



AGENDA 2030

INFORME SINDICAL DELS ODS AL PAÍS VALENCIÀ

OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE INFORME SINDICAL AL PAÍS VALENCIÀ

Aquest informe ha sigut elaborat en el marc del projecte “*Treball decent en xarxa: Cap a una acció sindical i diàleg social que promoga l’Agenda 2030*”, que ha dut a terme la Fundació Pau i Solidaritat PV - CCOO del País Valencià.

Edició: Fundació Pau i Solidaritat PV - CCOO del País Valencià.

<https://pauisolidaritat.pv.ccoo.es>

pauisolidaritat@pv.ccoo.es

Amb la col·laboració de: Vicepresidència Primera i Conselleria de Servicis Socials Igualtat i Vivenda de la Generalitat Valenciana

El contingut d’aquesta publicació és responsabilitat exclusiva dels seus autors i autores, i no reflecteix necessàriament l’opinió de la Vicepresidència Primera i Conselleria de Servicis Socials Igualtat i Vivenda de la Generalitat Valenciana.

Autoria:

Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación Primero de Mayo

Fundació Pau i Solidaritat PV - CCOO País Valencià

Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià

Disseny i maquetació: Pilixip

Revisió lingüística: Purín Morant (Oficina de Promoció i d’Ús del Valencià CCOO PV)

ODS 1. FI DE LA POBRESA11

Meta 1.2. D'ací a 2030, reduir almenys a la meitat la proporció d'homes, dones, xiquets i xiquetes de totes les edats que viuen en la pobresa en totes les seues dimensions conformement a les definicions nacionals.....	12
Taxa de pobresa i exclusió social (AROPE)	12
Privació material i social severa	13
Llars amb baixa intensitat de treball.....	14
Percentatge d'ingressos destinats al pagament de l'habitatge habitual	16
Meta 1.3. Sistemes i mesures apropiades de protecció social per a tots i totes.....	17
Pensions contributives	17
Dependència	21
Ingrés Mínim Vital	24
Renda Valenciana d'Inclusió.....	27

ODS 3. SALUT I BENESTAR..... 29

Meta 3.8. Aconseguir la cobertura sanitària universal, en particular la protecció contra els riscos financers, l'accés a serveis de salut essencial de qualitat i l'accés a medicaments i vacunes segurs, eficaços, assequibles i de qualitat per a tots i totes.	30
Llista d'espera quirúrgica del SNS (Taxa de pacients per 1.000 habitants)	30
Despesa sanitària pública en percentatge del PIB.....	32
Proporció de places residencials amb finançament públic (públiques i concertades) sobre el total de places residencials.....	33
Percentatge de despesa sanitària pública en atenció primària (sobre total de despesa)	35
Meta 3.7. Garantia d'accés a la salut sexual i reproductiva, i a la planificació familiar.....	40
Evolució temporal de la taxa d'interrupció voluntària de l'embaràs	40
Evolució d'interrupcions voluntàries de l'embaràs per grups d'edat.....	40

ODS 4. EDUCACIÓ DE QUALITAT.....43

Meta 4.C. Millorar la qualificació i qualitat de l'ocupació docent.	44
Despesa pública en educació	44
Nre. de professors i professores en educació no universitària	44
Alumnat per personal docent.....	45
Taxa neta d'escolarització de 5 anys	45
Taxa de població que completa la segona etapa d'ensenyament secundari (20 a 22 anys).....	45
Taxa d'abandonament escolar primerenc.....	45
Índex de paritat de gènere en educació (estudis o formació)	46

ODS 5. IGUALTAT DE GÈNERE 49

Meta 5.2. Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les xiquetes en els àmbits públic i privat, inclosos el tràfic i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació..... 50

Víctimes de violència de gènere (assumptes incoats) segons grup d'edat (2011-2023)..... 50

Meta 5.4. Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida en la llar i la família, segons siga procedent en cada país. 52

Excedències per cures en la Comunitat Valenciana..... 52

Persones assalariades entre 18 i 64 anys amb responsabilitats de cura, segons la possibilitat de flexibilitzar la jornada laboral en 2018..... 53

Meta 5.5. Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública. 56

Proporció de dones empresàries 56

Proporció de dones en alta direcció..... 57

Proporció de dones en càrrecs directius..... 57

Proporció de dones en alcaldies 58

Proporció de dones en regidories 58

Proporció de dones en governs autonòmics..... 59

Proporció de dones en parlaments autonòmics 59

ODS 8. TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC..... 63

Meta 8.3. Promoure polítiques orientades al desenvolupament que donen suport a les activitats productives, la creació de llocs de treball decents, l'emprenedoria, la creativitat i la innovació, i fomentar la formalització i el creixement de les microempreses i les petites i mitjanes empreses, fins i tot mitjançant l'accés a serveis financers..... 64

Meta 8.5. Per a 2030, aconseguir l'ocupació plena i productiva i garantir un treball decent per a tots els homes i les dones, incloses les persones joves i les persones amb discapacitat, i la igualtat de remuneració per treball d'igual valor 64

Activitat..... 64

Ocupació..... 68

Taxa de desocupació 69

Bretxa salarial 69

Ingrés mitjà per hora de treball 71

Meta 8.6. Per a 2020, reduir substancialment la proporció de persones joves que no estan ocupades i no cursen estudis ni reben capacitació..... 73

Despesa en foment de l'ocupació del País Valencià 73

Proporció de joves entre 15 i 24 anys que no cursen estudis, no estan ocupats ni reben formació (NEET)..... 74

Meta 8.8. Protegir els drets laborals i promoure un entorn de treball segur i protegit per a tots els treballadors i totes les treballadores, incloses les persones treballadores migrants, en particular les dones i les persones amb ocupacions precàries.	77
Taxes d'ocupació per nacionalitat i sexe per a l'any 2023 (T4)	77
Taxa d'atur en població estrangera (per sexe)	77
Accidents de treball	79
Malalties professionals	79

ODS 10. REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS 81

Meta 10.2. D'ací a 2030, potenciar i promoure la inclusió social, econòmica i política de totes les persones, independentment de la seua edat, sexe, discapacitat, raça, ètnia, origen, religió o situació econòmica o una altra condició.	82
Proporció de persones que viuen per davall del 50 % de la mitjana dels ingressos, considerant la mitjana nacional.....	82
Proporció del PIB generada pel treball assalariat	84
Coeficient de Gini	86
Meta 10.4. Adoptar polítiques, especialment fiscals, salarials i de protecció social, i aconseguir progressivament una major igualtat.	88
Pressió Fiscal.....	88
Meta 10.7. Facilitar la migració i la mobilitat ordenades, segures, regulars i responsables de les persones, fins i tot mitjançant l'aplicació de polítiques migratòries planificades i ben gestionades.	90
Població migrant	90
Nombre de persones refugiades per cada 100.000 habitants.....	90

ODS 13. ACCIÓ PEL CLIMA..... 95

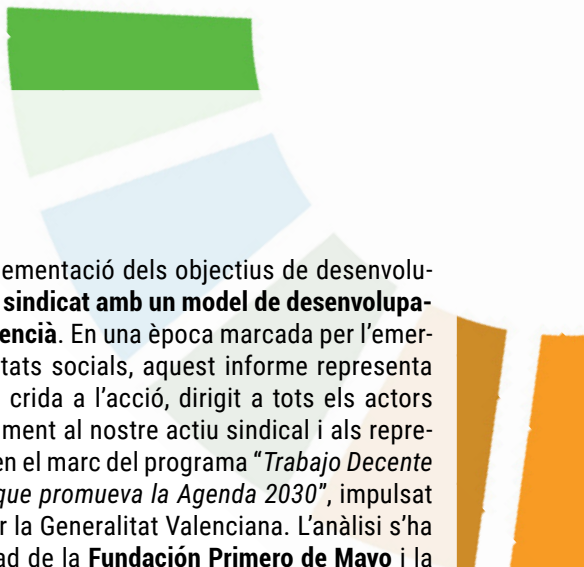
Meta 13.1. Enfortir la resiliència i la capacitat d'adaptació als riscos relacionats amb el clima i els desastres naturals en tots els països.	96
Proporció de governs locals que adopten i apliquen estratègies locals de reducció del risc de desastres d'acord amb les estratègies nacionals de reducció del risc de desastres.....	96
Impacte socioeconòmic de la DANA.....	97
Meta 13.2. Incorporar mesures relatives al canvi climàtic en les polítiques, estratègies i plans nacionals.....	102
Emissions de gasos d'efecte d'hivernacle (GEH) totals	102
Energia provinent de fonts renovables.....	103
Movilitat sostenible.....	105

ODS 16. PAU, JUSTÍCIA I INSTITUCIONS SÒLIDES109

Meta 16.1. Reduir significativament totes les formes de violència i les corresponents taxes de mortalitat a tot el món.	110
Meta 16.3. Promoció de l'estat de dret, accés a justícia.	110
Nombre de víctimes del tràfic de persones.....	110
Treball forçat, servitud i esclavitud.....	111
Explotació sexual.....	111
Evolució del tràfic de persones: Indicadors i tendències.....	111
Meta 16.7. Garantir l'adopció en tots els nivells de decisions inclusives, participatives i representatives que responguen a les necessitats.....	113
Participació institucional de CCOO PV l'any 2023.....	113
Participació institucional de CCOO PV l'any 2022.....	113
Àrees de participació clau l'any 2022 i 2023.....	113
Àrees de participació clau l'any 2016.....	113
Convenis, empreses i persones treballadores afectades i variació salarial mitjana revisada, segons àmbit funcional.....	115

ODS 17. ALIANCES PER A ACONSEGUIR ELS OBJECTIUS..... 117

Meta 17.14. Millorar la coherència normativa per al desenvolupament sostenible.	118
Meta 17.2. Vetlar perquè els països desenvolupats complisquen plenament els seus compromisos en relació amb l'assistència oficial per al desenvolupament, inclòs el compromís de nombrosos països desenvolupats d'aconseguir l'objectiu de destinar el 0,7 % de l'ingrés nacional brut a l'assistència oficial per al desenvolupament dels països en desenvolupament i entre el 0,15 % i el 0,20 % de l'ingrés nacional brut a l'assistència oficial per al desenvolupament dels països menys avançats.	118
Nombre de països que tenen un pla estadístic nacional plenament finançat i en procés d'aplicació, desglossat per font de finançament.....	118
Volum d'AOD en pressupostos.....	119



INTRODUCCIÓ

Aquest informe sindical de CCOO PV sobre la implementació dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS), mostra el **compromís del sindicat amb un model de desenvolupament més just, equitatiu i sostenible per al País Valencià**. En una època marcada per l'emergència climàtica, la crisi econòmica i les desigualtats socials, aquest informe representa molt més que una declaració d'intencions, és una crida a l'acció, dirigit a tots els actors socials representatius del món del treball, especialment al nostre actiu sindical i als representants polítics de la nostra comunitat. S'elabora en el marc del programa "*Trabajo Decente en Red: Hacia una acción sindical y diálogo social que promueva la Agenda 2030*", impulsat per la **Fundació Pau i Solidaritat PV** i cofinançat per la Generalitat Valenciana. L'anàlisi s'ha realitzat amb el suport de l'Institut Paz i Solidaridad de la **Fundación Primero de Mayo** i la col·laboració de les **secretaries de la Comissió Executiva Confederal de CCOO PV**, reflectint la dedicació del nostre sindicat a la promoció i el compliment de les metes socials, econòmiques i ambientals.

En aquest context, la recent DANA que va assolir el cinturó sud de València i altres zones del País Valencià ha posat de manifest la urgència d'actuar davant de la crisi climàtica. La magnitud dels seus impactes humans, socials i econòmics exigeix polítiques valentes que reforcen els serveis públics, protegeixen la classe treballadora i promoguen un desenvolupament sostenible inclusiu. Aquesta catàstrofe evidencia que les metes de l'Agenda 2030 no són només objectius aspiracionals, sinó necessitats immediates per a garantir la resiliència del País Valencià i el benestar de la seua ciutadania.

Un dels majors problemes que enfronta el planeta en l'actualitat és la desigualtat. I qüestions crucials per a la nostra supervivència s'estan quedant fora de la implementació de l'Agenda a escala mundial. Assumptes com els patrons destructius de producció i consum; la concentració de la riquesa, la discriminació de les dones o el fet que la despesa militar siga 10 vegades major que el destinat a desenvolupament, són tendències gens encoratjadores. Tampoc hem d'ignorar l'últim balanç mundial de les Nacions Unides sobre desenvolupament sostenible 2023, que ens adverteix d'estar molt **lluny d'aconseguir els objectius fixats per als pròxims anys a escala global**. Només el 12 % de les metes avancen en la direcció correcta, mentre que un 30 % d'aquestes estan estancades o han retrocedit des de 2015. Aquesta realitat inacceptable demostra la necessitat d'actuar amb urgència.

Som un sindicat que està present en el conjunt d'àmbits que conformen la societat valenciana, que amb les nostres propostes intentem promoure un nou model de desenvolupament sostenible; model que ha de tindre, en la nostra opinió, tres motors: el canvi de model productiu i de consum, la transició ecològica i la promoció efectiva de la igualtat. Aquest nou model de desenvolupament sostenible, més just i inclusiu, que s'emmarca perfectament en l'Agenda 2030, **exigeix canvis estructurals i culturals que només podran implementar-se amb voluntat política**, que s'articule en acords d'ampli espectre i en el diàleg social amb els interlocutors socials que integren les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.

En aquest sentit, **no som especialment optimistes**. En primer lloc, per l'injust model de finançament autonòmic, que ens ha portat a tindre un deute molt elevat fruit d'aqueix infrafinançament. D'altra banda, en l'improbable cas que foren destinats els fons necessaris per a situar al País Valencià en la mitjana estatal de la despesa en sanitat, educació i serveis socials, això suposaria no tindre capacitat suficient per a inversions estratègiques que ha-

gueren de destinar-se a un canvi de model productiu, amb la consegüent creació de treball decent, o perquè les transicions que ja s'estan en marxa, com la digital i l'ecològica, siguen justes cap a la classe treballadora.

Si bé és cert que l'economia valenciana ha mostrat signes de recuperació amb la creació d'ocupació de millor qualitat, també és just dir que aquest avanç és fruit de les mesures **aconseguides des del diàleg social** i que han anat en la direcció diametralment oposada a les adoptades en anteriors crisis, basades en l'austeritat suïcida i les retallades de drets.

No obstant això, la crisi inflacionista, l'augment dels indicadors de risc de pobresa i l'elevat cost de l'habitatge, continuen dificultant l'emancipació de les persones més joves i la igualtat d'oportunitats de les classes populars.

Urgeix que el Govern valencià implemente polítiques fermes que garantisquen l'accés als drets bàsics del conjunt de la classe treballadora, enfortisquen el teixit productiu, compost en gran manera per petites i mitjanes empreses, i aprofiten millor els fons europeus per a impulsar el desenvolupament sostenible, de manera que els seus beneficis arriben a tota la població.

Esperem que aquest informe siga una eina eficaç per a incrementar la sensibilització i el coneixement del món del treball en l'àmbit del País Valencià sobre l'Agenda 2030 i els seus ODS i per a ajudar a l'acció sindical, amb l'objectiu de col·laborar en la consecució de les seues finalitats.

Ana García Alcolea, secretaria general de CC00-PV

Isabel Barraón del Amo, secretaria de Migracions, Cooperació
i Moviments Socials de CC00-PV

NOTA METODOLÒGICA

L'estructura de l'Informe sindical sobre els ODS al País Valencià permet a les persones lectores, i especialment a sindicalistes, entendre tant els avanços aconseguits com els reptes pendents en la implementació dels objectius de desenvolupament sostenible (ODS) al País Valencià (i en l'àmbit estatal, per comparativa i referència).

És important destacar que **no estan tots els ODS ni totes les propostes sindicals** en aquest informe, a causa de la magnitud i diversitat de les iniciatives i àrees d'intervenció. No obstant això, s'ha realitzat una **priorització** d'aquells ODS i propostes que, per la seua rellevància i urgència en el context actual del País Valencià, mereixen una anàlisi més profunda i són estratègics per a orientar les futures accions del sindicat. Algunes metes, com la 8.3 i la 8.5, la 13.1 i la 13.2, la 16.1 i la 16.3, i la 17.14 i la 17.2, estan agrupades perquè comparteixen indicadors comuns. Això significa que les dades utilitzades per a mesurar el progrés en la primera d'aquestes metes, també serveixen per a avaluar la segona. Aquest enfocament busca simplificar la presentació i reflectir millor les connexions entre aquestes. Aquest enfocament busca proporcionar a les persones lectores, especialment a l'**actiu sindical de CCOO PV**, una eina concreta i operativa que facilite la mobilització i la presa de decisions informades en les seues respectives àrees d'acció.

L'Informe persegueix visibilitzar l'estat actual dels ODS al País Valencià, tant en termes quantitatius com qualitatius, proporcionant una base sòlida per a la intervenció sindical i l'acció col·lectiva. És crucial que les persones sindicalistes compreguen com els ODS es vinculen amb els drets laborals i socials, i quin paper poden fer en la promoció de condicions més equitatives i justes en el treball, la societat i l'economia.

Finalment, aquest informe **justifica la seua existència** com una eina essencial per a l'**actiu sindical de CCOO PV**, permetent a la militància sindical disposar d'una guia clara per a orientar les seues accions i propostes polítiques. La utilitat de l'Informe radica en la seua capacitat per a oferir dades actualitzades i anàlisis que permeten un posicionament estratègic en les taules de diàleg social, en les negociacions col·lectives i en les accions reivindicatives que busquen garantir un futur més sostenible i just per a la classe treballadora.

L'Informe no sols visibilitza la situació actual dels ODS al País Valencià, sinó que també posa en relleu l'àmplia contribució del treball sindical de CCOO PV al compliment d'aquests objectius dins de l'Agenda 2030. Al llarg de l'anàlisi, es reflecteixen com les diferents accions i propostes sindicals de CCOO PV impacten directament en àrees clau com la reducció de les desigualtats, la promoció de l'ocupació decent, l'educació de qualitat i la igualtat de gènere, entre altres.

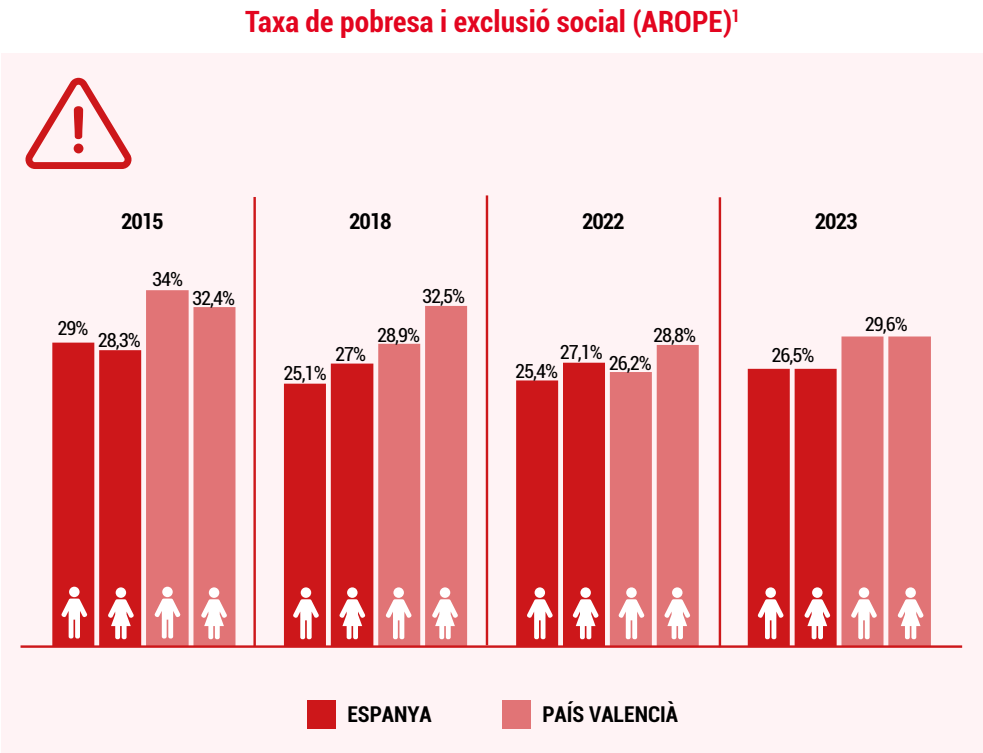


FI DE LA POBRESA

ODS 1

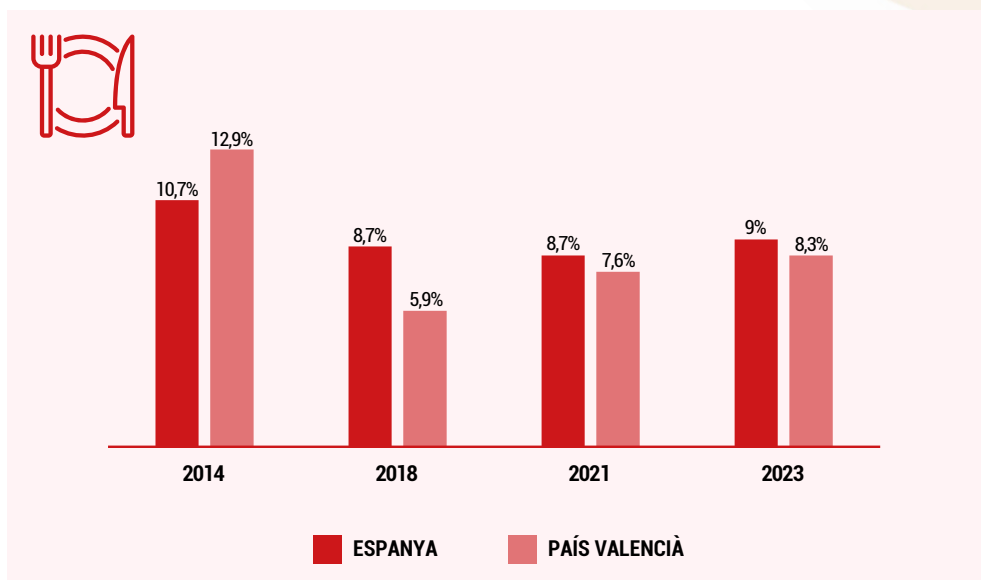
META 1.2. D'ACÍ A 2030, REDUIR ALMENYS A LA MEITAT LA PROPORCIÓ D'HOMES, DONES, XIQUETS I XIQUETES DE TOTES LES EDATS QUE VIUEN EN LA POBRESA EN TOTES LES SEUES DIMENSIONS CONFORMEMENT A LES DEFINICIONS NACIONALS.

