado de trabajo, las condiciones de trabajo justas y la protección e inclusión social incluidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Adquiere especial relevancia en este componente la igualdad de género, que constituye una prioridad transversal al mismo, afectando a todas sus inversiones y reformas, convirtiendo la integración de la dimensión de género en un requisito específico para la consecución de su reto global, mejorar las políticas públicas de empleo para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo, ofreciendo la oportunidad crear programas para su consecución.

Igualmente, el componente 19, “Plan nacional de competencias digitales”, integrado en la Agenda Digital de España 2025, tiene como objetivo reforzar las competencias digitales de la ciudadanía desde la educación hasta la recualificación profesional de trabajadores, se pone el énfasis en la igualdad de género y el impulso de este tipo de formación en poblaciones rurales, donde la brecha digital se hace más patente. Contribuyendo así a tres de los cuatro objetivos del MRR, transformación digital, cohesión territorial e igualdad de género.

Los programas 3, 4 y 5 que siguen a continuación se encuentran dentro de esta financiación.

Las medidas que se llevarán a cabo en este bloque serán:

MEDIDAS DE MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD

Con esta línea de medidas se pretende atender en torno a 15.000 mujeres, con un presupuesto de 14.086.777€

P3. ConectadAs. Superando la brecha digital. Programa de reducción de la brecha digital de género en el ámbito rural.

DESCRIPCIÓN

ConectadAs es un programa que busca reducir la brecha digital de género y el impulso de la mujer en entornos digitales, con el objetivo de alcanzar un acceso igualitario a las oportunidades de formación y empleo, favoreciendo el empoderamiento femenino y su autonomía en el mundo rural.

El objetivo es el de mejorar las competencias digitales para el día a día, afrontando el uso de la tecnología con autonomía, seguridad y eficiencia, cualidades muy necesarias en todos los aspectos de nuestra vida, especialmente en el empleo, aprendiendo conceptos y desarrollando actitudes y habilidades digitales.

BENEFICIARIAS

12.000 mujeres desempleadas residentes en el mundo rural.

PERIODO DE EJECUCIÓN

2022-2023

ORGANISMO

Dirección General Formación Profesional y Formación Profesional para el empleo.

Servicio de Formación para el Empleo.

PRESUPUESTO

6.138.471,00 €

P4. Apoyo para el acceso al empleo de mujeres de los ámbitos rural y urbano.

DESCRIPCIÓN

Esta medida se centra en la atención personalizada a las mujeres de áreas rurales y urbanas participantes en itinerarios individualizados que combinen acciones de diferente naturaleza, tales como orientación laboral, asesoramiento, información, formación, adquisición de competencias y habilidades transversales, facilitación de la inserción laboral y acompañamiento en el empleo, y tengan por objeto su capacitación e inserción laboral, fortaleciendo al tiempo la igualdad efectiva y la no discriminación en el acceso al empleo.

El programa se realizará a través de entidades colaboradoras y, al menos, 35% de las participantes deberán realizar un itinerario individualizado orientado al desarrollo de competencias y empleo verdes y otro 35% de las participantes deberán realizar un itinerario individualizado orientado al desarrollo de competencias y empleos digitales.

Además, el **20%** de las mujeres participantes en estos itinerarios individualizados han de lograr su inserción profesional, por cuenta propia o ajena.

Especial atención a la eliminación de la **brecha de género** y al impulso de la **formación en las zonas en declive demográfico**.

BENEFICIARIAS

2.831 mujeres desempleadas del ámbito rural y ámbito urbano

PERIODO DE EJECUCIÓN

2022-2023

ORGANISMO

Dirección General de Planificación y Evaluación de las Políticas Activas de Empleo.

Servicio de Orientación e Intermediación.

PRESUPUESTO

7.259.539 €

P5. Itinerarios personales e integrados de acciones de orientación, asesoramiento y formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos vulnerables

DESCRIPCIÓN

El objetivo de este programa es la integración social y laboral de mujeres víctimas de violencia de género o colectivos vulnerables a través de su participación en un itinerario personalizado:

- Atención personalizada a las participantes en sus itinerarios de inserción sociolaboral, a través de los servicios **PUEDO, PROYECTO Y ME FORMO**.