INDICADORS



1. Segons l'EAPN (European Anti-Poverty Network), una persona està en situació AROPE si compleix almenys un dels tres criteris següents: està en risc de pobresa, està en privació material i social severa (PMSS), o té entre 0 i 64 anys i viu en una llar amb baixa intensitat d'ocupació (BITH). [https://www.eapn.es/estadodepobreza/#:~:text=El%20nuevo%20indicador%20est%C3%A1%20disponible,intensidad%20de%20empleo%20\(BITH\).](https://www.eapn.es/estadodepobreza/#:~:text=El%20nuevo%20indicador%20est%C3%A1%20disponible,intensidad%20de%20empleo%20(BITH).)

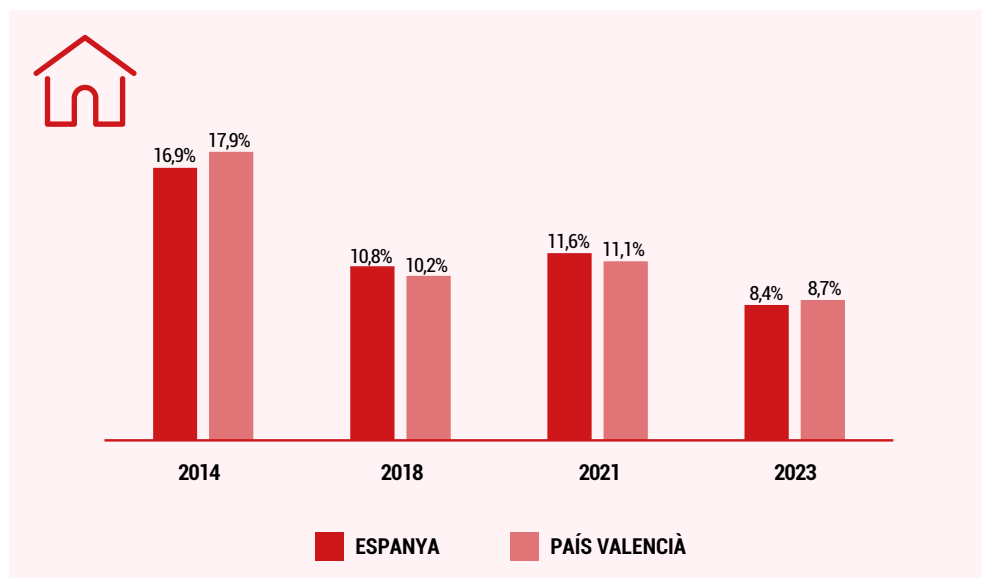
Privació material i social severa²



2. La carència material severa és la proporció de població que viu en llars que manquen almenys de nou articles dels tretze ítems següents:

1. No pot permetre's anar-se'n de vacances almenys una setmana a l'any.
2. No pot permetre's un menjar de carn, pollastre o peix almenys cada dos dies.
3. No pot permetre's mantindre l'habitatge amb una temperatura adequada.
4. No té capacitat per a afrontar despeses imprevistes (de 650 euros).
5. Ha tingut retards en el pagament de despeses relacionades amb l'habitatge principal (hipoteca o lloguer, rebuts de gas, comunitat...) o en compres a terminis en els últims 12 mesos.
6. No pot permetre's disposar d'un automòbil.
7. No pot permetre's disposar de telèfon.
8. No pot substituir mobles desbaratats o vells.
9. No pot permetre's substituir roba deteriorada per una altra nova, o bé permetre's tindre dos parells de sabates en bones condicions.
10. No pot permetre's reunir-se amb amics/família per a menjar o prendre alguna cosa almenys una vegada al mes.
11. No pot permetre's participar regularment en activitats d'oci.
12. No pot permetre's gastar una xicoteta quantitat de diners en si mateix.
13. No pot permetre's connexió a internet.

Llars amb baixa intensitat de treball³



ANÀLISI

L'evolució de la taxa de pobresa i exclusió social (AROPE) a Espanya i al País Valencià reflecteix una tendència descendent al llarg dels últims anys, encara que amb fluctuacions. L'any 2015, la taxa de pobresa i exclusió social a Espanya era del 28,6 %, mentre que al País Valencià arribava al 33,2 %, superant així la mitjana nacional. La situació, no obstant això, va millorar l'any 2018, quan la taxa a Espanya es va reduir al 26,1 % i al País Valencià al 30,7 %. L'any 2022, es va observar una lleu regressió en la mitjana espanyola (26,3 %) i una significativa millora al País Valencià, que va baixar al 27,5 %. No obstant això, les dones han sigut més afectades per la pobresa en comparació amb els homes, la qual cosa reflecteix la persistent desigualtat de gènere en la distribució de la riquesa i les oportunitats econòmiques. Això revela la necessitat urgent de polítiques de gènere que aborden la feminització de la pobresa, un problema agreujat per les desigualtats salarials i la càrrega desproporcionada de cures no remunerades que recauen sobre les dones.

L'indicador de privació material i social severa mostra una tendència a la millora. L'any 2015, Espanya reportava nivells superiors al 16 % de la població en aquesta situació, amb una dada significativament més baixa al País Valencià (7,9 %). L'any 2023, Espanya va aconseguir reduir aquesta xifra al 9 %, mentre que al País Valencià va descendir al 8,3 %. No obstant això, les dades mostren que les dones han patit en major proporció les privacions materials i socials al llarg del temps, la qual cosa posa en evidència la vulnerabilitat de les dones en

3. Llars on els seus integrants (amb edats 0 a 59 anys) en edat de treballar ho van fer menys del 20 % del seu potencial total de treball l'any anterior.

contextos de crisi econòmica. És necessari constatar que els avanços aconseguits són fràgils i requereixen una protecció social més sòlida per a evitar la recaiguda de persones en situacions de vulnerabilitat.

D'altra banda, la proporció de llars amb baixa intensitat de treball, que és un indicador crític de l'ocupació precària i la falta d'oportunitats, ha disminuït des de 2014, però continua sent alta al País Valencià en comparació amb la mitjana nacional. L'any 2023, mentre que a Espanya aquesta proporció era del 8,4 %, al País Valencià se situava en el 8,7 %, la qual cosa suggereix la persistència de problemes en el mercat laboral que afecten especialment les persones treballadores més vulnerables.

PROPOSTES SINDICALS

Malgrat els avanços en la reducció de la pobresa i l'exclusió social, persisteixen reptes estructurals que afecten les dones i als grups més vulnerables de la societat. És necessari continuar lluitant per polítiques que promoguen la igualtat de gènere en l'àmbit laboral, assegurant que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes per a accedir a treballs estables i ben remunerats. A més, s'ha d'incrementar la despesa pública en protecció social per a garantir que les llars amb baixa intensitat de treball reben el suport necessari per a millorar la seua situació econòmica. També s'advoca per la implementació de polítiques de redistribució de la riquesa, com l'augment del salari mínim i la millora dels drets laborals, per a reduir la bretxa de pobresa entre homes i dones. Finalment, és crucial promoure una major inversió en programes d'ocupació inclusius, que prioritzen els sectors més afectats per l'exclusió social i econòmica.

Taxa de pobresa i exclusió social (AROPE)

- **Incrementar el salari mínim interprofessional (SMI):** Augmentar l'SMI per a garantir que les persones treballadores i les seues famílies puguin cobrir les seues necessitats bàsiques.
- **Fomentar la creació d'ocupació de qualitat:** Promoure polítiques que incentiven la creació d'ocupacions estables i ben remunerades.
- **Millorar l'accés a la formació i l'educació:** Implementar programes de formació contínua i educació accessible per a tots els treballadors/es.

Llindar de risc de pobresa

- **Polítiques d'igualtat de gènere:** Promoure la igualtat salarial i l'equitat en l'accés a oportunitats laborals per a reduir la pobresa entre les dones.
- **Suport a famílies monoparentals:** Desenvolupar programes específics de suport per a famílies monoparentals, que sovint estan encapçalades per dones.

Percentatge d'ingressos destinats al pagament de l'habitatge habitual



43% en 2023

A Espanya, el percentatge del salari destinat al pagament de l'habitatge en lloguer ha augmentat considerablement en els últims anys. L'any 2023, les persones van dedicar, en mitjana, el 43 % del seu salari brut al lloguer, la qual cosa representa un increment significatiu respecte als nivells recomanats pels experts, que suggereixen un màxim del 30 %. Aquest augment es deu a l'escalada dels preus de lloguer en diversos territoris, en particular en les zones més demandades com Balears, on es va destinar fins al 63 % del salari brut al pagament del lloguer, Madrid (62 %) i Catalunya (58 %). Al País Valencià, el percentatge va arribar al 44 %, cosa que reflecteix també una situació complicada per a moltes famílies que han de destinar una part substancial dels seus ingressos a l'habitatge.

En termes d'evolució històrica, en anys anteriors, les persones destinaven percentatges més baixos als lloguers. No obstant això, la tendència mostra un increment constant a causa de la creixent demanda i la insuficiència d'oferta d'habitatges accessibles. Aquesta situació és especialment alarmant en comunitats com la valenciana, on, encara que no s'arriba als nivells de Madrid o Balears, continua sent un problema important per a la classe treballadora.

Des d'una perspectiva sindical, és fonamental implementar polítiques que controlen els preus del lloguer i promoguen la construcció d'habitatges assequibles. A més, es proposa la creació d'incentius fiscals per als propietaris que oferisquen lloguers assequibles i augmentar el parc públic d'habitatges en lloguer i/o compra, per assegurar que les famílies no hagen de sacrificar tant percentatge dels seus ingressos per a cobrir una necessitat bàsica com l'habitatge.

META 1.3. SISTEMES I MESURES APROPIADES DE PROTECCIÓ SOCIAL PER A TOTS I TOTES.

INDICADORS



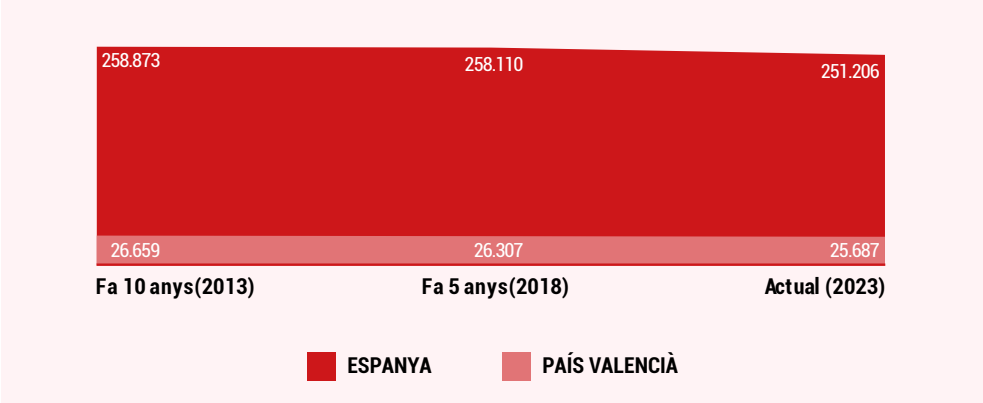
Pensionistes en alta l'1 de setembre de 2024

	TOTAL		DONES		HOMES	
	ESPANYA	PAÍS VALENCIÀ	ESPANYA	PAÍS VALENCIÀ	ESPANYA	PAÍS VALENCIÀ
Nre. persones pensionistes	9.247.351	945.745	4.581.354	468.967	4.665.962	476.774
Import mitjà mensual	1.390,15	1.287,69	1.209,83	1.125,61	1.567,20	1.447,11
Edat mitjana	71,9	71,5	73,1	72,6	70,7	70,4
Nombre de pensions	10.218.434	1.048.954	5.384.512	-	4.833.886	-

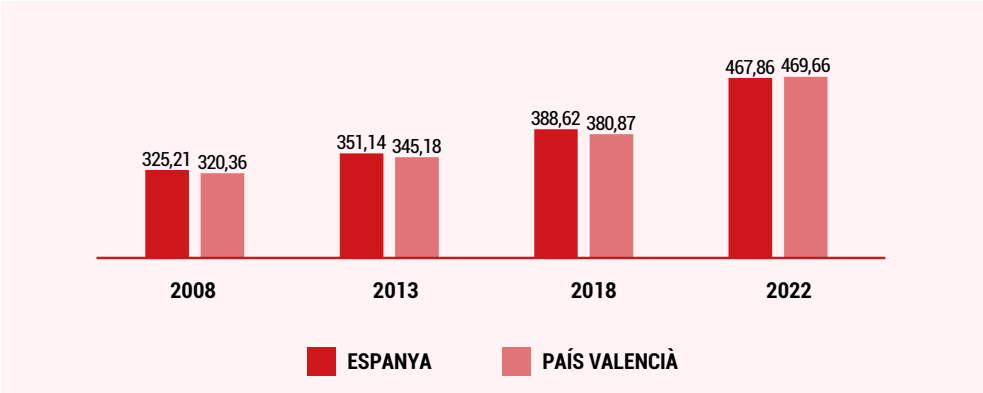
Desglossament per tipus de pensió

	TOTAL SISTEMA		PAÍS VALENCIÀ	
	Nre.	P. mitjana (euros/mes)	Nre.	P. mitjana (euros/mes)
Total pensions	10.218.434	1.258,04	1.048.954	1.161,01
Incapacitat permanent	978.165	1.164,05	96.825	1.112,05
Jubilació	6.501.862	1.445,75	666.463	1.326,75
Viudetat	2.350.561	897,85	245.296	840,79
Orfandat	341.610	502,61	37.731	471,19
Favor de familiars	46.236	743,18	2.639	725,85

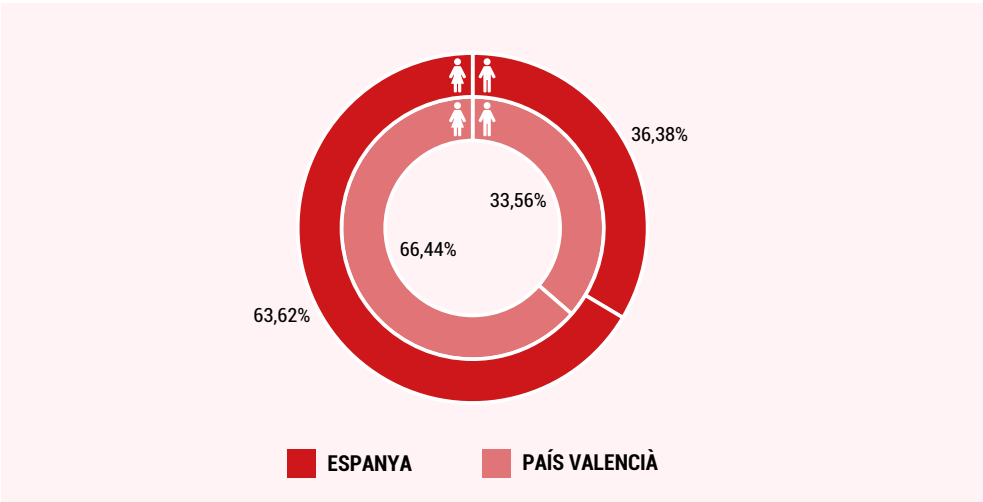
Nombre total de pensions no contributives



Quantia mitjana de les pensions no contributives



Sexe de la persona pensionista no contributiva



Nacionalitat de les persones pensionistes no contributives

TOTAL UE I EEE		ESPANYA		ALTRES		TOTAL
Nre.	%	Nre.	%	Nre.	%	
8.381	1.9	401.504	91.1	30.834	7	440.719

ANÀLISI

L'anàlisi de les dades de pensions contributives i no contributives al País Valencià mostra una clara desigualtat de gènere i una sèrie de desafiaments estructurals relacionats amb la precarització de certs grups poblacionals.

Espanya ha vist un increment significatiu en el nombre total de pensions contributives al llarg dels anys, reflectint l'envelliment de la població i la millora en la cobertura del sistema de seguretat social. En termes de les pensions contributives, s'observa que les dones al País Valencià reben una pensió mitjana significativament menor que els homes. La diferència és notable: les dones reben, de mitjana, 1.125,61 euros davant dels 1.447,11 euros que perceben els homes. Aquest fenomen reflecteix les bretxes salarials històriques i les diferències en les trajectòries laborals d'homes i dones, on les dones han tingut una major representació en treballs a temps parcial, precaris o amb interrupcions per les responsabilitats de cures. Aquesta situació perpetua una desigualtat estructural que s'estén més enllà de la vida laboral, i afecta directament la qualitat de vida de les dones pensionistes, especialment les majors, que depenen d'aquestes pensions com a principal font d'ingressos. El sistema de pensions continua enfrontant el desafiament d'atendre una població envellida, la qual cosa incrementa la pressió sobre la sostenibilitat del sistema.

Quant a les pensions no contributives, les dades també mostren una clara feminització de la pobresa en la vellesa. Al País Valencià, el 66,44 % de les persones que reben pensions no contributives són dones, la qual cosa subratlla la vulnerabilitat de les dones majors, moltes de les quals no han pogut cotitzar el temps suficient per a accedir a una pensió contributiva. La quantia mitjana de les pensions no contributives ha augmentat de manera constant en els últims anys, passant de 320,36 euros l'any 2008 a 469,66 euros l'any 2022 al País Valencià. No obstant això, continua sent una quantitat insuficient per a cobrir les necessitats bàsiques, especialment en un context d'increment del cost de vida.

El nombre de pensions no contributives ha disminuït lleugerament en els últims deu anys tant a Espanya com al País Valencià. Aquest descens reflecteix canvis demogràfics, com una disminució en la població que compleix els requisits per a aquestes pensions. La quantia mitjana de les pensions no contributives ha augmentat significativament en l'última dècada. Les pensions d'invalidesa representen una major proporció de les pensions no contributives en comparació amb les de jubilació. Les dones continuen sent les principals beneficiàries d'aquestes pensions.

Des d'una perspectiva de gènere, és important considerar que les dones són més propenses a acabar en situacions d'invalidesa a causa d'una combinació de factors que inclouen

condicions de vida, salut, treball i responsabilitats de cures. Les dones solen enfrontar-se a majors dificultats en l'accés a ocupacions de qualitat i sovint ocupen llocs de treball més precaris, amb menor protecció social i majors riscos laborals, la qual cosa pot contribuir a una major incidència de problemes de salut. A més, les dones solen assumir una càrrega desproporcionada de les responsabilitats de cura en la llar, la qual cosa pot agreujar la seua vulnerabilitat a problemes de salut a llarg termini.

El 91,10 % de les persones pensionistes no contributives són de nacionalitat espanyola, seguides a molta distància per nacionals de països diferents no integrats a la Unió Europea i l'espai econòmic europeu.

PROPOSTES SINDICALS

És necessari continuar lluitant per la igualtat en l'accés a pensions dignes. És essencial promoure polítiques que reduïsquen la bretxa de gènere en les pensions, advocant per la millora dels sistemes de cotització perquè les interrupcions en la carrera laboral, com les que es produeixen per la cura de familiars, no penalitzen de manera desproporcionada les dones. A més, s'hauria d'exigir una actualització periòdica de les pensions no contributives, de manera que s'assegure que aquestes persones reben un ingrés que els permeta viure amb dignitat.

També és crucial ampliar les polítiques de suport a les persones majors, amb èmfasi en aquells grups més vulnerables, com les dones pensionistes i les persones majors amb pensions no contributives.

Finalment, és necessari enfortir el diàleg social per a assegurar que qualsevol reforma del sistema de pensions tinga en compte les perspectives d'igualtat de gènere, justícia social i sostenibilitat a llarg termini. Des de l'enfocament sindical, es continuarà defensant un sistema de pensions públiques que garantisca la dignitat de totes les persones majors, amb especial atenció a aquells col·lectius que històricament han sigut marginats o infravalorats en el mercat laboral.

Pensions Contributives

- **Reforma del sistema de pensions:** Assegurar la sostenibilitat i suficiència de les pensions, incrementant la quantia per a garantir una vida digna a les persones jubilades. Incrementar la base de cotització mitjançant polítiques d'ocupació que promoguen treballs de qualitat i estabilitat. Realitzar reformes fiscals que garantisquen recursos addicionals al sistema de Seguretat Social.
- **Revisió periòdica de les pensions:** Ajustar les pensions d'acord amb el cost de vida i la inflació. Assegurar que les pensions cobrisquen les necessitats bàsiques de les persones beneficiàries, ajustant-se regularment al cost de vida.
- **Assegurar la igualtat de gènere:** Implementar polítiques específiques que reduïsquen la bretxa de gènere en l'accés i quantia de les pensions.