- Intermediación laboral, a través de la prospección de empresas y la adquisición de compromisos de contratación laboral para conseguir la inserción laboral de al menos 28 de las participantes. Los contratos de trabajo resultantes del compromiso de contratación, podránformalizarse en el plazo de seis meses tras la finalización de la actividad formativacorrespondiente desarrollada en el servicio **ME FORMO** y deberán realizarse en unpuesto de trabajo adecuado y relacionado con algunas de las ocupaciones de la especialidad impartida, con carácter preferente.

Se celebrarán con una duración mínima de tres meses, tanto en caso de jornada a tiempo completo como a tiempo parcial y en el supuesto de contratos para la formación y aprendizaje, por la duración que corresponda (de 12 o 6 meses).

BENEFICIARIAS

28 mujeres víctimas de violencia de género o colectivos vulnerables.

PERIODO DE EJECUCIÓN

2022-2023

ORGANISMO

Dirección General Formación Profesional y Formación Profesional para el empleo.

Servicio de Formación para el Empleo.

PRESUPUESTO

568.767 €

P6. Entrena Empleo y Lanzaderas de Empleo para Mujeres

DESCRIPCIÓN

Entrena Empleo se centra en fomentar la empleabilidad para mujeres, potenciando su búsqueda activa de empleo y el entrenamiento de competencias para la empleabilidad mediante una metodología que pone el foco en el equipo, la colaboración y en el desarrollo personal.

Es un programa innovador para **mejorar la empleabilidad de mujeres** (18-60 años) que se encuentran en **desempleo de larga duración** tras la **maternidad** y la crianza de sus hijos/as; o dedicarse al cuidado de familiares, generalmente ascendientes.

Lanzadera de Empleo de mujeres es un programa gratuito de orientación laboral para ayudar a personas en desempleo a reactivar su búsqueda de trabajo con nuevas técnicas, acordes al nuevo mercado laboral, para lo que cuentan con el asesoramiento de un técnico especializado.

Ambos programas buscan favorecer la inserción por cuenta propia o ajena o la reinserción en el sistema formativo oficial (educación o formación para el empleo)" de al menos entre un 35% de las personas participantes.

BENEFICIARIAS

100 mujeres, desde los 18 hasta los 60 años:

Entrena Empleo:

Lanzaderas de Empleo de Mujeres: pertenecientes a colectivos vulnerables (mujeres con discapacidad, inmigrantes, rurales) y/o Víctimas de Violencia de Género, inscritas en el Servicio Extremeño Público de Empleo.

PERIODO DE EJECUCIÓN

2 ediciones en 2022 y 2 en 2023, 4 meses de duración cada edición.

ORGANISMO

Dirección General de Planificación y Evaluación de la Políticas Activas de Empleo.

Servicio de Orientación e Intermediación.

PRESUPUESTO

120.000€

EJE 2: ACCESO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

La incursión de la mujer en el mercado laboral no vino con un reparto de los cuidados igualitario, la jornada laboral se sumó a la jornada de trabajo de cuidados del hogar y de la familia sumando una segunda jornada y actualmente nos encontramos a muchas mujeres que realizan incluso una tercera jornada, dedicando parte de su tiempo a colaborar con asociaciones y acciones sociales.

Este hecho, aunque ha ido evolucionando, ha dificultado la compatibilización de la vida familiar y laboral de las mujeres, haciendo que en muchas ocasiones se haga imposible acceder a un empleo o mantener uno de calidad. De hecho, la tasa de desempleo en Extremadura sigue siendo más elevada en mujeres, 25´82%, que, en hombres, 13´58%, independientemente del nivel de formación y/o grupo de edad.

En la última década hay una tendencia a realizar las tareas de cuidado de manera igualitaria, aunque la corresponsabilidad sigue siendo una asignatura pendiente. Por este motivo, tenemos que seguir trabajando, fomentando e implicando a cualquier persona independientemente de su sexo.

Las dificultades de conciliación y corresponsabilidad influyen directamente en la economía familiar y la falta de recursos para contratar a personas que puedan ayudar en esta situación.