Pensions No Contributives

- **Increment de les quanties:** Augmentar les quanties de les pensions no contributives per a cobrir les necessitats bàsiques.

Prestacions (Contributives i Assistencials) i Desocupació

- **Millorar la cobertura de desocupació:** Ampliar la cobertura de la desocupació per a incloure a més persones treballadores, especialment en els sectors més precaris.
- **Programes d'inserció laboral:** Implementar programes d'inserció laboral per a persones desocupades de llarga duració i majors de 45 anys, en particular dones i altres col·lectius vulnerables.



INDICADORS

Despesa certificada en dependència

	2015	2020	2023
Espanya	7.153.218.78	8.907.451.344	11.521.821.978
País Valencià	286.352.505	330.135.814	398.801.427

Evolució anual d'infrafinançament

	2012	2015	2020	2023
Aportació Estat	80.795.254	66.447.349	105.976.426	264.446.197
% aportació Estat	17,34%	12,28%	11,52%	22,29%
Aportació Generalitat	385.134.815	474.600.087	813.622.852	921.767.723
% aportació Generalitat	82,66%	87,72%	88,48%	77,71%
Import total de la despesa en dependència	465.930.069	541.047.436	919.599.278	1.186.213.920
Infrafinançament Estat 50 %	152.169.780	204.076.369	353.823.213	328.660.762

Resum de variables

		2019	2022	2024
Nre. de sol·licituds	Espanya	1.894.744	1.982.018	2.121.851
	País Valencià	144.556	185.933	213.107
Resolucions de grau	Espanya	1.735.551	1.850.208	1.982.239
	País Valencià	121.696	169.110	195.460
Persones beneficiàries amb dret a prestació	Espanya	1.115.183	1.313.437	1.466.080
	País Valencià	103.107	144.410	167.695
Persones beneficiàries amb prestació efectiva	Espanya		1.290.608	1.441.130
	País Valencià	99.509	131.407	155.323

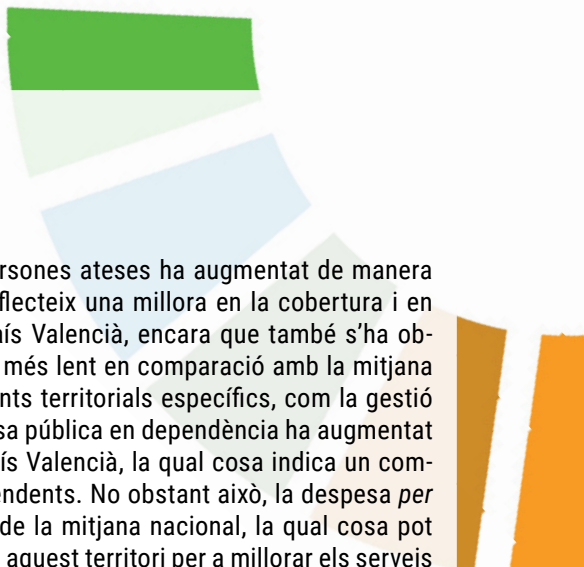
Temps mitjans de resolució (en dies)

		2020	2022	2024
Temps mitjà de gestió des de la sol·licitud a la resolució de grau	Espanya	242	208	195
	País Valencià	412	245	222
Temps mitjà des de la resolució de grau fins a la resolució de prestació	Espanya	158	106	112
	País Valencià	102	51	101

Situació de la llista d'espera

		2020	2022	2024
Persones beneficiàries sense prestació amb més de 6 mesos i sense motiu	Espanya	204.506	152.296	106.473
	País Valencià	11.849	6.327	7.865
Persones beneficiàries amb prestació no efectiva amb més de 6 mesos i sense motiu	Espanya	19.837	9.158	9.833
	País Valencià	1.165	315	606
Llista d'espera total ⁴	Espanya	311.445	224.693	188.309
	País Valencià	26.477	13.997	17.188

4. Engloba:
- Sol·licituds sense resolució de grau amb més de 6 mesos d'antiguitat i sense motiu d'exclusió.
- Persones beneficiàries sense prestació amb més de 6 mesos d'antiguitat i sense motiu d'exclusió.
- Persones beneficiàries amb prestació no efectiva amb més de 6 mesos d'antiguitat i sense motiu d'exclusió.



ANÀLISI

Quant a dependència, a Espanya, el nombre de persones ateses ha augmentat de manera consistent en els últims deu anys, la qual cosa reflecteix una millora en la cobertura i en la gestió de les sol·licituds de dependència. Al País Valencià, encara que també s'ha observat un increment, aquest ha sigut lleugerament més lent en comparació amb la mitjana nacional. Això pot estar relacionat amb desafiaments territorials específics, com la gestió administrativa i els recursos disponibles. La despesa pública en dependència ha augmentat significativament tant a escala nacional com al País Valencià, la qual cosa indica un compromís creixent amb el suport a les persones dependents. No obstant això, la despesa *per capita* al País Valencià continua sent inferior a la de la mitjana nacional, la qual cosa pot implicar una necessitat d'incrementar la inversió en aquest territori per a millorar els serveis i la cobertura. Les dones representen una proporció significativa de les persones dependents. Des d'una perspectiva de gènere, és crucial reconèixer que les condicions de vida, salut, treball i responsabilitats de cura col·loquen les dones en una posició més vulnerable per a desenvolupar situacions de dependència. Les dones solen viure més anys, però amb una major càrrega de malalties cròniques i discapacitats, la qual cosa augmenta la probabilitat que necessiten cures prolongades en els seus últims anys de vida. A més, al llarg de la seua vida laboral, les dones sovint enfronten ocupacions més precàries, amb menys protecció social, la qual cosa els deixa menys recursos per a enfrontar la vellesa. La càrrega desproporcionada de les responsabilitats de cura que assumeixen les dones, tant en la llar com en l'àmbit laboral, pot tindre efectes acumulatius sobre la seua salut física i mental, i incrementar la seua vulnerabilitat a situacions de dependència.

Aquesta realitat subratlla la importància de polítiques que aborden aquestes desigualtats estructurals, promovent una major equitat en la protecció social, en l'accés als recursos i serveis de dependència, en la prevenció de la invalidesa i reconeixent l'impacte diferenciat que les desigualtats de gènere tenen en la vida i salut de les dones.

PROPOSTES SINDICALS

- **Reduir les llistes d'espera:** Augmentar els recursos perquè les persones amb dret a dependència reben les prestacions que els corresponen.
- **Millora de la gestió i reducció de la burocràcia,** a través de simplificar els tràmits administratius i reduir el temps d'espera per a la valoració i concessió de prestacions i serveis. Això inclou la digitalització de processos i la millora de l'eficiència administrativa.
- **Suport a persones cuidadores:** Fomentar els serveis professionals davant de les cures familiars: millorar les condicions laborals i la formació de les persones cuidadores professionals. Respecte a les persones cuidadores familiars (que haurien de tindre, tal com estableix la llei, un caràcter excepcional), majoritàriament dones, proveir suport formatiu, serveis de respir, etc.
- **Promoció de l'autonomia personal:** Invertir en serveis i programes que promoguen l'autonomia personal i la prevenció de la dependència, com la rehabilitació i els centres de dia.

INDICADORS



INGRÉS MÍNIM VITAL

Dades acumulades d'altres inicials de prestacions
de juny de 2020 a febrer 2024

Expedients aprovats

Espanya	773.654
Dones	517.715
Homes	255.939
País Valencià	85.188
Dones	56.029
Homes	29.159

Nre. persones beneficiàries

Espanya	2.279.440
Adults	1.288.919
Menors	990.521
Dones	1.228.973
Homes	1.049.971
País Valencià	250.871
Adults	140.957
Menors	109.914
Dones	135.646
Homes	115.188

Nacionalitat de titulars

Espanya	557.405
Espanyola	459.007
Estrangera	98.220
País Valencià	59.075
Espanyola	45.917
Estrangera	13.128

Import brut de la nòmina

Espanya	346.405.008
País Valencià	39.132.161

Quantia mitjana mensual per persona beneficiària

Espanya	166,97
País Valencià	172,96

Quantia mitjana mensual per llar

Espanya	500
País Valencià	515,62

Llars per tipus de llar

Espanya	557.405
Monoparentals	98.315
Llars amb menors	276.542
Llars sense menors	182.548
País Valencià	59.075
Monoparentals	10.333
Llars amb menors	28.601
Llars sense menors	20.141

ANÀLISI

L'anàlisi de les dades sobre la despesa en dependència i l'evolució de les prestacions a Espanya i al País Valencià reflecteix una sèrie de desafiaments importants, especialment en relació amb el finançament i els temps de resolució. En l'àmbit estatal, la despesa en dependència ha augmentat significativament en els últims anys, passant de 7.153 milions d'euros l'any 2015 a 11.521 milions l'any 2023. Aquest increment és un reflex d'una major demanda de serveis, però també posa en evidència la necessitat d'un compromís estatal més robust per a finançar adequadament aquest sector essencial.

Al País Valencià, la despesa ha experimentat un creixement constant, encara que el percentatge d'aportació de l'Estat continua sent insuficient, representant a penes el 22,29 % l'any 2023. Això ressalta un infrafinançament estructural, ja que la Generalitat ha sigut responsable de cobrir la major part de la despesa, la qual cosa continua sent una càrrega desproporcionada per al pressupost autonòmic. Aquesta situació ha provocat una llista d'espera

ODS 1: FI DE LA POBRESA

persistent i temps de resolució elevats en comparació amb altres comunitats, encara que aquests temps han millorat notablement des de 2020. L'any 2024, el temps mitjà de gestió des de la sol·licitud fins a la resolució de grau ha disminuït a 222 dies al País Valencià, encara que continua sent més alt que la mitjana estatal de 195 dies.

A més, el nombre de persones beneficiàries amb dret a prestació ha augmentat, però la prestació efectiva continua sent un desafiament. La llista d'espera continua afectant milers de persones, amb 17.188 persones esperant l'any 2024 al País Valencià.

PROPOSTES SINDICALS

És crucial abordar aquestes bretxes de finançament i la desigualtat en la càrrega que suporten les comunitats autònomes. S'han d'implementar mesures perquè l'Estat assumisca una part més equitativa de la despesa en dependència, garantint que els recursos arriben de manera eficient i justa a totes les persones que ho necessiten. Així mateix, és necessari millorar els sistemes de gestió i d'avaluació per a reduir encara més els temps d'espera, garantint que les persones en situació de dependència reben l'atenció necessària de manera oportuna.

Propostes sindicals inclouen reforçar el finançament públic a través d'una major aportació de l'Estat per a aconseguir un 50 % del total, com estava previst inicialment en la Llei de Dependència. A més, és fonamental enfortir els recursos humans en l'Administració pública, amb l'objectiu de reduir els temps de gestió i eliminar la llista d'espera. En paral·lel, seria necessari un control més rigorós de la qualitat dels serveis oferits, garantint que totes les persones amb dependència tinguen accés a una atenció adequada i que les prestacions siguen efectives dins dels terminis establits. CCOO també proposa una major inversió en formació i contractació de personal qualificat en el sector de les cures per a cobrir la creixent demanda de serveis de dependència.

INDICADORS

RENDA VALENCIANA D'INCLUSIÓ



Nre. de persones titulars, beneficiàries i destinatàries de RVI⁵ per trimestre

	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Nre. persones titulars ⁶	30.059	34.398	35.821	35.115
Nre. persones beneficiàries ⁷	37.276	41.095	37.365	33.123
Nre. persones destinatàries ⁸	67.335	75.493	73.186	68.238

	Homes	Dones	Altres
Nre. de persones titulars per sexe - desembre 2023	12.162	22.940	13
% de persones titulars per sexe - desembre 2023	34,63%	65,33%	0,04%
Nre. de persones beneficiàries per sexe - desembre 2023	18.284	14.819	16
% de persones beneficiàries per sexe - desembre 2023	55,21%	44,74%	0,05%
Nre. de persones destinatàries per sexe - desembre 2023	30.446	37.759	29
% de persones destinatàries per sexe - desembre 2023	44,62%	55,34%	0,04%

	Menys de 25 anys	Entre 25 i 40	Entre 41 i 65	65 o més
Nre. de persones titulars per edat	955	7.461	21.283	5.391
% de persones titulars per edat	2,72%	21,25%	60,61%	15,35%

	Espanyoles	Estrangeres	Sense referència
Nre. de persones titulars per nacionalitat	25.030	10.079	6
% de persones titulars per nacionalitat	71,28%	28,70%	0,02%

5. Modalitats de Renda Valenciana d'Inclusió:

- RCIP: Renda complementària d'ingressos per prestacions.
- RGIM: Renda garantida d'ingressos mínims.
- RGIS: Renda garantida d'inclusió social.

6. Persones titulars: seran titulars en qualsevol de les modalitats la persona a nom de qui es tramita i concedeix la prestació.

7. Persones beneficiàries: tindran la consideració de persones beneficiàries i destinatàries de la RVI les persones que formen part de la mateixa unitat de convivència que la titular, d'acord amb la normativa aplicable.

8. Són l'agregació de persones titulars i beneficiàries.

ANÀLISI

Les dades de la Renda Valenciana d'Inclusió (RVI) mostren una evolució notable en el nombre de persones titulars, beneficiàries i destinatàries en els últims anys. A la fi de 2020, hi havia 30.059 persones titulars de la RVI al País Valencià, i va augmentar a 34.398 l'any 2021 i arribà a un màxim de 35.821 l'any 2022, abans de descendir lleugerament a 35.115 l'any 2023. El nombre de beneficiaris i destinataris ha seguit una tendència similar, amb un augment l'any 2021 seguit per un lleuger descens l'any 2022 i 2023.

L'anàlisi de les dades desagregades per sexe revela que les dones representen la majoria de les persones titulars de la RVI (65,33 % al desembre de 2023), la qual cosa indica una major vulnerabilitat socioeconòmica entre les dones al País Valencià. D'altra banda, la proporció de beneficiaris masculins és major (55,21 % al desembre de 2023), la qual cosa podria reflectir situacions familiars o dependències addicionals.

Quant a la distribució per edat, la majoria dels titulars de la RVI es troben en el rang de 41 a 65 anys (60,61 %), seguits per persones de 25 a 40 anys (21,25 %). Aquesta distribució suggereix que les persones en la mitjana edat són les que més enfronten dificultats per a accedir a una estabilitat econòmica. Les persones majors de 65 anys constitueixen el 15,35 % dels titulars, la qual cosa reflecteix la importància d'aquesta prestació per als qui estan prop de l'edat de jubilació però no disposen de recursos suficients.

Respecte a la nacionalitat, el 71,28 % dels titulars són espanyols, mentre que el 28,7 % són estrangers. La significativa proporció de persones estrangeres indica la importància de la RVI com a eina d'inclusió social per a aquest col·lectiu, que pot enfrontar barreres addicionals en l'accés a l'ocupació i altres recursos.

PROPOSTES SINDICALS

És crucial continuar impulsant polítiques que amplien la cobertura i eficàcia de la RVI, especialment en un context de crisi econòmica i augment del cost de vida. Propostes sindicals inclouen la necessitat d'augmentar els recursos destinats a la RVI per a assegurar que totes les persones en situació de vulnerabilitat tinguin accés a aquesta ajuda. És essencial també millorar la coordinació entre els serveis socials per a agilitar el procés de sol·licitud i reduir els temps d'espera.

A més, és necessari abordar les desigualtats estructurals que subjauen en l'alta proporció de dones receptores de la RVI, reforçant les polítiques d'igualtat i promovent la inserció laboral de les dones. Així mateix, s'han d'implementar programes de formació i d'ocupació que faciliten la integració laboral dels col·lectius més joves i de persones estrangeres, brindant-los eines per a millorar la seua situació econòmica i reduir la dependència de les ajudes públiques.



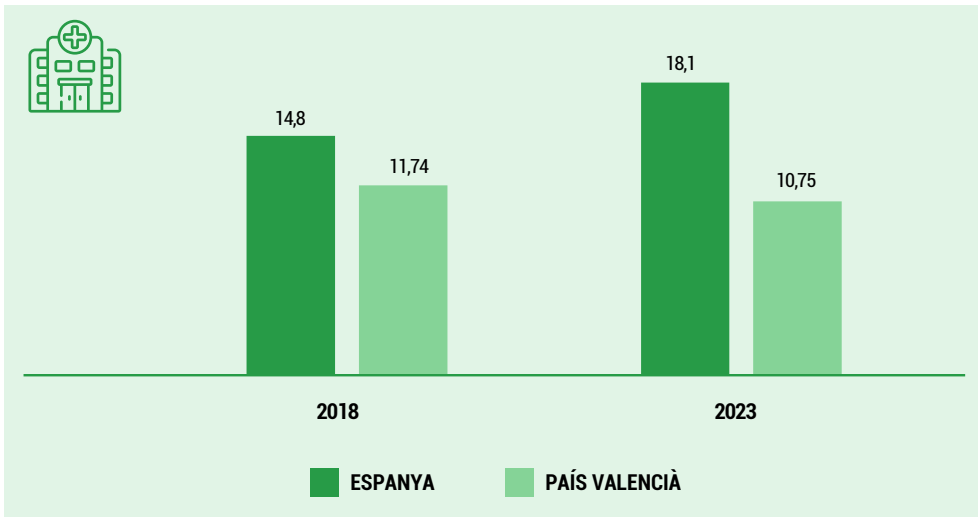
SALUT I BENESTAR

ODS 3

META 3.8. ACONSEGUIR LA COBERTURA SANITÀRIA UNIVERSAL, EN PARTICULAR LA PROTECCIÓ CONTRA ELS RISCOS FINANCERS, L'ACCÉS A SERVEIS DE SALUT ESSENCIAL DE QUALITAT I L'ACCÉS A MEDICAMENTS I VACUNES SEGURS, EFICAÇOS, ASSEQUIBLES I DE QUALITAT PER A TOTS I TOTES.

INDICADORS

Llista d'espera quirúrgica del SNS (Taxa de pacients per 1.000 habitants)



ANÀLISI

L'any 2018, la mitjana d'Espanya per a la taxa de pacients en llista d'espera quirúrgica era de 14,8 per cada 1.000 habitants, mentre que al País Valencià era d'11,74 per cada 1.000 habitants. Això indica que el País Valencià tenia una millor situació respecte a la llista d'espera en comparació amb la mitjana nacional.

L'any 2023, la mitjana nacional va augmentar a 18,1 per cada 1.000 habitants, reflectint un increment significatiu en la taxa d'espera quirúrgica. En contrast, el País Valencià va experimentar una reducció en la taxa, i se situà en 10,75 per cada 1.000 habitants, la qual cosa suggereix millores en la gestió de les llistes d'espera quirúrgica en aquesta comunitat.

El País Valencià ha aconseguit mantindre una taxa de llista d'espera quirúrgica significativament inferior a la mitjana nacional, la qual cosa és indicativa d'una gestió més eficient dels recursos sanitaris i un enfocament efectiu en la reducció dels temps d'espera.

Malgrat l'impacte de la pandèmia de COVID-19, que ha afectat severament els sistemes sanitaris a escala mundial, el País Valencià ha aconseguit no sols contindre sinó també reduir la llista d'espera quirúrgica, la qual cosa és un assoliment significatiu.

PROPOSTES SINDICALS

Incrementar el finançament:

- **Assegurar un finançament adequat** i sostenible per al sistema sanitari, amb un enfocament particular en la reducció de les llistes d'espera quirúrgiques.
- **Creació d'un fons específic** per a la reducció de llistes d'espera quirúrgica, que permeta la contractació de més personal i l'ampliació de torns quirúrgics.

Optimització de recursos:

- **Implementar programes d'optimització de recursos sanitaris**, incloent-hi la millora dels sistemes de gestió i l'adopció de noves tecnologies per a augmentar l'eficiència en la programació i realització de cirurgies.
- **Adopció d'un sistema de gestió integral de llistes d'espera** que permeta una priorització efectiva i transparent dels casos quirúrgics.

Formació i contractació de personal:

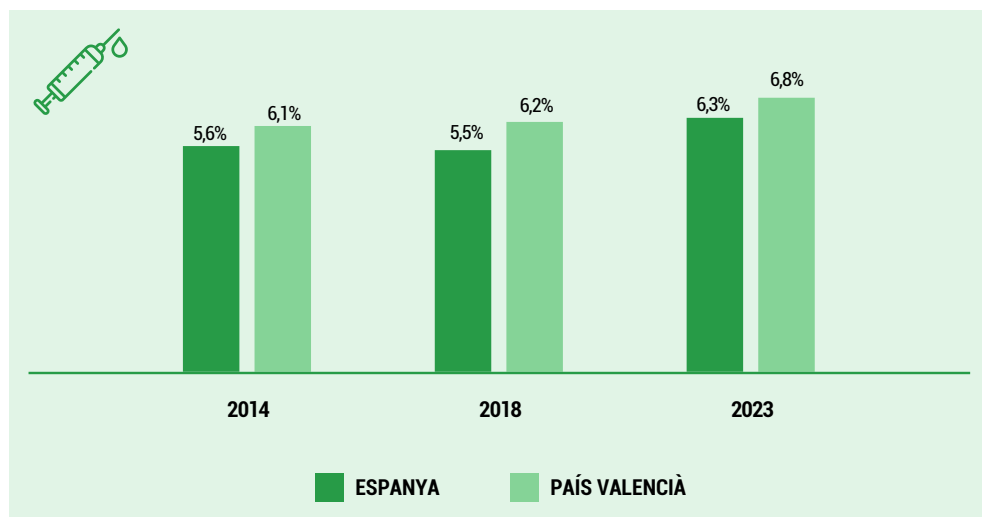
- **Ampliar la formació i contractació** de personal sanitari especialitzat en cirurgia per a garantir que les capacitats quirúrgiques siguin suficients per a atendre la demanda.
- **Implementació de programes de formació contínua** per al personal sanitari i la creació d'incentius per a atraure i retindre professionals de la salut a la Comunitat Valenciana.

Transparència i participació ciutadana:

- **Fomentar la transparència en la gestió de les llistes** d'espera quirúrgiques i promoure la participació de la ciutadania en l'avaluació i millora dels serveis sanitaris.
- **Creació d'un observatori ciutadà de salut** que supervise i avalue la gestió de les llistes d'espera i faça recomanacions per a la seua millora contínua.

INDICADORS

Despesa sanitària pública en percentatge del PIB



ANÀLISI

L'any 2014, la despesa sanitària pública a Espanya va ser del 5,6 % del PIB, mentre que al País Valencià va ser del 6,1 %. Això indica que el País Valencià va dedicar un percentatge major del seu PIB a la sanitat pública en comparació amb la mitjana nacional. L'any 2018, la despesa sanitària pública a Espanya es va mantindre en un 5,5 % del PIB, mentre que al País Valencià va augmentar lleugerament al 6,2 %. El País Valencià va continuar destinant un major percentatge del seu PIB a la sanitat en comparació amb la mitjana nacional. L'any 2023, la despesa sanitària pública a Espanya va augmentar al 6,3 % del PIB, reflectint una resposta a les creixents necessitats del sistema sanitari, especialment en el context de la pandèmia de COVID-19. Al País Valencià, la despesa sanitària també va augmentar, i va arribar al 6,8 % del PIB, mantenint-se per damunt de la mitjana nacional.

Compromís amb la sanitat pública: el País Valencià ha demostrat un compromís constant amb la sanitat pública, destinant una proporció significativa del seu PIB a aquest sector. No obstant això, és crucial analitzar com es distribueixen aquests recursos i assegurar que s'utilitzen de manera eficient.

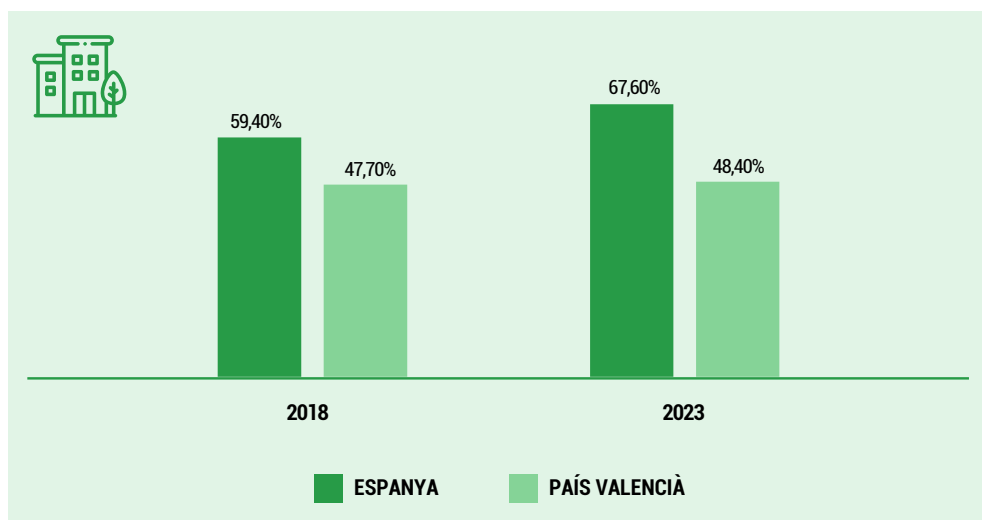
Impacte de la pandèmia: L'augment de la despesa sanitària l'any 2023 reflecteix l'impacte de la pandèmia de COVID-19 i la necessitat de reforçar el sistema sanitari. És essencial mantindre i augmentar aquest nivell d'inversió per a assegurar la resiliència del sistema de salut davant futures crisis.

PROPOSTES SINDICALS

- **Augmentar el finançament sostenible:** assegurar un finançament sostenible i suficient per a la sanitat pública, que permeta mantindre i millorar la qualitat dels serveis. Això inclou l'assignació de fons específics per a àrees crítiques com l'atenció primària i la salut mental.
- **Millora de les infraestructures:** Invertir en la modernització i l'expansió d'infraestructures sanitàries, especialment en zones rurals i desfavorides, per a garantir un accés equitatiu als serveis de salut.
- **Formació i retenció del personal sanitari:** Implementar programes de formació contínua per al personal sanitari i oferir condicions laborals atractives per a retindre als professionals de la salut.
- **Transparència i eficiència en la gestió:** Promoure la transparència i l'eficiència en la gestió dels recursos sanitaris, assegurant que els fons s'utilitzen de manera efectiva i arriben a les àrees que més ho necessiten.

INDICADORS

Proporció de places residencials amb finançament públic (públiques i concertades) sobre el total de places residencials



ANÀLISI

La mitjana d'Espanya l'any 2018 era del 59,40 %, mentre que al País Valencià era significativament més baixa, amb un 47,70 %. Això reflecteix una diferència notable en la proporció de places residencials finançades públicament entre la mitjana nacional i el País Valencià. L'any 2023, la mitjana nacional va augmentar a 67,60 %, mentre que al País Valencià va haver-hi un lleuger increment fins al 48,40 %. Encara que el País Valencià va mostrar una lleugera millora, continua estant molt per davall de la mitjana nacional.

- **Insuficient finançament públic:** La baixa proporció de places residencials amb finançament públic a la Comunitat Valenciana indica una insuficient inversió en serveis residencials per a persones majors i dependents. Això pot afectar negativament la qualitat de vida d'aquestes persones i sobrecarregar les famílies que han d'assumir els costos.
- **Desigualtat territorial:** La disparitat entre el País Valencià i la mitjana nacional reflecteix una desigualtat territorial en la distribució de recursos i serveis de benestar social, la qual cosa és una preocupació important.

PROPOSTES SINDICALS

Incrementar el finançament públic:

- **Augmentar significativament la inversió** en places residencials públiques i concertades per a aconseguir almenys la mitjana nacional. Això pot aconseguir-se mitjançant la reassignació de pressupostos i la recerca de finançament addicional.
- **Creació d'un fons autonòmic específic** per a la millora de la infraestructura i serveis de les residències públiques.

Millorar la qualitat dels serveis residencials:

- **Implementar programes de formació i desenvolupament** professional per al personal de residències per a assegurar un alt estàndard de cura i atenció.
- **Creació d'un sistema de certificació i d'acreditació** per a les residències que complisquen amb alts estàndards de qualitat.

Garantir l'equitat en l'accés:

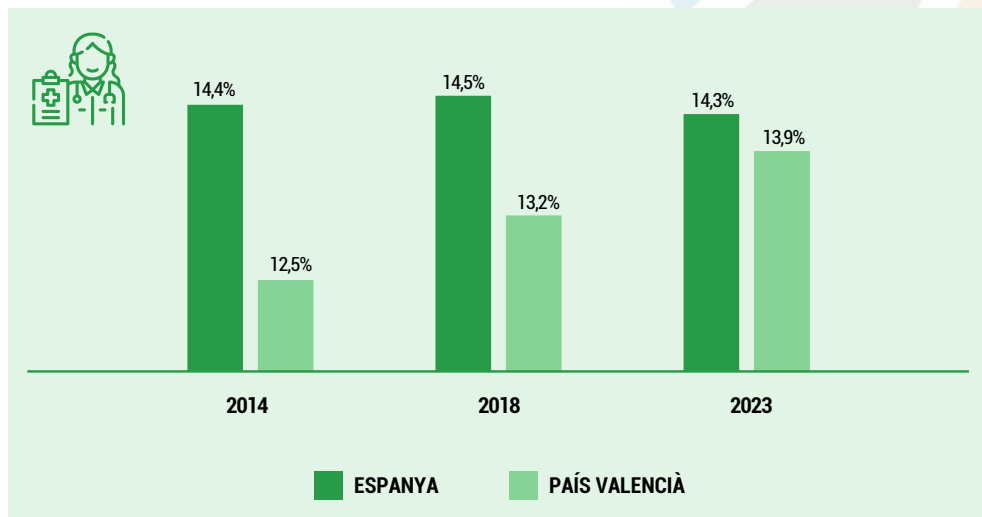
- Assegurar que totes les persones majors i dependents tinguin **accés equitatiu a serveis residencials de qualitat**, independentment de la seua situació econòmica.
- **Establir polítiques de copagament just** i subsidis per a famílies de baixos ingressos perquè puguin accedir a aquests serveis.

Transparència i rendició de comptes:

- **Promoure la transparència en la gestió** i l'assignació de recursos per a serveis residencials, i establir mecanismes de rendició de comptes per a assegurar que els fons s'utilitzen de manera eficient.
- **Creació d'un observatori independent que supervise** i avalue la gestió de les residències públiques i concertades.

INDICADORS

Percentatge de despesa sanitària pública en atenció primària (Sobre total de despesa)



ANÀLISI

L'any 2014, la mitjana d'Espanya per al percentatge de despesa sanitària pública en atenció primària era del 14,4 % sobre el total de despesa sanitària, mentre que al País Valencià era del 12,5 %. Això indica que el País Valencià destinava una menor proporció de la seua despesa sanitària total a l'atenció primària en comparació amb la mitjana nacional.

L'any 2018, la mitjana nacional va augmentar lleugerament al 14,5 %, mentre que el País Valencià també va augmentar la seua proporció a 13,2 %. Encara que va haver-hi una millora al País Valencià, continuava estant per davall de la mitjana nacional.

L'any 2023, la mitjana nacional va disminuir lleugerament a 14,3 %, mentre que el País Valencià va continuar augmentant la seua proporció a 13,9 %. Encara que la bretxa s'ha reduït, el País Valencià encara destina un menor percentatge a l'atenció primària en comparació amb la mitjana nacional.

Subfinançament de l'atenció primària: el País Valencià ha estat històricament per davall de la mitjana nacional quant a la proporció de despesa destinada a l'atenció primària. L'atenció primària és fonamental per a la prevenció, diagnòstic primerenc i gestió de malalties cròniques, i el seu subfinançament pot tindre conseqüències negatives a llarg termini per a la salut de la població.

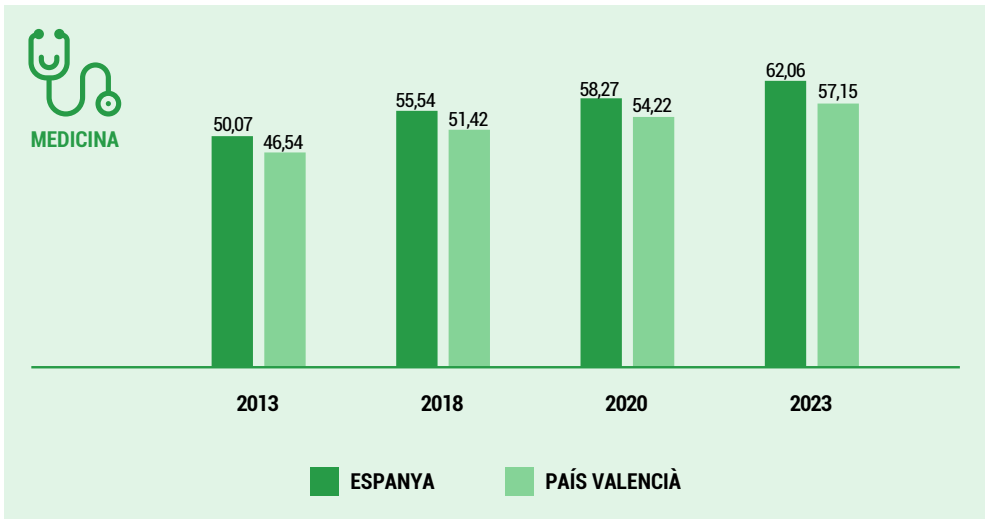
Esforços de millora: Encara que hi ha hagut esforços per a augmentar la despesa en atenció primària al País Valencià, aquests han sigut insuficients per a aconseguir la mitjana nacional. És crucial continuar i augmentar aquests esforços per a assegurar un sistema de salut més equilibrat i efectiu.

PROPOSTES SINDICALS

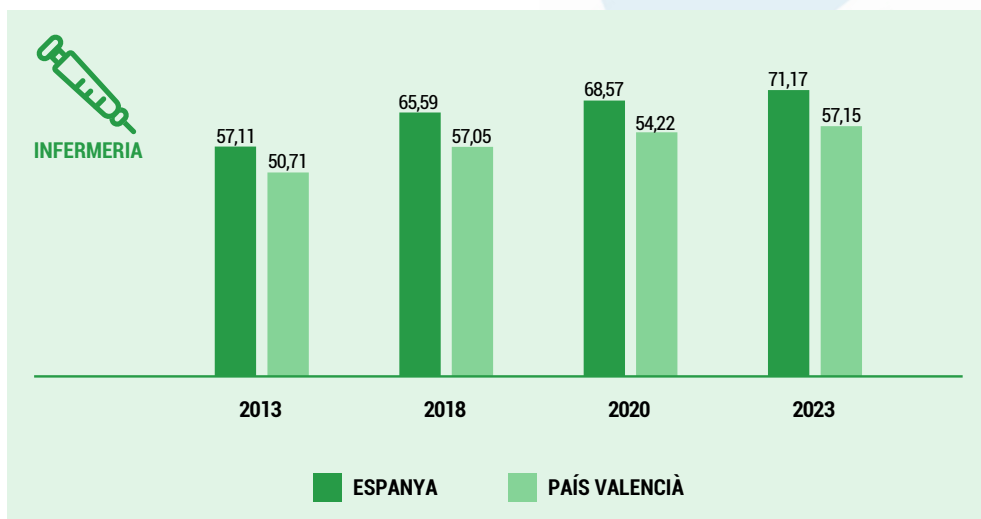
- **Incrementar la inversió en atenció primària:** Augmentar significativament la proporció de la despesa sanitària pública destinada a l'atenció primària, arribant almenys a la mitjana nacional. Això inclou la contractació de més professionals de la salut, la millora de les infraestructures i l'augment dels recursos disponibles. Establir un percentatge mínim del pressupost sanitari destinat a l'atenció primària, amb un objectiu d'almenys el 15 % del total de la despesa sanitària.
- **Millorar les condicions laborals** del personal d'atenció primària per a atraure i retindre professionals qualificats. Això inclou augmentos salarials, reducció de la càrrega de treball i oportunitats de desenvolupament professional.
- **Enfortiment de la infraestructura:** Invertir en la modernització i l'expansió dels centres d'atenció primària, especialment en zones rurals i desfavorides, per assegurar un accés equitatiu als serveis de salut.
- **Integració de serveis de salut:** Fomentar la integració de serveis d'atenció primària amb altres nivells d'atenció sanitària per a millorar la coordinació i continuïtat de la cura dels pacients.

INDICADORS

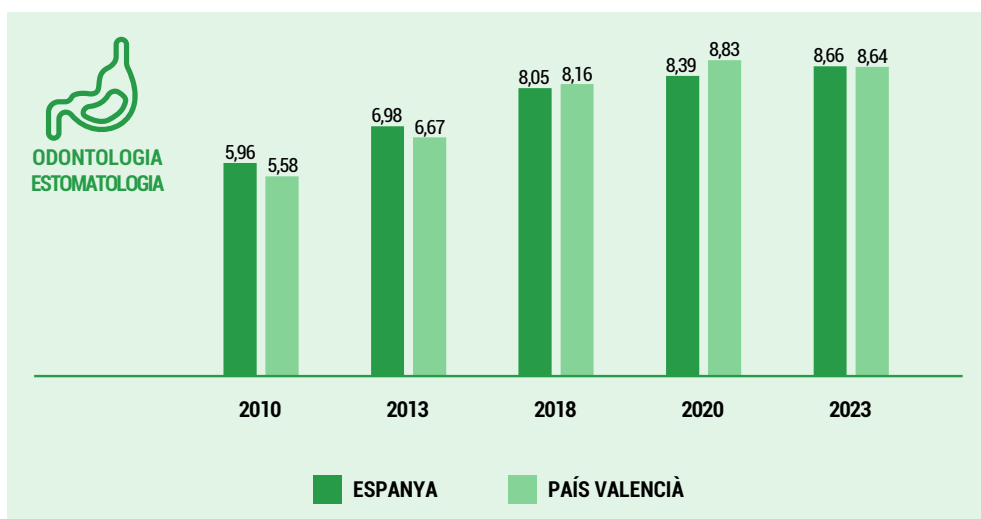
Nombre de persones col·legiades en Medicina per cada 10.000 habitants



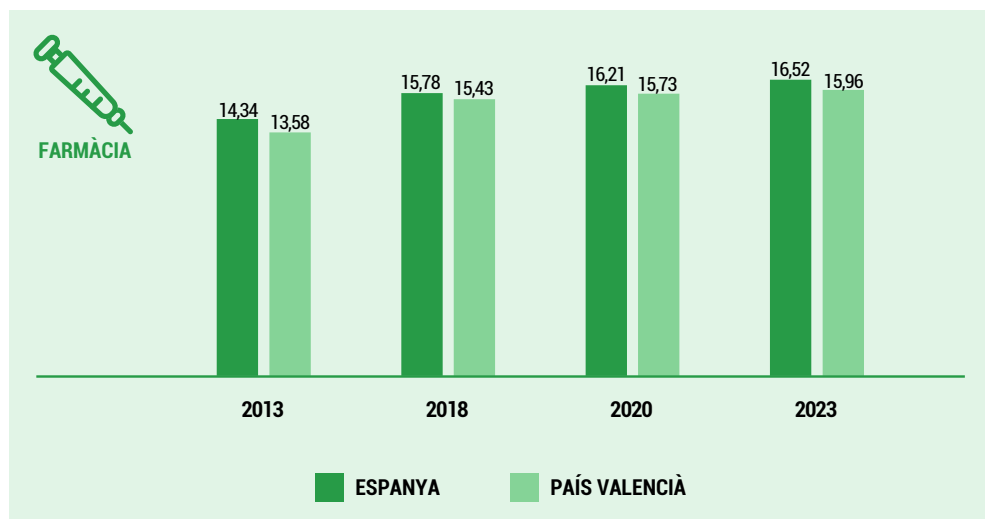
Nombre de persones col·legiades en Infermeria per cada 10.000 habitants



Nombre de persones col·legiades en Odontologia i Estomatologia per cada 10.000 habitants



Nombre de persones col·legiades en Farmàcia per cada 10.000 habitants



ANÀLISI

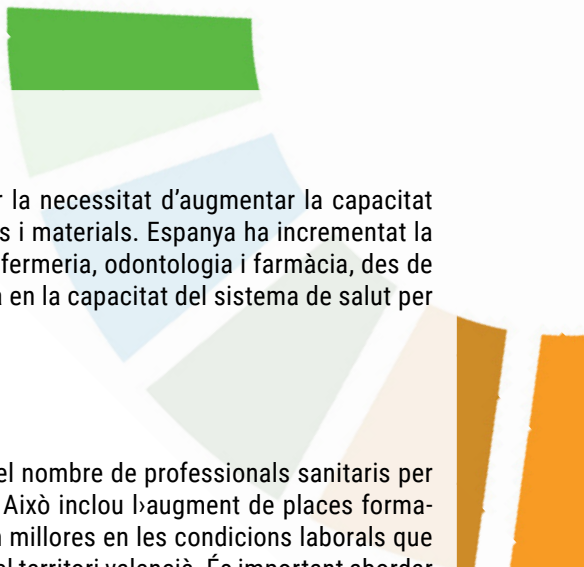
L'anàlisi de l'evolució de les persones col·legiades en els diferents camps de la salut al País Valencià mostra un creixement continu en el nombre de professionals sanitaris, encara que el territori valencià continua estant per darrere de la mitjana nacional en la majoria de les categories. En l'àmbit de la medicina, el nombre de metges col·legiats ha augmentat de manera constant, passant de 46,54 per cada 10.000 habitants l'any 2013 a 57,15 l'any 2023. No obstant això, aquest creixement és més lent que la mitjana nacional, que ha passat de 50,07 a 62,06 en el mateix període, la qual cosa suggereix un dèficit relatiu de personal mèdic al País Valencià.

L'evolució en el nombre de professionals d'infermeria mostra una tendència similar. Encara que la ràtio ha crescut des de 50,71 l'any 2013 fins a 62,22 l'any 2023, segueix per davall de la mitjana espanyola, que s'ha incrementat de 57,11 a 71,17 en el mateix període. Aquest desfasament implica que el País Valencià continua amb una densitat d'infermeria menor a la d'altres territoris, la qual cosa pot repercutir en la qualitat i accessibilitat dels serveis d'atenció sanitària.

En el cas d'odontologia, l'evolució ha sigut desigual, amb un augment significatiu entre 2010 i 2020, però amb una lleugera reducció l'any 2023. Encara que el País Valencià ha aconseguit superar la mitjana nacional en alguns anys, el lleuger descens recent reflecteix certa inestabilitat en el creixement d'aquesta professió.

Per a farmàcia, el nombre de col·legiats ha seguit una tendència a l'alça, arriba als 15,96 per cada 10.000 habitants l'any 2023, encara que continua sent inferior a la mitjana nacional de 16,52. Aquest creixement, encara que positiu, mostra que persisteixen reptes en la integració de més personal farmacèutic per a satisfer les necessitats creixents en l'àmbit de l'atenció sanitària i el consum de medicaments.