En esta línea, se han modificado medidas ya existentes y se ha incluido una ayuda para favorecer la participación de personas desempleadas en Políticas Activas de empleo, considerando que las responsabilidades familiares no solo deben conciliarse con el empleo sino con tiempo dedicado al enriquecimiento personal y/o mejora de las competencias para aumentar la empleabilidad.

Las medidas que se llevarán a cabo en este bloque serán:

MEDIDAS DE ACCESO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO

P7
AYUDAS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS LA PARTICIPACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS EN POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

P8
AYUDAS A LA CONTRATACIÓN A LA CONTRATACIÓN Y LA TRANSFORMACIÓN EN INDEFINIDOS DE COLECTIVOS VULNERABLES

P9
AYUDAS DESTINADAS A FACILITAR EL MANTENIMIENTO DE LA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AUTÓNOMAS EN LOS SUPUESTOS DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO PREADOPTIVO O PERMANENTE O RIESGO DURANTE LA LACTANCIA MATERNA

P10
AYUDAS PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS DESEMPLEADAS EN RÉGIMEN DE INTERINIDAD PARA SUSTITUIR A TRABAJADORAS QUE DISFRUTEN DEL DERECHO DE EXCEDENCIA O DE REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL POR RAZONES DE CUIDADO DE HIJOS O HIJAS ASÍ COMO DE PERSONAS DEPENDIENTES A SU CARGO

P7. Ayudas a la contratación de personas o servicios para facilitar la participación de personas desempleadas con responsabilidades familiares a cargo en Políticas Activas de Empleo

DESCRIPCIÓN

Ayudas que tienen por objeto promover la efectividad de los derechos de conciliación de personas en búsqueda activa de empleo mediante ayudas para la contratación de personas o servicios para fomentar la participación facilitando la conciliación de las personas desempleadas que tengan menores a su cargo o personas dependientes y quieran participar en un programa de Políticas Activas de Empleo para mejorar su empleabilidad de al menos un mes de duración.

BENEFICIARIAS

Personas desempleadas que tengan menores a su cargo o personas dependientes y participen en una Política Activas de Empleo que conlleven más de un mes de permanencia o 100 o más horas.
Previsión 200 personas beneficiarias.

PERIODO DE EJECUCIÓN

Convocatoria anual.

Periodo de la ayuda en función de la PAE en la que participe la persona en desempleo.

ORGANISMO

Dirección General de Calidad de Empleo. Servicio de Fomento del Empleo.

PRESUPUESTO

2.000.000 €

P8. Ayudas a la contratación por necesidades de la producción y su transformación en indefinidos

DESCRIPCIÓN

Ayudas que fomentan la contratación de personas en riesgo de exclusión social que pertenezcan a colectivos vulnerables. La finalidad última es mejorar su integración en el mercado laboral y el mantenimiento de su empleo. Las contrataciones tendrán apoyo del personal de orientación para personas trabajadoras y del personal de la prospección para empresas.

BENEFICIARIAS

Personas refugiadas, inmigrantes, mujeres con dificultades sociales, víctimas de violencia de género, reclusas, sin hogar, con dificultades económicas, minorías étnicas y comunidades marginadas, drogodependientes, LGTBI+ y otras personas en situación de vulnerabilidad acreditadas por la entidad competente. Previsión de 100 participantes

PERIODO DE EJECUCIÓN

Convocatoria anual.

ORGANISMO

Dirección General de Calidad de Empleo. Servicio de Fomento del Empleo.

PRESUPUESTO

8.000.000 €

P9. Ayudas destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante la lactancia natural

DESCRIPCIÓN

Se concederá una subvención a las personas trabajadoras autónomas que, por motivos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y de riesgo durante la lactancia natural, contraten a personas desempleadas que las sustituyan para poder disfrutar de los correspondientes períodos de descanso.

BENEFICIARIAS

Personas trabajadoras autónomas que, por causas anteriormente citadas, tengan que ausentarse de su puesto de trabajo durante un periodo de tiempo.

Previsión 250 personas

PERIODO DE EJECUCIÓN

Convocatoria anual. Periodo de ejecución de la ayuda concedida en función del riesgo.

ORGANISMO

Dirección General de Calidad de Empleo. Servicio de Fomento del Empleo.

PRESUPUESTO

2.000.000 €

P10. Ayudas para la contratación de personas desempleadas en régimen de interinidad para sustituir a trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo

DESCRIPCIÓN

Ayudas destinadas a fomentar la contratación en régimen de interinidad de personas desempleadas para sustituir a las personas trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo.

BENEFICIARIAS

Personas trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o que soliciten reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo.

Previsión de 100 personas

PERIODO DE EJECUCIÓN

Convocatoria anual, periodo de ejecución de la ayuda el tiempo de la sustitución por la excedencia o reducción de jornada.12 meses máximo.

ORGANISMO

Dirección General de Calidad de Empleo. Servicio de Fomento del Empleo.

PRESUPUESTO

1.000.000 €

Medidas complementarias

Desde el SEXPE, ya existen medidas que fomentan la igualdad de oportunidades y la calidad en el acceso al empleo que complementan a estos 3 ejes que conforman el Plan de Igualdad de Oportunidad de Acceso al Empleo.

Estas otras medidas son:

Para más información de cada uno de estos programas en el ANEXO I se muestra una tabla donde están hipervinculados cada uno de ellos.

Gobernanza, evaluación y seguimiento

El objetivo de la evaluación es conocer el impacto individual de los servicios, programas y Políticas Activas de Empleo de la Junta de Extremadura para el acceso en igualdad de oportunidades al empleo, de la población extremeña.

La evaluación de las políticas activas constituye una fase clave para la toma de decisiones al extraer conclusiones en lo que se refiere a las necesidades, resultados e impactos de las medidas dependiendo de su entorno económico, el objetivo que persiguen o el colectivo al que se dirigen.

La evaluación como juicio de valor sobre las intervenciones en el mercado laboral contribuye al buen diseño de las Políticas Activas de Empleo a través de:

- Verificar si responden a las necesidades del mercado laboral.

- Mejorar la calidad de las medidas para alcanzar los objetivos o resultados esperados.

- Optimizar la asignación de recursos (si se realizan con un coste óptimo).

Esta evaluación anual contendrá información relevante sobre los resultados de cada medida individualizada.

Para ello abordaremos, la evaluación a través de indicadores que ayuden a observar, cuantificar y sistematizar la información vinculada a los resultados obtenidos, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas.

Indicadores

- N.º de empresas que han implementado actuaciones de transversalidad tras haber sido asesoradas por la empresa contratada por el SEXPE para implementar la transversalidad de género.

- N.º de personas formadas en sensibilización para la igualdad de oportunidades

- N.º de mujeres residentes en entornos rurales que han mejorado sus competencias digitales.

- N.º de personas que se han acogido al programa de Ayudas a la contratación de personas o servicios para la participación de personas desempleadas en Políticas Activas de Empleo.

- N.º de personas contratadas en riesgo de exclusión que se han acogido a esta ayuda.

- N.º de personas que ha solicitado la ayuda por riesgo de embarazo, maternidad, paternidad.

- N.º de personas contratadas para sustituir a trabajadoras que disfrutan su derecho de excedencia.

- N.º de personas paradas de larga duración participantes en alguna de las medidas de acceso de igualdad de oportunidades de acceso al empleo.

Todos estos indicadores serán desagregados por sexo, edad, nivel formativo y territorialidad.

Comisión de seguimiento

Se constituirá una comisión mixta de seguimiento, tripartita, formada por representantes de la Junta de Extremadura: Consejería de Educación y Empleo y el IMEX, y los Agentes Sociales y Económicos. Esta comisión se reunirá semestralmente para la realización de un seguimiento continuo, así como sugerir vías de revisión o modificación de las actuaciones.

Presupuesto

El Servicio Público de Empleo de Extremadura en el periodo 2022-2023 destinará más de **27 millones de euros** a las medidas de Igualdad, de estos, **14 millones de euros provienen del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia**, concretamente de la inversión 2, destinada al empleo femenino.