Les polítiques públiques d'enfortiment del sistema de salut, comporten l'increment en el finançament de la sanitat, la investigació mèdica i una millor distribució de recursos.



En paral·lel, la pandèmia de COVID-19 va ressaltar la necessitat d'augmentar la capacitat del sistema de salut i d'invertir en recursos humans i materials. Espanya ha incrementat la densitat de persones professionals en medicina, infermeria, odontologia i farmàcia, des de 2015 fins a 2022, la qual cosa reflecteix una millora en la capacitat del sistema de salut per a atendre la població.

PROPOSTES SINDICALS

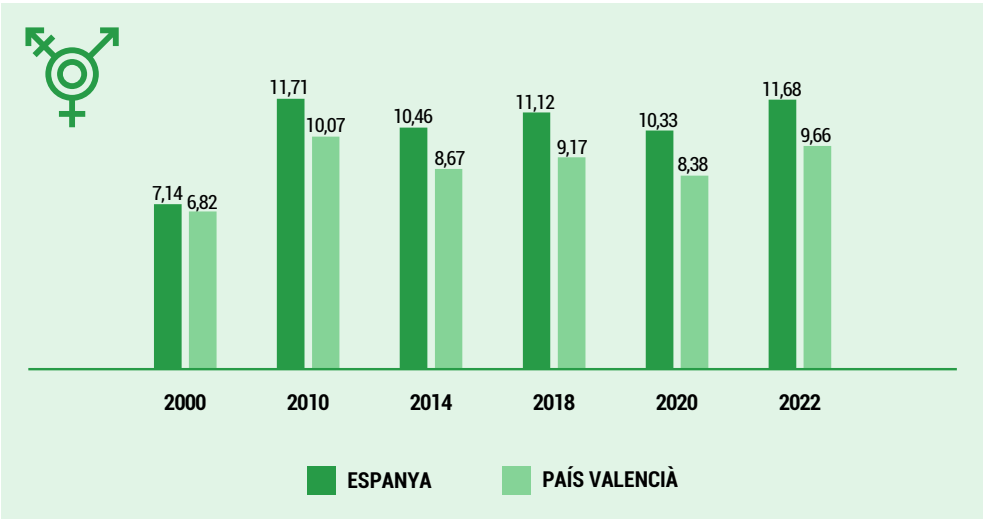
És essencial impulsar polítiques que incrementen el nombre de professionals sanitaris per a igualar, i idealment superar, la mitjana nacional. Això inclou l'augment de places formatives i de contractació en el sector públic, així com millores en les condicions laborals que atraguen i retinguen les persones professionals en el territori valencià. És important abordar els problemes de sobrecàrrega laboral i estrés en el sector, fomentant la contractació de personal addicional i millorant la planificació de la distribució del personal en funció de les necessitats específiques de cada àrea. Així mateix, s'han de promoure incentius per a atraure professionals en zones rurals o amb menor cobertura sanitària, amb la finalitat de garantir una distribució equitativa del personal sanitari a tota la comunitat.

- **Aconseguir la cobertura sanitària universal.** Per aconseguir la cobertura sanitària universal, és essencial incrementar la despesa pública en sanitat, augmentant el pressupost destinat a la sanitat pública per a assegurar que tots els serveis essencials estiguen coberts. A més, és fonamental garantir l'accés igualitari a medicaments i vacunes segures i eficaces per a tota la població, eliminant les barreres econòmiques i de distribució. També s'han d'implementar mesures per a reduir les llistes d'espera en el sistema sanitari públic, assegurant una atenció ràpida i eficient. Paral·lelament, s'ha d'enfortir l'atenció primària com la base del sistema de salut, millorant la infraestructura i augmentant el nombre de professionals sanitaris.

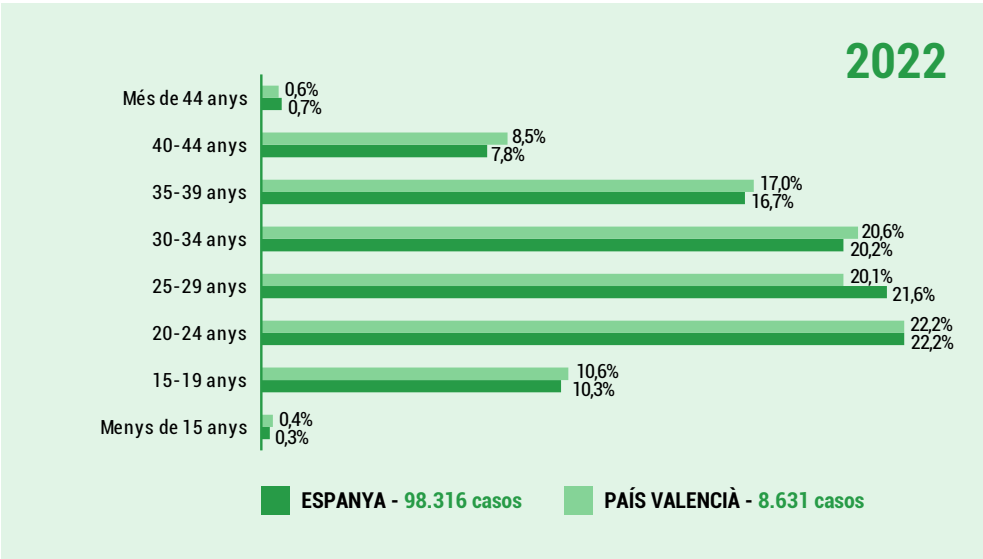
META 3.7. GARANTIA D'ACCÉS A LA SALUT SEXUAL I REPRODUCTIVA, I A LA PLANIFICACIÓ FAMILIAR.

INDICADORS

Evolució temporal de la taxa d'interrupció voluntària de l'embaràs⁹

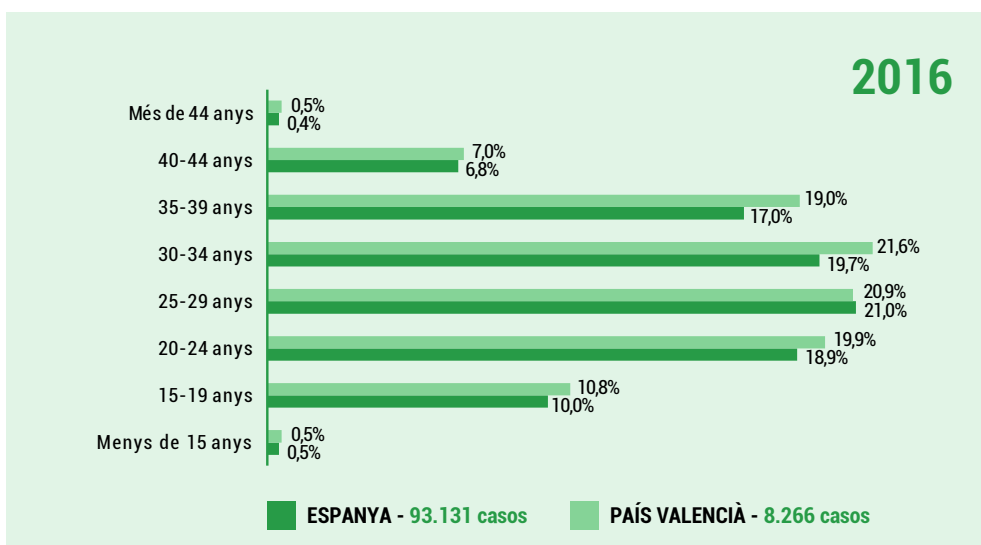
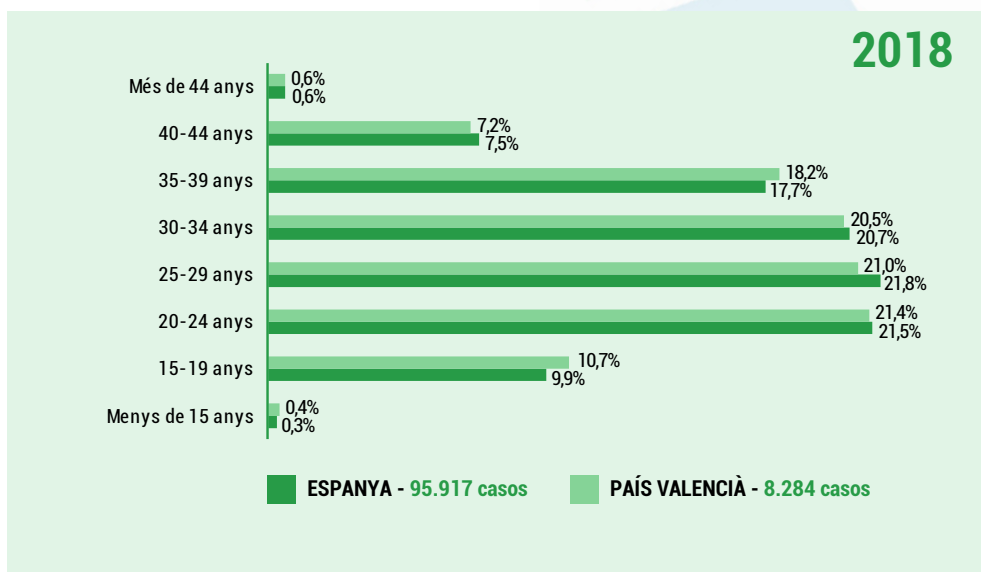


Evolució d'interrupcions voluntàries de l'embaràs per grups d'edat¹⁰



9. La taxa d'interrupció voluntària de l'embaràs es mesura en interrupcions per cada 1.000 dones entre 15 i 44 anys.
<https://pegv.gva.es/auto/produccion/web/INDSOC/archivos/7.5.5.htm>

10. <https://pegv.gva.es/auto/produccion/web/INDSOC/archivos/7.5.4.htm>



ANÀLISI

La taxa d'interrupcions voluntàries de l'embaràs ha mostrat lleugeres fluctuacions al País Valencià i Espanya. Des de 2010, hi ha una tendència general de disminució en la taxa, especialment notable al País Valencià.

Els grups d'edat que presenten majors taxes d'interrupció són consistentment els de 20 a 24 anys i de 25 a 29 anys. Les dones de 30 a 34 anys també mostren taxes significatives. La taxa per a les dones menors de 15 anys i majors de 44 anys continua sent molt baixa en comparació amb altres grups.

PROPOSTES SINDICALS

Les propostes sindicals se centren en millorar l'educació sexual mitjançant la implementació de programes integrals en totes les etapes educatives per a previndre embarassos no desitjats, assegurant que aquesta educació siga inclusiva i accessible per a totes les edats i gèneres.

També es busca facilitar l'accés gratuït i universal a mètodes anticonceptius moderns, a més de promoure campanyes de conscienciació sobre el seu ús i la planificació familiar. El sindicat advoca per proveir serveis de suport psicosocial a les dones que consideren la interrupció de l'embaràs, establint xarxes de suport especialment per a joves i grups vulnerables.

Així mateix, es proposa millorar la qualitat i l'accessibilitat dels serveis de salut reproductiva, garantint que totes les dones tinguen un accés ràpid i segur a aquests serveis.

Finalment, es fomenta el desenvolupament de polítiques que promoguen la igualtat de gènere i l'autonomia de les dones sobre les seues decisions reproductives, combatent la discriminació i l'estigma associats a la interrupció de l'embaràs. Aquestes propostes busquen reduir la taxa d'interrupcions voluntàries de l'embaràs a través de l'educació, l'accés a serveis de salut i el suport integral a les dones al País Valencià i a Espanya.

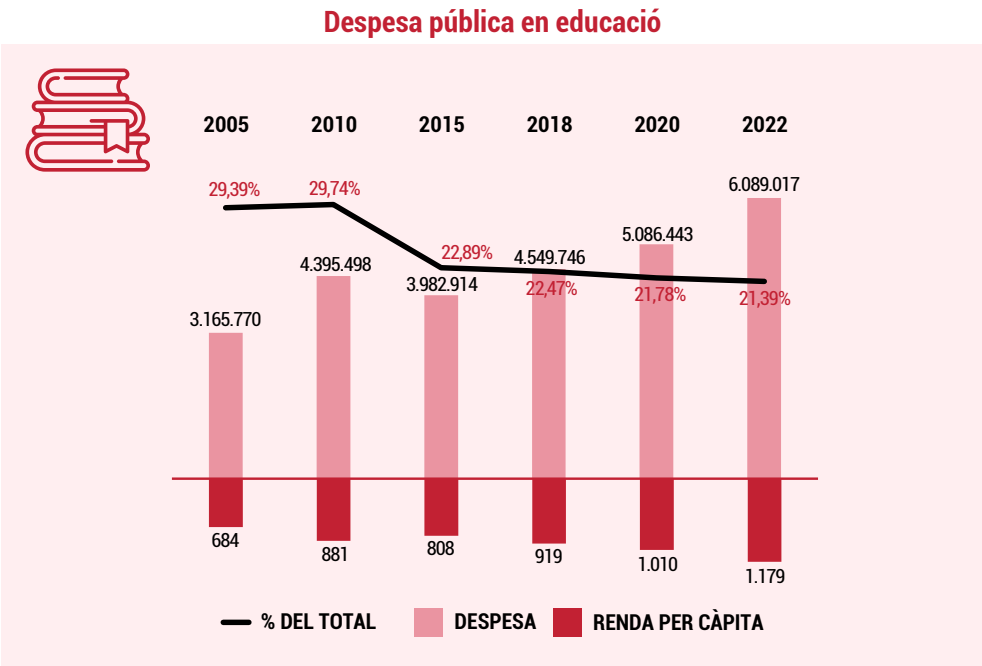


EDUCACIÓ DE QUALITAT

ODS 4

META 4.C. MILLORAR LA QUALIFICACIÓ I QUALITAT DE L'OCUPACIÓ DOCENT.

INDICADORS



Nre. de professors i professores en educació no universitària

	2022-23	2019-20	2015-16	2010-11	2005-06	2004-05	2000-01	1995-96	1990-91
TOTAL	810.450	766.043	726.150	718.888	623.644	611.875	555.313	483.000	457.253
País Valencià	89.947	81.410	75.951	74.381	67.579	65.802	58.157	42.995	41.081
HOMES									
TOTAL	233.645	221.341	215.068	222.365	210.802	211.729	201.628	182.791	177.341
País Valencià	26.869	24.469	23.208	23.632	23.730	23.470	21.781	16.864	15.849
DONES									
TOTAL	576.805	544.702	511.082	496.523	412.842	400.146	353.685	300.209	279.912
País Valencià	63.078	56.941	52.743	50.749	43.849	42.332	36.376	26.131	25.232



Alumnat per personal docent¹¹

	2022-23	2019-20	2015-16	2014-15	2010-11	2005-06	2000-01	1995-96	1990-91
TOTS ELS CENTRES									
TOTAL	10,8	11,4	11,8	12,0	11,4	11,7	12,9	16,4	18,8
País Valencià	10,6	11,5	11,9	12,3	11,6	11,1	12,2	18,0	21,0
CENTRES PÚBLICS									
TOTAL	10,0	10,7	11,2	11,5	10,7	10,8	11,9	15,5	17,5
País Valencià	9,9	10,8	11,2	11,7	10,6	10,2	11,1	16,2	19,5
CENTRES PRIVATS									
TOTAL	13,0	13,2	13,2	13,3	13,4	14,2	15,6	19,0	22,1
País Valencià	12,4	13,2	13,4	13,5	14,4	13,8	15,9	24,2	24,9



Taxa neta d'escolarització de 5 anys

Total 2022: 97.5%
País Valencià: 96.8%

Taxa de població que completa la segona etapa d'ensenyament secundari (20 a 22 anys)

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Total	78,56	78,12	75,41	73,40	71,52	70,43	69,67	68,75
País Valencià	77,04	78,84	77,68	75,20	72,17	71,24	70,70	68,33



Taxa d'abandonament escolar primerenc¹²

2023	2018	2013
17%	19%	25%

11. <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/nivelcalidadycondicionesdevida/indicadoressocialesdelacomunita-tvalenciana>

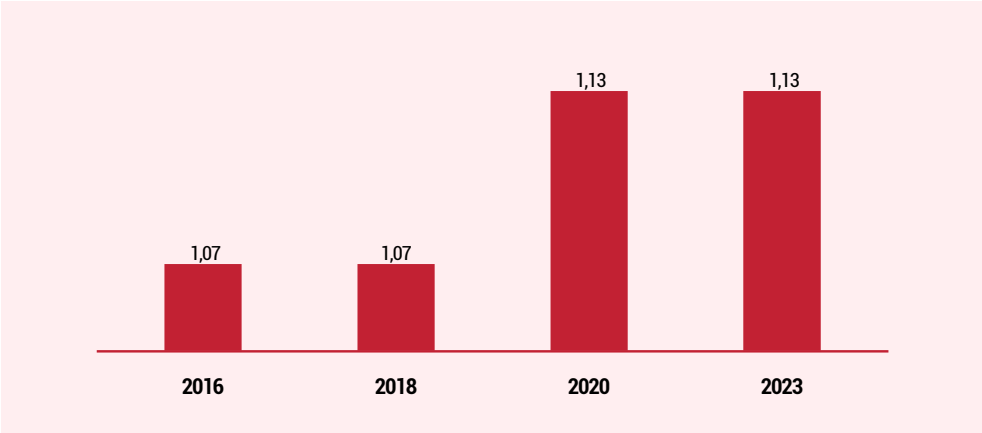
12. L'abandonament primerenc de l'educació o formació és el percentatge de persones de 18 a 24 anys que no ha completat la 2a etapa d'Educació Secundària (nivell 3), i no ha seguit cap tipus de formació en les quatre últimes setmanes.



Índex de paritat entre zones rurals i urbanes (Educació)¹³

2016	2018	2020	2022
0,98	0,93	0,95	0,89

Índex de paritat de gènere en educació (estudis o formació)¹⁴



ANÀLISI

El País Valencià ha vist un augment en la inversió educativa al llarg dels últims anys. L'any 2022, la despesa *per capita* en educació va ser de 1.179 euros, una xifra considerablement superior a la de 2015, quan la despesa *per capita* era de només 808 euros. No obstant això, malgrat aquest increment, el percentatge de la despesa total destinada a l'educació l'any 2022 va ser del 21,39 %, una xifra inferior a la d'anys anteriors, com l'any 2010, quan arribava al 29,74 %. Això suggereix que, si bé la inversió en termes absoluts ha crescut, encara no s'ha recuperat el pes relatiu de l'educació dins de la despesa pública, la qual cosa indica una possible falta de prioritització d'aquest sector.

El nombre de professors i professores en l'educació no universitària al País Valencià ha mostrat un creixement constant, passa de 67.579 l'any 2015 a 89.947 en el curs 2022-2023. Aquest increment és positiu i reflecteix l'esforç per millorar la qualitat de l'educació mit-

13. Aquest indicador reflecteix la relació entre les proporcions de persones de 15 a 64 anys residents en municipis de menys de 10.000 habitants i aquells en municipis més grans que han realitzat estudis o formació en les últimes quatre setmanes.

14. Aquest indicador mesura la relació entre les proporcions de dones i homes que han realitzat estudis o formació reglada o no reglada en les últimes quatre setmanes <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/nivelcalidad-condicionesdevida/indicadoressocialesdelacomunitatvalenciana>

jançant una major contractació de personal docent. No obstant això, continua havent-hi una forta feminització del sector, amb un 70 % de dones en el cos docent, la qual cosa planteja la necessitat de revisar les polítiques de promoció i suport a les dones en llocs de lideratge i direcció en l'àmbit educatiu.

Una altra dada rellevant és la ràtio d'alumnat per personal docent. En el curs 2022-2023, la ràtio al País Valencià va ser de 10,6 en tots els centres, una millora respecte als anys anteriors. No obstant això, continua sent lleugerament superior a la mitjana estatal en algunes etapes. Aquest indicador mostra que, tot i que hi ha hagut millores, encara és necessari reduir el nombre d'estudiants per docent, especialment en centres públics, per a garantir una atenció educativa més personalitzada i efectiva. Aquesta dada revela un problema estructural de finançament i dotació de recursos humans en el sistema educatiu. La ràtio més alta d'alumnat per docent implica una major càrrega de treball per al professorat, la qual cosa impacta negativament en la qualitat de l'ensenyament i l'atenció personalitzada que poden rebre les i els estudiants, un factor especialment preocupant en etapes educatives primerenques i en poblacions amb majors necessitats de suport.

Quant a la taxa neta d'escolarització, el País Valencià va aconseguir una taxa del 96,8 % l'any 2022 per a l'alumnat de 5 anys, molt pròxima a la mitjana estatal (97,5 %). Això és un signe positiu, ja que mostra un elevat nivell d'accés a l'educació en les etapes inicials. No obstant això, persisteixen problemes en la taxa de població que completa la segona etapa d'ensenyament secundari, que, encara que ha millorat des del 68,33 % l'any 2015 fins al 77,04 % l'any 2022, continua sent inferior a la mitjana estatal del 78,56 %. Aquesta dada evidencia la necessitat de polítiques que fomenten la permanència de les i dels estudiants en el sistema educatiu fins a completar etapes formatives més avançades.

L'abandonament escolar primerenc al País Valencià ha disminuït considerablement, passa del 25 % l'any 2013 al 17 % l'any 2023. Encara que aquesta millora és significativa, la taxa continua sent elevada i planteja la necessitat de mesures més eficaces per a combatre l'abandonament, especialment en les zones rurals, on la bretxa educativa respecte a les àrees urbanes ha augmentat, segons ho mostra l'índex de paritat entre zones rurals i urbanes, que va descendir a 0,89 l'any 2022.

Des d'una perspectiva de gènere, l'índex de paritat de gènere en l'educació ha mostrat una millora, aconseguint 1,13 l'any 2023, la qual cosa indica que les dones estan accedint a l'educació en major manera que els homes. Tanmateix, això no ha d'ocultar les barreres que continuen havent-hi per a les dones en l'ensenyament de certs àmbits científics i tecnològics, així com en la seua progressió a càrrecs de responsabilitat.

PROPOSTES SINDICALS

- **Increment de la despesa pública, superior al 5%, de manera sostinguda:** continuar augmentant la inversió en educació per a millorar infraestructures, sempre amb paràmetres de sostenibilitat i eficiència, contractar més personal docent i reduir la ràtio alumne/professor. Això és essencial per a oferir una atenció més personalitzada i de qualitat.
- **Polítiques que promoguen la igualtat de gènere i de diversitat en l'àmbit educatiu,** no sols augmentant la representació de dones en llocs directius, sinó també assegurant condicions laborals equitatives. És essencial continuar promovent la formació contínua

ODS 4: EDUCACIÓ DE QUALITAT

i el desenvolupament professional de les dones docents, a més d'implementar mesures que combaten la bretxa salarial de gènere i milloren les oportunitats de carrera dins del sector educatiu.

- **Actualització permanent del currículum adaptant-se a les noves necessitats** tècniques, professionals, competencials i tecnològiques. La Formació Professional ha de garantir una preparació per a l'exercici dels drets laborals i de ciutadania, amb autonomia i responsabilitat.
- **Reduir la ràtio d'alumnat per docent** per acostar-la a la mitjana nacional o, idealment, per davall d'aquesta, la qual cosa permetria un ensenyament més equitatiu i de major qualitat. A més, és crucial que es prioritze la inversió en l'educació pública per a garantir la igualtat d'oportunitats, i evitar que les famílies hagen de recórrer a l'educació privada per millors condicions d'ensenyament.
- **Programes de suport i tutoria dins d'un marc de millora de l'orientació:** Implementar programes de suport per a estudiants en risc d'abandonament escolar és decisiu. Això inclou tutories personalitzades, suport psicològic i orientació vocacional, elements essencials per a mantindre als i les estudiants en el sistema educatiu.
- **Promoció de la igualtat d'oportunitats:** El sistema públic ha de garantir una educació inclusiva i integradora. Assegurar que tots els i les estudiants, independentment del seu origen socioeconòmic, tinguin accés a una educació de qualitat és fonamental. Això implica oferir beques, ajudes a l'estudi i polítiques inclusives que aborden les disparitats que hi ha.
- **Educació contínua i formació professional.** Inserció en ciutadania: Resulta fonamental la formació en valors. Promoure l'educació contínua i la formació professional és vital per a reduir la taxa d'abandonament i millorar l'ocupabilitat dels i les estudiants. Això també inclou la necessitat de programes de requalificació per a persones adultes.
- **Implementar polítiques públiques** que enfortisquen l'educació en les zones rurals, assegurant que la inversió en infraestructura educativa i en programes de formació arribi a aquestes àrees de manera equitativa. És necessari augmentar l'accés a l'educació a distància i enfortir els programes de formació professional en les àrees rurals per a reduir la bretxa amb les zones urbanes.
- **Continuar promovent l'educació i la formació de les dones,** però també enfocant-se a atraure més homes cap a programes d'educació i de formació, especialment en sectors on estan subrepresentats. És fonamental desenvolupar polítiques de suport que assegurin que tant homes com dones tinguin accés igualitari a oportunitats educatives de qualitat, i que aquestes oportunitats es traduïsquen en millores reals en les seues condicions laborals i econòmiques.
- **Garantir la protecció de les llengües oficials** i promoure el seu ensenyament o aprenentatge.



IGUALTAT DE GÈNERE

ODS 5

META 5.2. ELIMINAR TOTES LES FORMES DE VIOLÈNCIA CONTRA TOTES LES DONES I LES XIQUETES EN ELS ÀMBITS PÚBLIC I PRIVAT, INCLOSOS EL TRÀFIC I L'EXPLOTACIÓ SEXUAL I ALTRES TIPUS D'EXPLOTACIÓ.

INDICADORS



Víctimes de violència de gènere (assumptes incoats)
segons grup d'edat (2011-2023)

Grup d'edat	2013	2017	2020	2023
TOTAL PV	3.857	4.196	4.473	5.239
<18 PV	2,40%	2,50%	1,90%	1,80%
18-24 PV	15,30%	14,60%	13,70%	12,80%
25-44 PV	64,60%	60,90%	61,10%	61,30%
45-64 PV	16,30%	19,90%	21,30%	22,60%
≥65 PV	1,50%	2,10%	1,90%	1,50%
TOTAL ESP	27.122	29.008	29.215	36.582
<18 ESP	1,80%	2,30%	1,80%	1,80%
18-24 ESP	14,90%	14,80%	14,00%	13,50%
25-44 ESP	63,80%	61,40%	61,70%	60,80%
45-64 ESP	17,60%	19,60%	20,50%	21,90%
≥65 ESP	1,80%	2,00%	2,00%	2,00%

ANÀLISI

L'any 2023, el País Valencià va registrar un augment del 14,1 % en el nombre de víctimes de violència de gènere en comparació amb l'any anterior, fins arribar a un total de 28.214 víctimes. Així mateix, les denúncies presentades per violència de gènere van ascendir a 28.955, la qual cosa representa un increment del 9 % respecte a 2022. La taxa de dones víctimes de violència de gènere al País Valencià va ser de 106,5 per cada 10.000 dones, es posiciona així com la tercera més alta d'Espanya, només superada per Balears i Múrcia. En termes de sentències judicials, el 82,8 % de les sentències dictades van ser condemnatòries.

Al llarg dels últims anys, s'ha observat un increment en el nombre de denúncies i víctimes al País Valencià, la qual cosa reflecteix una major confiança de les dones en el sistema judicial. No obstant això, també es destaca la persistència de la violència de gènere en la societat, amb més de 500 denúncies i víctimes diàries de mitjana durant 2023. La taxa elevada de condemnes suggereix una millora en l'eficàcia del sistema judicial en la gestió d'aquests casos. No obstant això, el percentatge de dones que renuncien a declarar continua sent preocupant, i ha augmentat un 15,5 % l'any 2023, amb un total de 3.218 dones que van decidir no testificar.

Les dades evidencien una realitat preocupant al País Valencià, on la violència de gènere continua afectant un nombre significatiu de dones. L'increment en les denúncies i les víctimes suggereix que, encara que s'està aconseguint una major visibilitat i resposta judicial davant aquests casos, la violència segueix profundament arrelada en la societat. L'alta taxa de condemnes és un indicatiu positiu de la millora en l'actuació de la justícia, però la persistent violència i l'increment de dones que decideixen no declarar són senyals alarmants que requereixen atenció urgent.

PROPOSTES SINDICALS

És molt important enfortir la legislació vigent i garantir el seu compliment estricte per a protegir les víctimes de violència de gènere i sancionar els agressors de manera efectiva. És essencial promoure campanyes d'educació i de sensibilització, dirigides tant a la població en general com a les escoles, per previndre la violència des d'edats primerenques. Així mateix, s'han d'incrementar els recursos disponibles per al suport integral a les víctimes, incloent-hi assistència psicològica, legal i social. És fonamental capacitar els professionals involucrats, com ara personal de salut, d'educació i de justícia, per assegurar que estiguen equipats per a manejar aquests casos de manera adequada. Finalment, s'han d'implementar polítiques que promoguen la igualtat de gènere i previndre la violència, així com millorar la coordinació entre institucions per a oferir una resposta més eficaç i coherent davant els casos de violència de gènere.

META 5.4. RECONÉIXER I VALORAR LES CURES I EL TREBALL DOMÈSTIC NO REMUNERATS MITJANÇANT SERVEIS PÚBLICS, INFRAESTRUCTURES I POLÍTIQUES DE PROTECCIÓ SOCIAL, I PROMOVENT LA RESPONSABILITAT COMPARTIDA EN LA LLAR I LA FAMÍLIA, SEGONS SIGA PROCEDENT EN CADA PAÍS.

INDICADORS

Excedències per cures¹⁵ en la Comunitat Valenciana



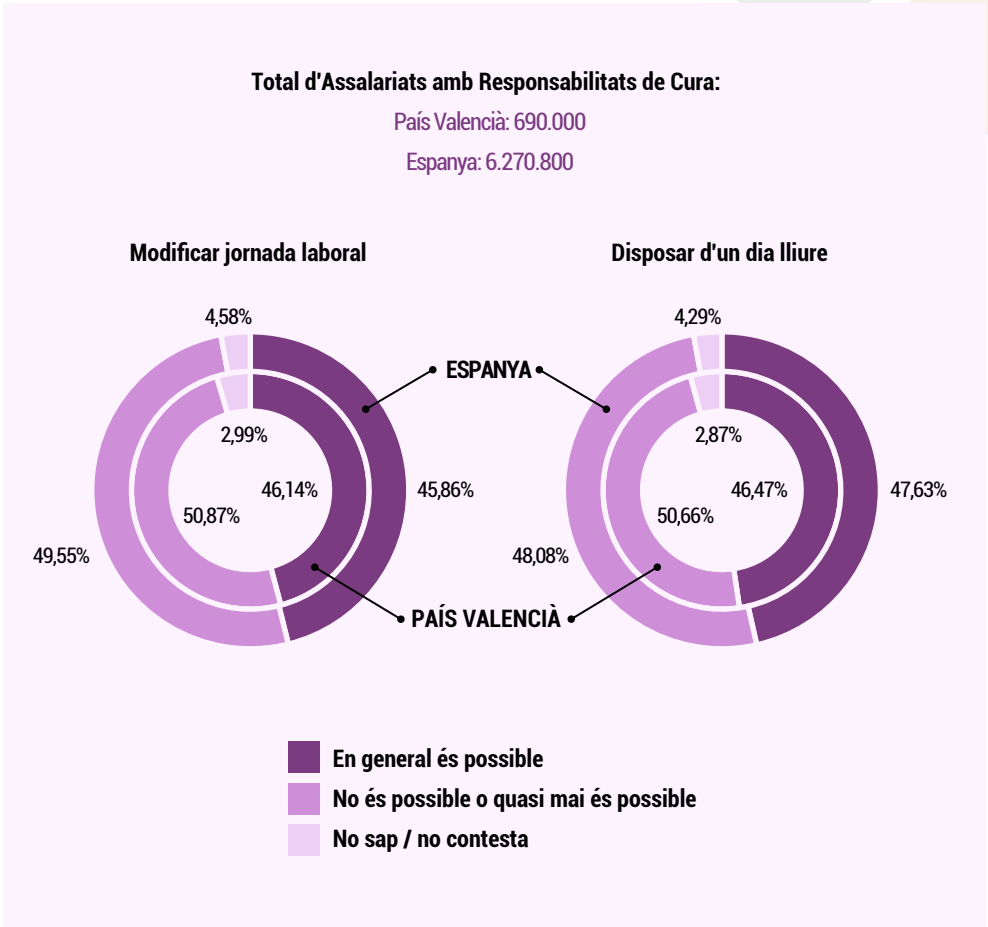
	Excedències per cura de fills			Excedències per cures de familiars		
	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
2008	4.547	120	4.667	519	90	609
2009	3.772	116	3.888	404	79	493
2010	3.641	119	3.760	457	98	555
2011	3.445	114	3.559	423	101	524
2012	2.877	113	2.990	469	77	546
2013	2.529	105	2.634	419	84	503
2014	3.032	135	3.167	541	97	633
2015	3.710	210	3.589	555	107	662
2016	4.243	199	3.909	662	141	803
2017	3.936	238	4.481	666	156	822
2018	4.114	313	4.249	721	213	934
2019	3.961	342	4.456	776	174	850
2020	3.265	317	4.278	949	223	1.172
2021	3.328	343	3.608	764	171	935
2022		405	3.733	908	225	1.133

L'any 2008, el País Valencià va presentar un total de 6.200 excedències per cura familiar, de les quals el 90 % van ser sol·licitades per dones. Aquesta tendència es va mantindre durant els anys següents, amb variacions lleugeres, fins a arribar a 2022, on es van registrar 8.100 excedències, de les quals el 85 % van ser també sol·licitades per dones. Quant als permisos

15. https://public.tableau.com/views/T6-Mujeresyhombres/6_1-Dashboard?%3Alanguage=es-ES&publish=yes&%3A-display_count=n&%3Aorigin=viz_share_link%3F%3Atoolbar&%3AshowVizHome=no&%3Aembed=yes

per risc durant l'embaràs, l'any 2009 es van registrar 1.800 permisos, xifra que va augmentar a 2.100 l'any 2022, cosa que reflecteix un creixement constant al llarg dels anys. La duració mitjana dels permisos i de les prestacions per lactància també ha mostrat un augment, passa de 130 dies l'any 2013 a 150 dies l'any 2022.

Persones assalariades entre 18 i 64 anys amb responsabilitats de cura, segons la possibilitat de flexibilitzar la jornada laboral¹⁶ en 2018



16. <https://pegv.gva.es/auto/produccion/web/INDSOC/archivos/3.4.1.htm>

ANÀLISI

S'observa un increment en les excedències per cura familiar sol·licitades tant per dones com per homes, encara que les dones representen la majoria. La tendència de creixement és similar, encara que el País Valencià mostra un increment proporcionalment més significatiu.

Hi ha un augment constant en el nombre de permisos i prestacions per risc en l'embaràs al llarg dels anys. Al País Valencià hi ha una tendència similar a la nacional.

Hi ha un increment progressiu en la duració mitjana dels permisos i de les prestacions per lactància, amb una tendència similar al País Valencià a la mitjana d'Espanya.

La comparativa entre el País Valencià i Espanya en termes de flexibilitat laboral i disponibilitat de dies lliures per a aquells amb responsabilitats de cura mostra diferències mínimes. No obstant això, hi ha àrees de preocupació. En primer lloc la flexibilitat per a modificar la jornada laboral. Al País Valencià, el 50,87 % de les persones assalariades amb responsabilitats de cura no poden modificar la seua jornada laboral, lleugerament per damunt de la mitjana nacional del 49,55 %. En segon lloc, la disponibilitat de dies lliures, el 50,66 % de les persones treballadores al País Valencià troben difícil disposar de dies lliures en comparació amb el 48,08 % a escala nacional. En tots aquests casos, les dones enfronten majors desafiaments en la conciliació a causa dels seus rols de cura.

PROPOSTES SINDICALS

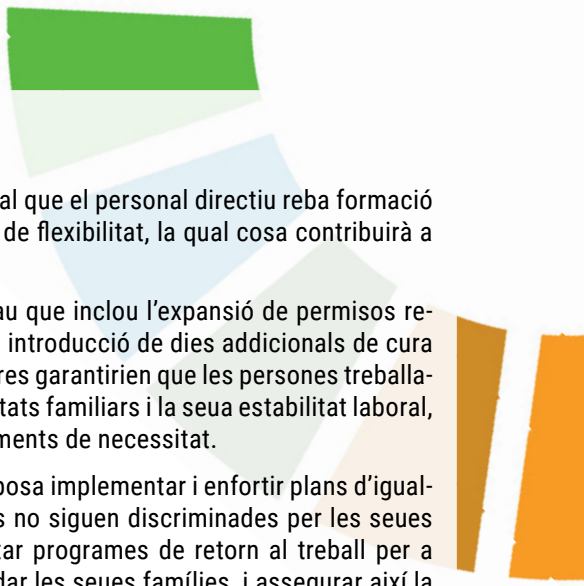
Enfortiment de la conciliació laboral i familiar. **Mesures:** Implementar polítiques que faciliten la conciliació, com ara permisos parentals equiparables per a homes i dones, horaris flexibles i teletreball. **Objectiu:** Reduir la càrrega desproporcionada que recau sobre les dones i fomentar la corresponsabilitat en la llar.

Millora de les condicions de permisos i prestacions. **Mesures:** Assegurar la igualtat en l'accés i la duració de permisos per lactància i risc durant l'embaràs, incrementant la cobertura i el suport financer. **Objectiu:** Garantir la salut i el benestar tant de les mares com dels nous nats, i fomentar la participació dels pares en la cura familiar.

Sensibilització i formació: **Mesures:** Desenvolupar campanyes de sensibilització sobre la importància de la corresponsabilitat i la igualtat de gènere en l'àmbit laboral i familiar. **Objectiu:** Canviar les percepcions culturals i fomentar un repartiment equitatiu de les responsabilitats de cura.

Promoure la flexibilitat laboral és una de les principals propostes sindicals, i s'enfoca a implementar polítiques de teletreball i horaris flexibles. Aquestes mesures permetrien a les persones empleades manejar millor les seues responsabilitats de cura, la qual cosa resulta crucial per a equilibrar la vida laboral i personal. La capacitat de treballar des de casa o ajustar els horaris laborals d'acord amb les necessitats personals és fonamental per a reduir l'estrès i millorar la qualitat de vida de la població treballadora, especialment amb responsabilitats familiars.

Augmentar la consciència i la formació entorn de la conciliació laboral i familiar és un altre enfocament important. Les campanyes de sensibilització han de dirigir-se tant a ocupadors com a persones empleades, destacant la importància de mantindre un equilibri saludable



entre el treball i la vida personal. A més, és essencial que el personal directiu reba formació específica per a gestionar equips amb necessitats de flexibilitat, la qual cosa contribuirà a un entorn laboral més inclusiu i comprensiu.

L'ampliació dels drets laborals és una proposta clau que inclou l'expansió de permisos remunerats per a la cura de familiars dependents i la introducció de dies addicionals de cura familiar en els convenis col·lectius. Aquestes mesures garantirien que les persones treballadores no hagen de triar entre les seues responsabilitats familiars i la seua estabilitat laboral, i proporcionaria un major suport i seguretat en moments de necessitat.

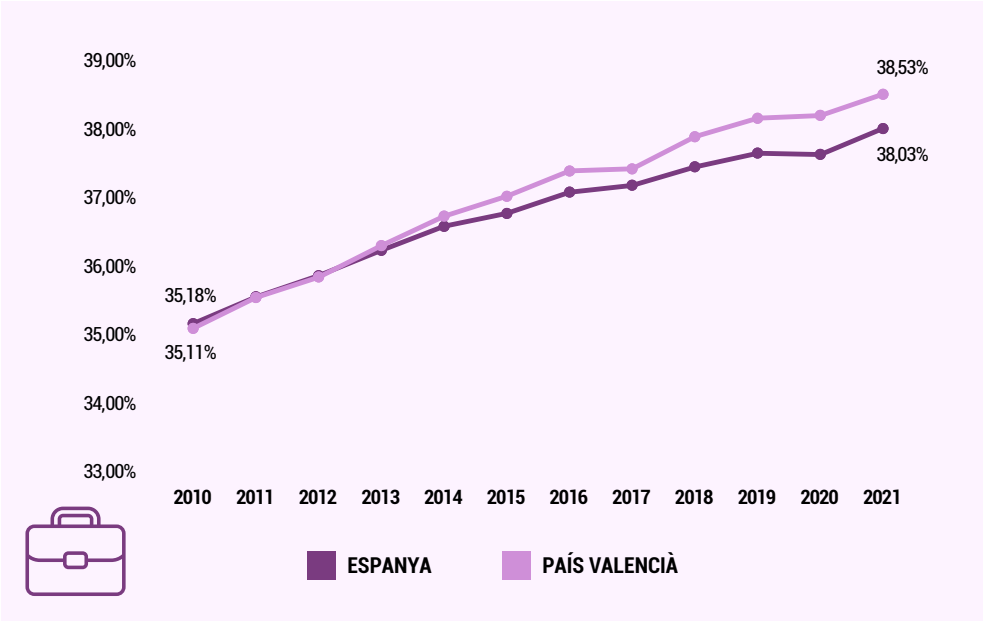
El suport a les dones treballadores és vital, i es proposa implementar i enfortir plans d'igualtat en les empreses per a assegurar que les dones no siguen discriminades per les seues responsabilitats de cura. A més, és decisiu facilitar programes de retorn al treball per a aquelles dones que han pres temps lliure per a cuidar les seues famílies, i assegurar així la seua reintegració efectiva en el mercat laboral sense penalització.

Finalment, l'ampliació dels serveis de suport, com ara guarderies i centres de dia per a dependents, és fonamental. Aquests serveis, que haurien de ser subvencionats pel Govern, facilitarien enormement la conciliació entre la vida laboral i familiar. Així mateix, es proposa oferir subvencions a les empreses que implementen polítiques efectives de conciliació, i incentivar així l'adopció de mesures que beneficien les persones treballadores i promouen un entorn laboral més just i equitatiu.

META 5.5. ASSEGURAR LA PARTICIPACIÓ PLENA I EFECTIVA DE LES DONES I LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE LIDERATGE A TOTS ELS NIVELLS DECISORIS EN LA VIDA POLÍTICA, ECONÒMICA I PÚBLICA.