EJES	PROGRAMA	FINANCIACIÓN
EJE TRANSVERSAL	P1. Transversalidad de género en el mercado de trabajo extremeño y en las políticas activas de empleo de Extremadura.	176.470€
	P2. Formación-sensibilización a profesionales de empleo para una atención igualitaria.	50.000€
MEJORA DE LA EMPLEBILIDAD	P3. Conectadas. Superando la brecha digital. Programa de reducción de la brecha digital de género en el ámbito rural.	6.138.471,00€
	P4. Apoyo para el acceso al empleo de mujeres de los ámbitos rural y urbano.	7.259.539€
	P5. Itinerarios personales e integrados de acciones de orientación, asesoramiento y formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género y otros colectivos vulnerables.	568.767€
	P6. Entrena Empleo y Lanzaderas de Empleo para Mujeres	120.000€
ACCESO Y MANTENIMIENTO DEL EMPLEO	P7. Ayudas a la contratación de personas o servicios para la participación de personas desempleadas en Políticas Activas de Empleo.	2.000.000€
	P8. Ayudas a la contratación por necesidades de la producción y su transformación en indefinidos.	8.000.000€
	P9. Ayudas destinadas a facilitar el mantenimiento de la actividad de las personas trabajadoras autónomas en los supuestos de riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente o riesgo durante la lactancia natural	2.000.000€
	P10. Ayudas para la contratación de personas desempleadas en régimen de interinidad para sustituir a trabajadoras que disfruten del derecho de excedencia o de reducción de jornada laboral por razones de cuidado de hijos o hijas o de personas dependientes a su cargo.	1.000.000€
	TOTAL	27.313.247€

Anexo I. medidas complementarias

COLECTIVO	PROGRAMAS
JÓVENES	Innovación y talento (PIT)
	Contratación en prácticas y su transformación en contratación indefinida de personas jóvenes con titulación
	Contratación de personal de apoyo a la investigación: tecnólogos
	Oriemplex-joven
	Emprende-Empleo Universidad
	Orientación y adquisición de competencias genéricas para personas jóvenes entre 16 y18 años
	Escuelas de Segunda Oportunidad
	Proyecto piloto y experimental de implantación de un sistema nacional de inserción juvenil en España
	Transita plus
	Economía Social Joven
	Proyecto Millenials
	Formación en emprendimiento para jóvenes en desempleo
	Plan formativo en sectores tecnológicos
	Investigo
	Primeras experiencias en administraciones públicas
DISCAPACIDAD	Contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo
	Centros especiales de empleo (CEE)
	Acciones de orientación y otras actuaciones de políticas activas de empleo para personas con discapacidad
	Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad. Colectivos vulnerables
COLECTIVOS EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL	Empresas de inserción
	CRISOL-Formación
	Colaborativo Rural
PROGRAMAS CON ATENCIÓN A COLECTIVOS PRIORITARIOS a) Mujeres. c) Personas con discapacidad. d) Personas afectadas y víctimas del terrorismo y de la violencia de género. e) Personas desempleadas de larga duración f) Personas mayores de 45 años	Ayudas a la innovación metodológica en materia de empleo
	Escuela de Micronegocio
	Escuelas Profesionales Duales de Empleo de Extremadura
	Economía Social
	Fomento del Autoempleo
	Acciones formativas con compromiso de contratación dirigidas a personas trabajadoras desempleadas
	Plan de competencias digitales para la Empleabilidad de Extremadura
	Lanzaderas de Empleo
	Crecemos: Un autónomo un empleo
	Fomento de la contratación indefinida
	Formación profesional para empleo dirigida prioritariamente a personas desempleadas
	Formación profesional para empleo dirigida prioritariamente a personas ocupadas
	Plan de formación de los centros propios
	Adquisición de competencias clave en centros de educación de personas adultas (CEPAS) y aulas delegadas
	Adquisición de título de graduado en ESO en las aulas de educación en personas adultas (ESPA). Nivel 1

JUNTA DE EXTREMADURA

CCOO comisiones obreras de extremadura

UGT Extremadura

CREEX