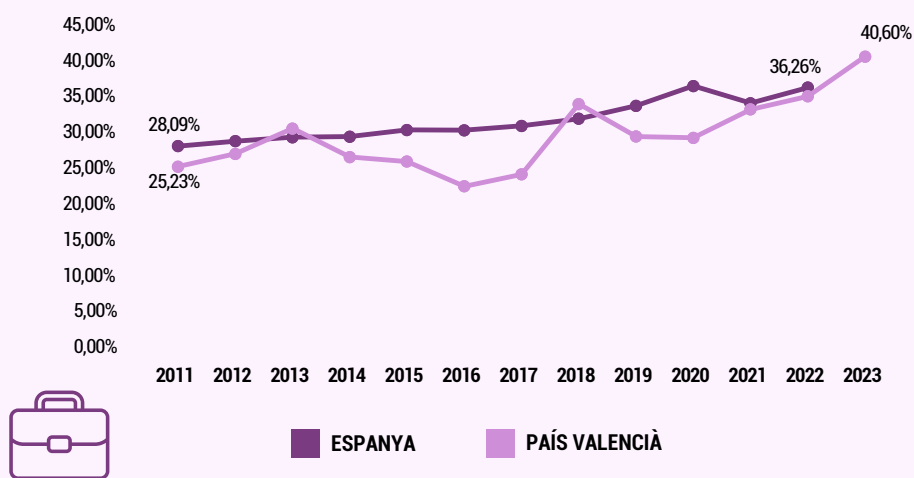
INDICADORS

Proporció de dones empresàries¹⁷

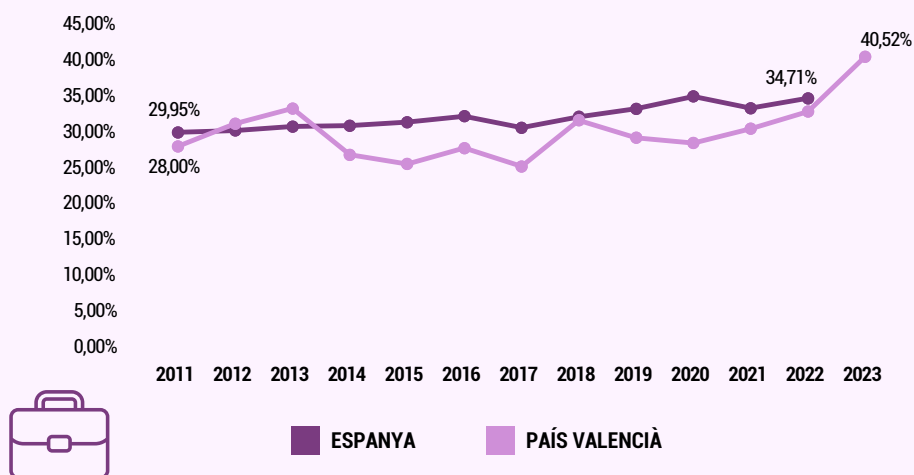


17. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1190_graf_cas.html

Proporció de dones en alta direcció¹⁸



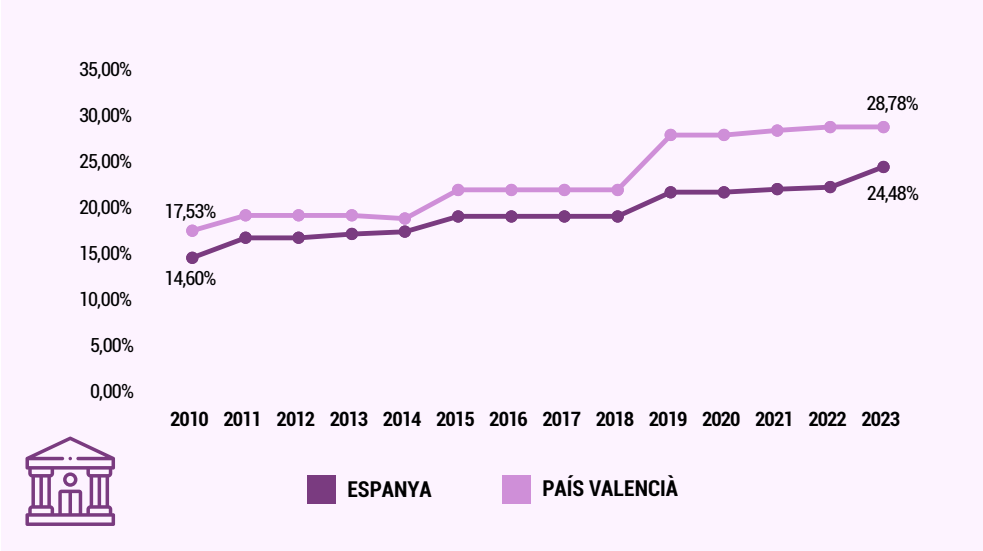
Proporció de dones en càrrecs directius¹⁹



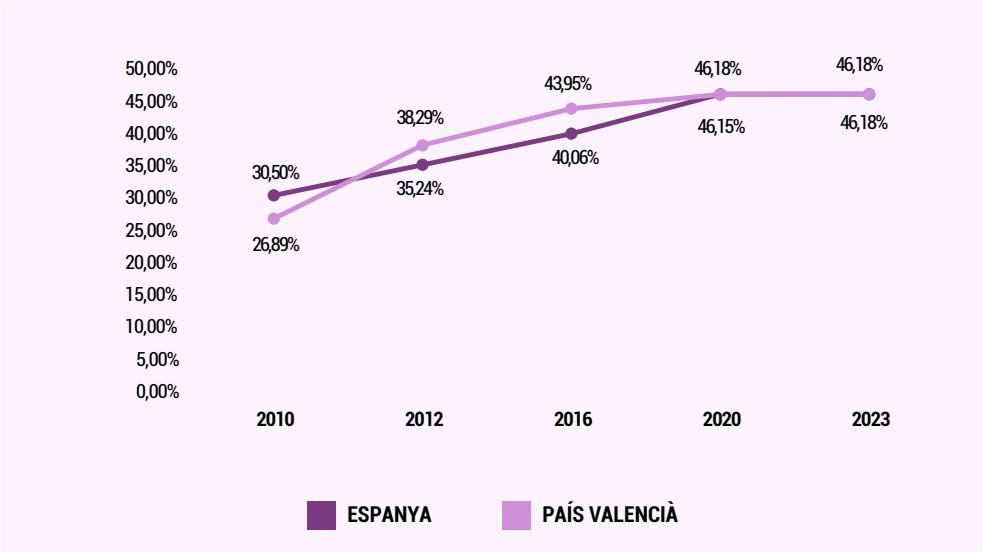
18. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V0450_graf_cas.html

19. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V0449_graf_cas.html

Proporció de dones en alcaldies²⁰



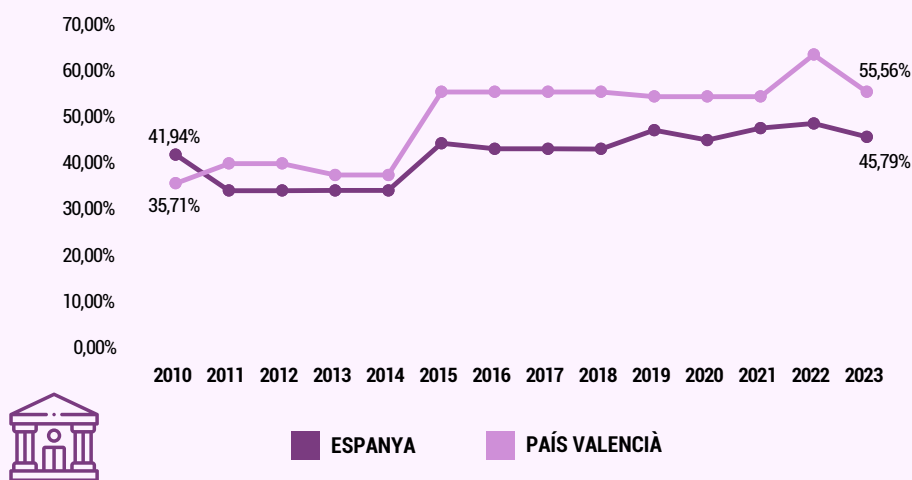
Proporció de dones en regidories²¹



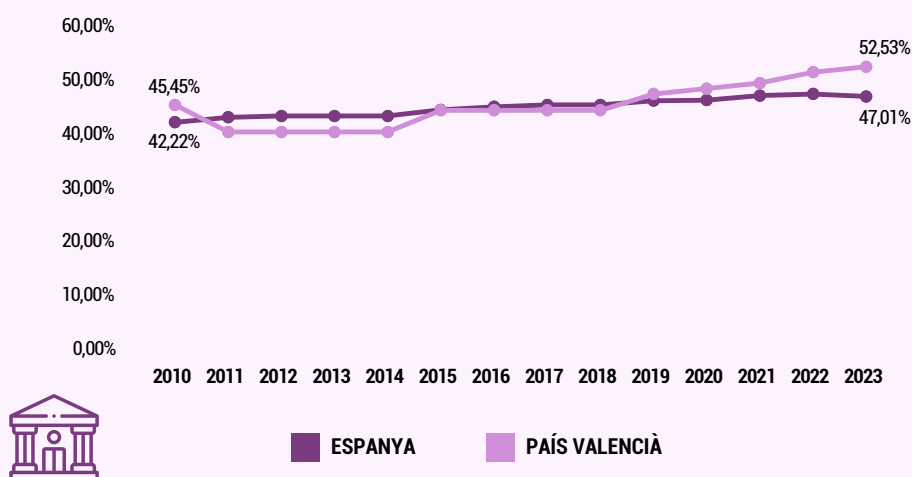
20. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1920_graf_cas.html

21. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1922_graf_cas.html

Proporció de dones en governs autonòmics²²



Proporció de dones en parlaments autonòmics²³



22. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1919_graf_cas.html

23. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1918_graf_cas.html

ANÀLISI

L'anàlisi de les dades sobre la participació econòmica i política de les dones a Espanya i al País Valencià mostra una tendència positiva en l'avanç cap a la igualtat de gènere, encara que amb diferències en diversos sectors. En termes de dones empresàries, el País Valencià i Espanya han experimentat un augment en la proporció de dones, amb un increment constant des de 2010, fins a arribar l'any 2023 al 38,53 % a Espanya i al 38,03 % al País Valencià. Malgrat aquesta millora, les dones continuen estant subrepresentades en comparació amb els homes, la qual cosa indica la necessitat de continuar impulsant polítiques de suport per a l'emprenedoria femenina.

Quant als càrrecs d'alta direcció i directius, l'evolució també ha sigut positiva, especialment en els últims anys. L'any 2023, la proporció de dones en càrrecs d'alta direcció al País Valencià va arribar al 36,26 %, un avanç significatiu respecte al 24,15 % l'any 2015. Això reflecteix l'impacte de les polítiques d'igualtat de gènere, però el fet que les dones encara ocupen menys posicions de lideratge que els homes ressalta les barreres estructurals que persisteixen en l'accés a aquests llocs.

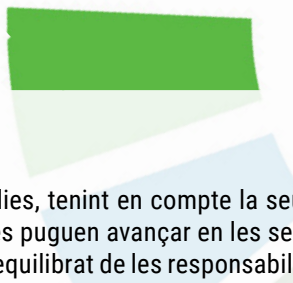
En l'esfera política, el panorama és més encoratjador. Al País Valencià, la proporció de dones en alcaldies i regidories ha crescut considerablement. L'any 2023, el 28,78 % de les alcaldies estaven ocupades per dones, i en regidories, el 46,18 %, la qual cosa mostra una tendència de major paritat en la representació política local. En els parlaments autonòmics, el País Valencià ha vist una evolució cap a una representació equilibrada, amb un 47,46 % de dones l'any 2023. Aquests avanços són producte de la implementació de quotes i lleis de paritat que han promogut un accés més equitatiu a la presa de decisions polítiques.

No obstant això, les disparitats continuen sent més pronunciades en els espais empresarials i d'alta direcció. Les dones enfronten barreres addicionals a causa de rols de gènere tradicionalment assignats, dificultats per a accedir a xarxes de suport professional, i una càrrega desproporcionada de responsabilitats de cura que dificulta el seu ascens en la jerarquia laboral. A més, les posicions en política encara mostren un sostre de vidre en rols executius clau, com les alcaldies.

PROPOSTES SINDICALS

Per promoure la paritat de gènere en la política, és essencial que s'establisquen quotes de gènere obligatòries en les llistes electorals i en els càrrecs de lideratge. Aquest tipus de mesures no sols garanteix una representació més equitativa, sinó que també ajuda a visibilitzar i normalitzar la presència de dones en posicions clau dins de les institucions polítiques. A més, és fonamental oferir programes de formació i capacitació específicament dirigits a dones que aspiren a ocupar càrrecs polítics. Aquestes iniciatives proporcionarien no sols les eines necessàries per a exercir les seues funcions amb èxit, sinó també una xarxa de suport que reforce la seua confiança i lideratge en un àmbit tradicionalment dominat pels homes.

En l'àmbit laboral i econòmic, l'enfocament ha de centrar-se en la implementació de plans d'igualtat dins de les empreses. Aquests plans han d'incloure objectius clars per a augmentar la presència de dones en càrrecs directius i d'alta direcció, on actualment estan subrepresentades. Alhora, és imprescindible que s'impulsen polítiques que faciliten la conciliació de la vida laboral i familiar, com ara horaris flexibles, teletreball i permisos parentals



suficients i adequats a les necessitats de les famílies, tenint en compte la seua diversitat. Aquestes mesures no sols permetrien que les dones puguen avançar en les seues carreres, sinó que també contribuirien a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats de cura.

La lluita contra la bretxa salarial entre homes i dones és un altre punt molt important. Per a abordar aquest problema, és necessari implementar els mecanismes de transparència salarial que obliguen les empreses a fer públics els salaris i la remuneració de les seues treballadores i treballadors, amb la finalitat de detectar i corregir les desigualtats. A més, han d'aplicar-se sancions efectives per a les empreses que no complisquen amb les normatives d'igualtat salarial, de manera que es garantisca una remuneració justa per a totes les persones, independentment del seu gènere.

S'ha de continuar impulsant polítiques que promoguen la inclusió de dones en càrrecs de lideratge, no sols en el sector públic sinó també en el privat. És vital fomentar la creació de programes de mentoria que connecten dones en posicions de lideratge amb aquelles que aspiren a aconseguir aqueixos nivells, per crear xarxes de suport i desenvolupament. També és essencial que s'oferisquen incentius a les empreses que adopten mesures concretes per a reduir la desigualtat de gènere, així com la creació de mecanismes que garantisquen una major transparència en els processos de promoció i remuneració dins de les organitzacions.

Finalment, en l'àmbit empresarial, és crucial impulsar polítiques fiscals i de crèdit que afavorisquen les dones emprenedores. Crear xarxes de suport per a dones que desitgen iniciar negocis i facilitar el seu accés a finançament són mesures que poden contribuir a una major equitat en l'àmbit econòmic. Aquestes accions han de tenir el suport de polítiques que fomenten la igualtat d'oportunitats i eliminen les barreres que històricament han limitat el progrés de les dones en l'àmbit empresarial i laboral.



TREBALL DECENT ÉS UN DRECH

TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

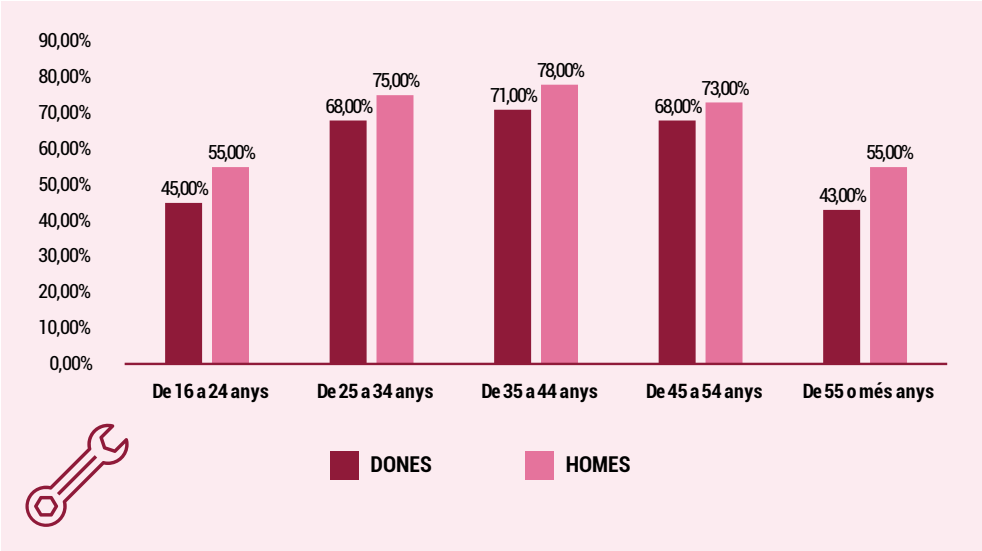
ODS 8

META 8.3. PROMOURE POLÍTIQUES ORIENTADES AL DESENVOLUPAMENT QUE DONEN SUPORT A LES ACTIVITATS PRODUCTIVES, LA CREACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DECENTS, L'EMPRENEDORIA, LA CREATIVITAT I LA INNOVACIÓ, I FOMENTAR LA FORMALITZACIÓ I EL CREIXEMENT DE LES MICROEMPRESSES I LES PETITES I MITJANES EMPRESSES, FINS I TOT MITJANÇANT L'ACCÉS A SERVEIS FINANCERS.

META 8.5. PER A 2030, ACONSEGUIR L'OCUPACIÓ PLENA I PRODUCTIVA I GARANTIR UN TREBALL DECENT PER A TOTS ELS HOMES I LES DONES, INCLOSES LES PERSONES JOVES I LES PERSONES AMB DISCAPACITAT, I LA IGUALTAT DE REMUNERACIÓ PER TREBALL D'IGUAL VALOR .

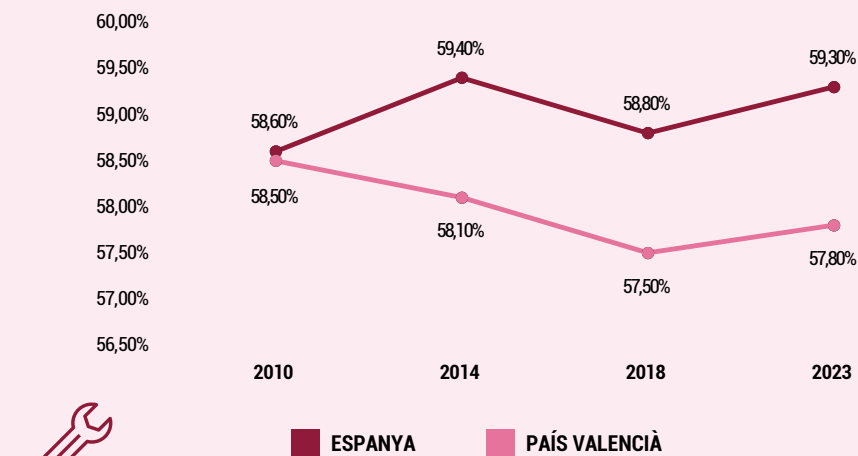
INDICADORS

Població activa per edat i sexe (2023)

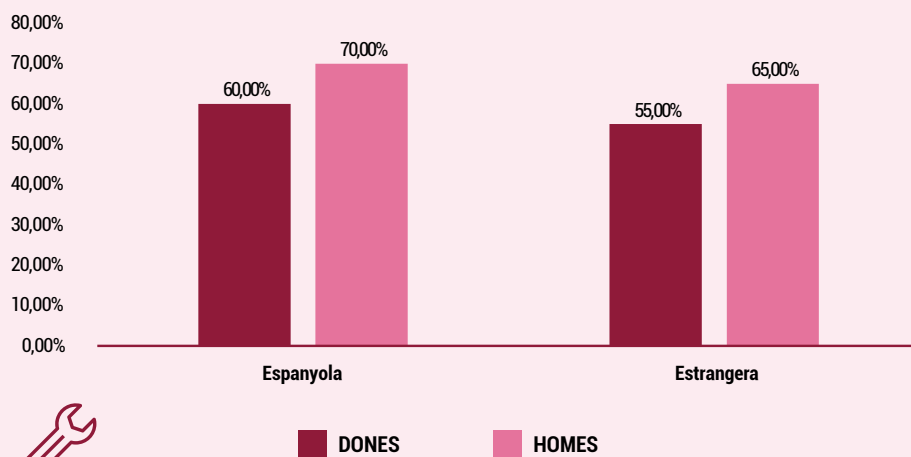


DONES **HOMES**

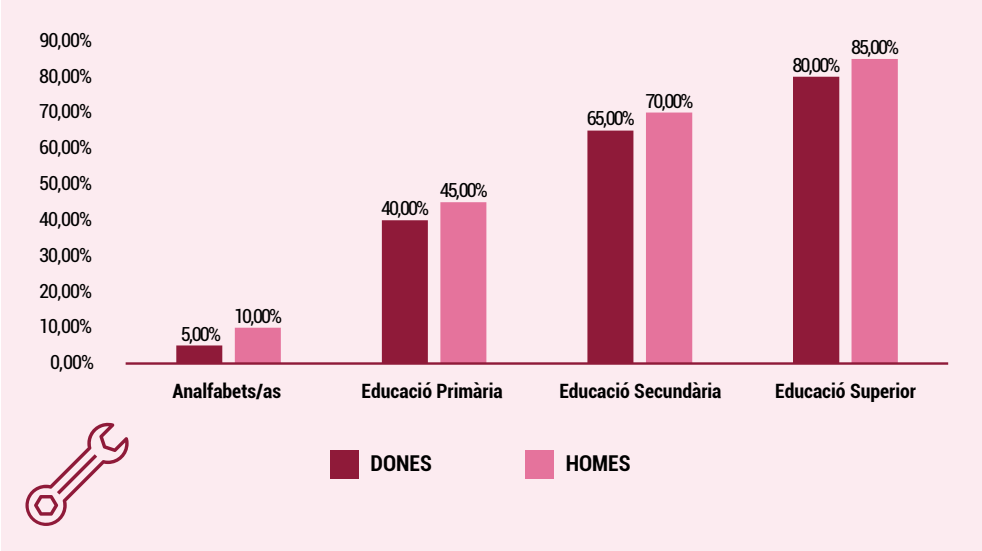
Evolució de la taxa d'activitat



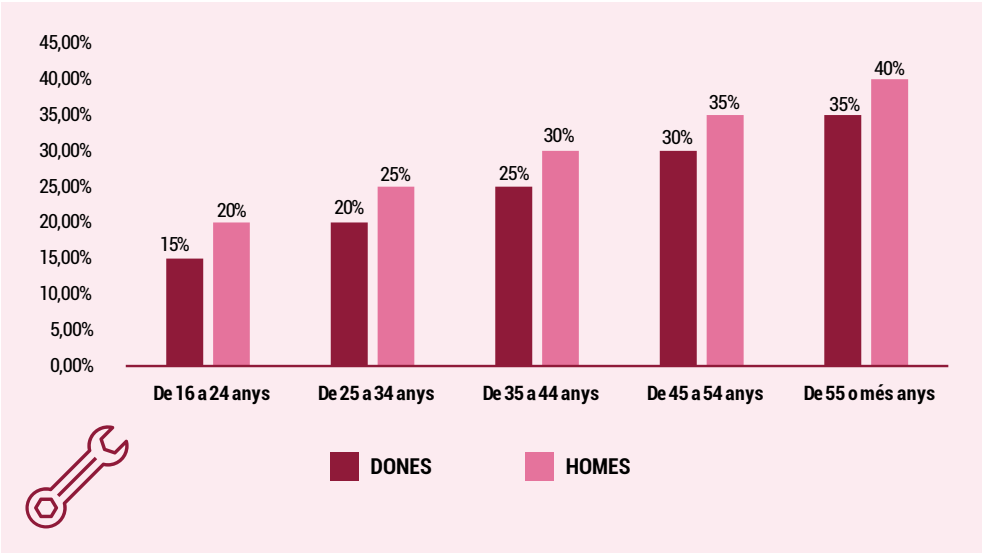
Taxa d'activitat per nacionalitat (2023)



Nivell de formació i activitat (2023)



Població inactiva per edat i sexe (2023)



ANÀLISI

L'anàlisi de les dades de la població activa per edat i sexe l'any 2023 al País Valencià revela una bretxa constant entre homes i dones en la seua participació en el mercat laboral. Malgrat els avanços en la igualtat de gènere, la taxa d'activitat de les dones continua sent significativament inferior a la dels homes en tots els grups d'edat. Això és particularment preocupant en els grups més joves, on la diferència és més pronunciada entre els 16 i 24 anys, amb un 45 % de dones actives davant del 55 % d'homes. Aquesta bretxa, encara que es redueix lleugerament en els grups de major edat, persisteix, la qual cosa reflecteix barreres estructurals que continuen afectant la plena integració de les dones en el mercat laboral.

L'anàlisi de l'evolució de la taxa d'activitat entre 2010 i 2023 mostra una lleu estabilitat a Espanya i al País Valencià. No obstant això, la taxa d'activitat al País Valencià s'ha mantingut consistentment per davall de la mitjana nacional, la qual cosa indica que els esforços per a fomentar l'ocupació en el territori valencià no han sigut tan efectius com en altres comunitats autònomes. A més, les dades desagregades per nacionalitat revelen que les dones estrangeres enfronten encara més dificultats per a integrar-se al mercat laboral, amb una taxa d'activitat del 55 %, comparada amb el 60 % de les espanyoles. Això evidencia la necessitat de polítiques específiques que aborden les barreres que enfronten les dones migrants en el seu accés a l'ocupació.

Quant al nivell de formació, les dones amb educació superior mostren taxes d'activitat més altes que els homes en categories similars, la qual cosa subratlla la importància de l'educació en la millora de la participació femenina en el mercat laboral. No obstant això, les dones amb menors nivells educatius, com les que només han completat l'Educació Primària, tenen taxes d'activitat molt més baixes, la qual cosa indica una falta d'oportunitats per a les dones amb menys formació acadèmica.

D'altra banda, la població inactiva continua sent majoritàriament femenina, especialment en els grups de major edat, la qual cosa reflecteix que les responsabilitats de cura i els rols tradicionals de gènere continuen limitant la participació laboral de les dones. Això és evident en el grup d'edat de 55 o més anys, on el 35 % de les dones es troben inactives, davant del 40 % dels homes.

PROPOSTES SINDICALS

Es fa necessària la implementació de polítiques més agressives per a tancar aquestes bretxes de gènere en el mercat laboral. És fonamental promoure polítiques de conciliació laboral i familiar que permeten a les dones participar plenament en el treball remunerat sense veure's obligades a assumir la majoria de les responsabilitats de cura. A més, és necessari reforçar els programes de formació i capacitat per a dones amb baixos nivells educatius, per garantir el seu accés a ocupacions de qualitat. Així mateix, una major inversió en serveis públics de cura infantil i de majors, que permeten a les dones mantenir-se actives en el mercat laboral sense càrregues desproporcionades.

En l'àmbit de la població migrant, s'han d'implementar polítiques que faciliten el seu accés al mercat laboral, incloent-hi el reconeixement de qualificacions estrangeres i la creació de programes de suport específics. Finalment, és essencial que les empreses implementen

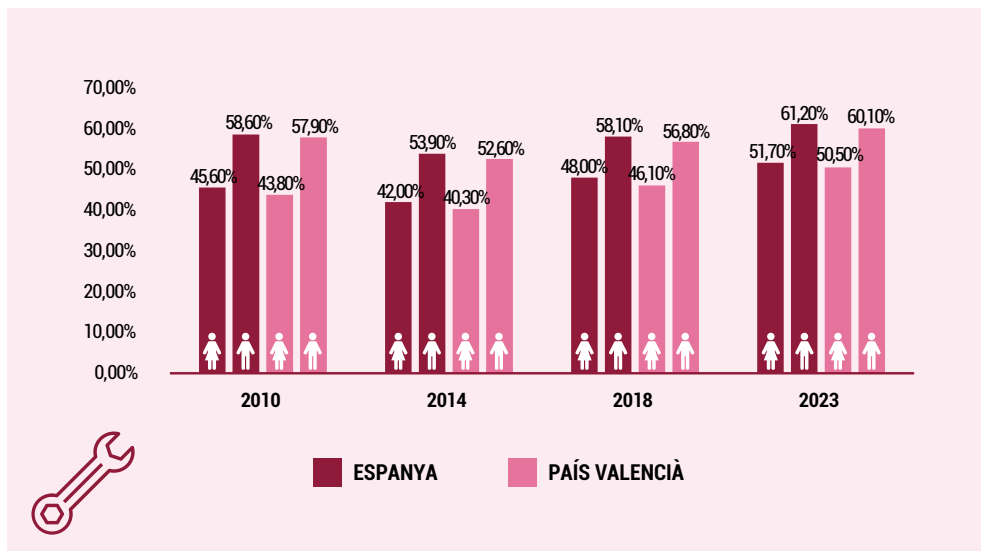
ODS 8: TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

plans d'igualtat que asseguren una representació equitativa de les dones en tots els nivells laborals, i que s'adopten mesures fermes contra la discriminació i la bretxa salarial.

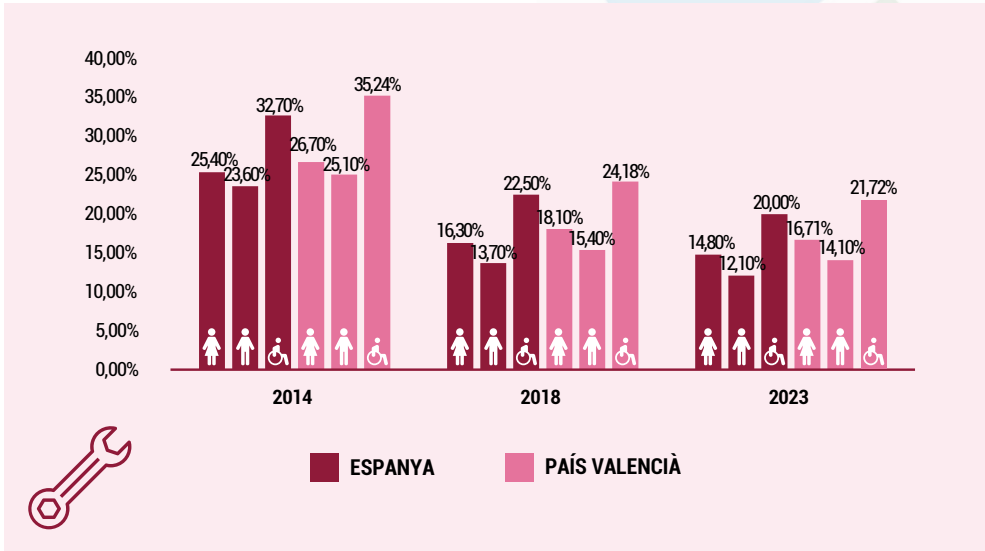
- Implementar polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
- Fomentar la formació contínua per a dones, especialment en sectors emergents.
- Desenvolupar programes d'ocupació per a joves i majors de 45 anys.
- Promoure la conciliació laboral i familiar.
- Facilitar la integració laboral de la població estrangera.
- Oferir programes específics de formació i d'ocupació per a persones migrants.
- Incrementar l'oferta de Formació Professional i educació per a adults.
- Incentivar la formació en competències digitals i tècniques.
- Fomentar la reactivació laboral de dones majors.
- Implementar polítiques de suport a la conciliació familiar i laboral.

INDICADORS

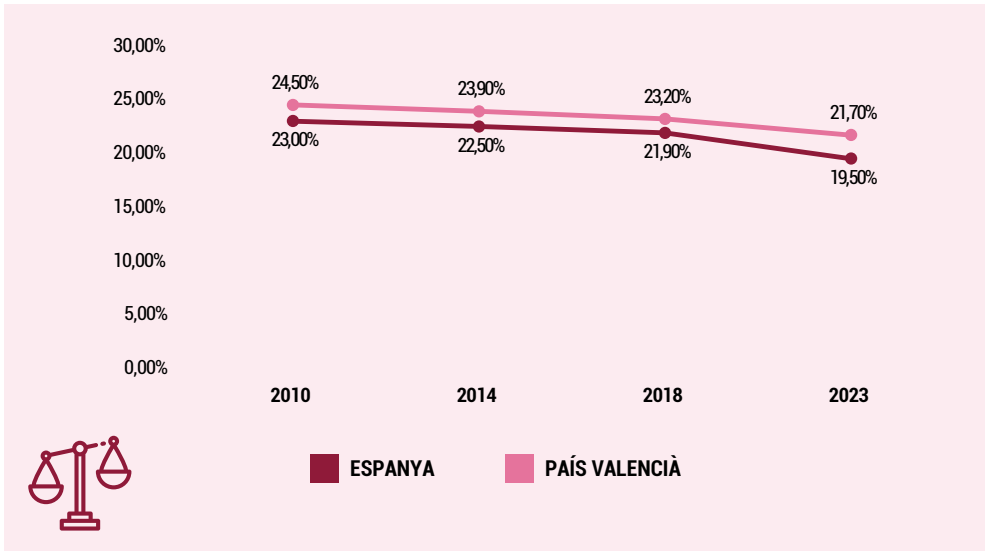
Taxa d'ocupació



Taxa de desocupació



Bretxa salarial



ANÀLISI

Si bé la taxa d'ocupació ha mostrat una recuperació des de 2014, la disparitat entre homes i dones continua sent alarmant, amb les dones enfrontant una menor participació en el mercat laboral. A pesar que la taxa d'ocupació femenina ha millorat considerablement, ha passat del 43,8 % l'any 2010 al 50,5 % l'any 2023 al País Valencià, la bretxa de gènere persisteix. Aquest fet reflecteix una desigualtat estructural que continua afectant les dones en l'àmbit laboral.

L'anàlisi també ressalta que la taxa de desocupació, encara que en descens des dels pics aconseguits en la crisi econòmica de 2008, continua sent més alta al País Valencià que en la mitjana nacional, especialment entre les dones. L'any 2023, la desocupació femenina a la regió es va situar en un 16,71 %, mentre que la desocupació masculina va ser del 14,1 %, la qual cosa mostra un evident desavantatge per a les dones en l'accés i la permanència en el mercat laboral. Aquest patró és preocupant, ja que perpetua la vulnerabilitat econòmica de les dones, les quals a més són les principals afectades per la precarietat laboral i els contractes a temps parcial no desitjats.

La situació és encara més difícil per a les persones amb diversitat funcional, les quals continuen enfrontant barreres significatives per a integrar-se plenament en el mercat laboral. Encara que la taxa de desocupació per a aquest col·lectiu ha millorat des de 2014, continua sent inacceptablement alta, la qual cosa requereix accions més contundents per a garantir la seua inclusió laboral efectiva.

Un altre indicador que reflecteix la persistent desigualtat en el mercat laboral és la bretxa salarial. Encara que ha disminuït lleugerament en els últims anys, tant a Espanya com al País Valencià, continua sent una barrera significativa per a aconseguir la igualtat econòmica entre homes i dones. L'any 2023, la bretxa salarial al País Valencià es va situar en el 21,7 %, la qual cosa continua sent una diferència considerable i evidencia la discriminació salarial de gènere que continua afectant les treballadores.

La millora de les condicions laborals ha de passar per polítiques que garantisquen la igualtat real entre homes i dones en l'àmbit laboral. Això implica no sols tancar la bretxa salarial, sinó també garantir que les dones tinguen les mateixes oportunitats d'accés a llocs de treball de qualitat, que disposen de mesures efectives de conciliació i que es combata la segregació laboral que les concentra en sectors pitjor remunerats i amb menys projecció professional.

PROPOSTES SINDICALS

Resulta essencial implementar polítiques laborals que aborden les desigualtats i promoguen la igualtat de gènere de manera integral. Això inclou la promoció activa de dones en sectors dominats per homes, assegurant el seu accés a ocupacions de qualitat i la implementació de plans d'igualtat en les empreses. Les polítiques de conciliació laboral i familiar han de ser una prioritat per a reduir les barreres que enfronten les dones a l'hora de reincorporar-se al mercat laboral després de períodes de desocupació o cura de familiars.

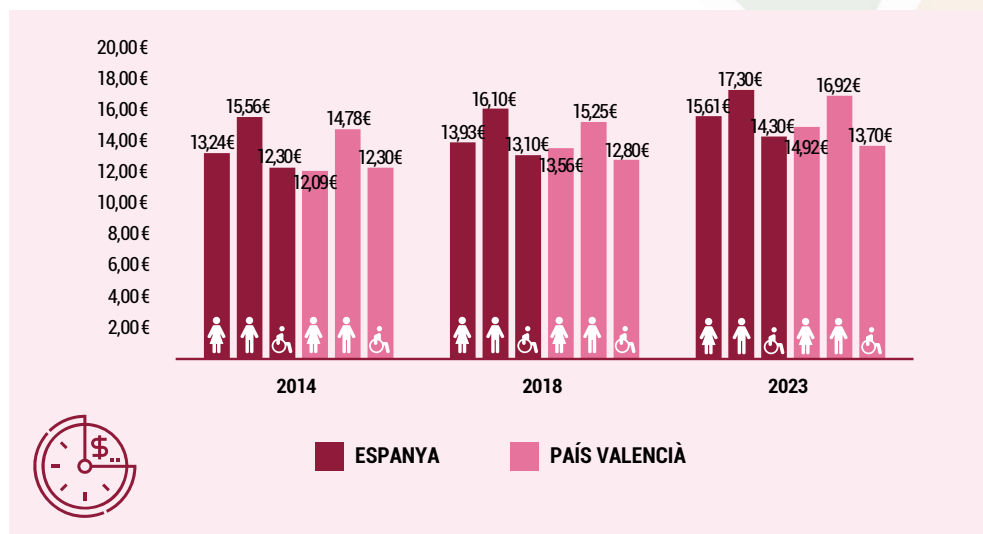
Així mateix, és fonamental que els convenis col·lectius incloguen mesures específiques per a reduir la bretxa salarial i promoure la igualtat d'oportunitats. La formació i la capacitat professional adaptada al món laboral són claus per a garantir la reintegració de les dones en ocupacions que oferisquen seguretat i estabilitat. Les polítiques de transparència salarial, acompanyades de sancions per a aquelles empreses que no complisquen amb els estàndards d'igualtat, són essencials per a corregir les desigualtats salarials.

A més, és necessari que es desenvolupen programes específics per a la contractació de persones amb diversitat funcional, adaptant els llocs de treball a les seues necessitats i promovent una major inclusió en l'àmbit laboral. Les empreses han de ser incentivades per a implementar polítiques d'inclusió, per assegurar que aquests col·lectius no siguen exclosos del mercat laboral. Finalment, és decisiu enfortir les petites i mitjanes empreses i la

indústria local per a generar més ocupacions de qualitat al País Valencià, fomentant una economia més inclusiva i equitativa.

INDICADORS

Ingrés mitjà per hora de treball



ANÀLISI

L'anàlisi de les dades sobre l'ingrés mitjà per hora de treball a Espanya i al País Valencià entre 2014 i 2023 mostra una tendència positiva en termes d'augment salarial. No obstant això, aquest progrés no ha sigut uniforme per a tots els grups demogràfics, i evidencia persistents desigualtats de gènere i discriminació cap a les persones amb diversitat funcional.

Al llarg dels anys, els ingressos mitjans per hora han incrementat tant a escala nacional com al País Valencià, reflectint una millora general en les condicions econòmiques de les persones treballadores. No obstant això, aquesta millora no ha beneficiat d'igual manera tots els col·lectius. Els homes han mantingut consistentment ingressos superiors als de les dones, la qual cosa revela una bretxa salarial de gènere que, encara que ha mostrat una lleugera reducció, continua sent significativa. L'any 2014, els homes guanyaven de mitjana 15,56 € per hora a Espanya, mentre que les dones percebien 13,24 €. Per a 2023, aquesta diferència es va reduir, però els homes van continuar guanyant més, amb un ingrés mitjà de 17,3 € davant dels 15,61 € de les dones. Al País Valencià, la bretxa també és notable, amb homes guanyant 16,92 € per hora davant de 14,92 € de les dones l'any 2023.

A més de la disparitat de gènere, les persones amb diversitat funcional enfronten una situació encara més precària, amb ingressos mitjans per hora que són consistentment inferiors als d'altres grups. L'any 2023, aquestes persones guanyaven de mitjana 14,3 € a Espanya i 13,7 € al País Valencià, cosa que evidencia una discriminació estructural que limita les seues oportunitats de desenvolupament professional i econòmic.

El País Valencià, encara que reflecteix tendències similars a les nacionals, presenta nivells d'ingressos lleugerament inferiors, la qual cosa suggereix una necessitat encara major d'intervenció per a garantir l'equitat salarial en el territori valencià. Malgrat les millores contínues en l'ingrés mitjà, les disparitats de gènere i la discriminació per diversitat funcional continuen sent desafiaments significatius que requereixen atenció urgent.

PROPOSTES SINDICALS

És fonamental abordar aquestes desigualtats a través de polítiques integrals que promoguen la igualtat de gènere i la inclusió laboral de les persones amb diversitat funcional. Es defensa la implementació de mecanismes de transparència salarial que permeten identificar i corregir les disparitats que hi ha, assegurant que homes i dones reben una remuneració justa pel mateix treball. A més, és molt important enfortir la negociació col·lectiva per a incloure clàusules específiques que promoguen la igualtat salarial i la no discriminació en totes les empreses.

És essencial crear espais laborals inclusius que valoren la diversitat i proporcionen oportunitats equitatives de desenvolupament professional per a totes les persones, independentment del seu gènere o capacitats. Això inclou invertir en programes de formació i capacitatció dirigits a dones i persones amb diversitat funcional, per facilitar el seu accés a llocs de treball ben remunerats i estables. A més, s'ha de fomentar la creació de polítiques de conciliació laboral i familiar que permeten a les dones equilibrar les seues responsabilitats personals i professionals sense penalització econòmica.

També s'advoca per l'enfortiment dels drets laborals i la protecció contra la discriminació, assegurant que totes les persones, independentment del seu gènere o condicions, puguin accedir a ocupacions dignes i ben remunerades. La promoció de la igualtat salarial ha d'anar acompanyada de mesures concretes que garantisquen el seu compliment, com ara auditories salarials i sancions per a les empreses que no respecten els estàndards d'equitat.

Així mateix, és imprescindible que les polítiques d'ocupació incloguen incentius per a la contractació de grups històricament desfavorits i que s'implementen mesures d'inclusió laboral que adapten els entorns de treball a les necessitats de les persones amb diversitat funcional. Només a través d'un enfocament integral i compromés amb la justícia social es podrà aconseguir un mercat laboral més just i inclusiu.

- Implementar polítiques de millora salarial a través de la negociació col·lectiva.
- Promoure la transparència salarial i combatre la bretxa salarial mitjançant auditories.
- Fomentar la igualtat d'oportunitats i l'accés a ocupacions de qualitat.
- Establir mesures de suport per a sectors que pateixen de baixa remuneració.
- Implementar i enfortir polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
- Desenvolupar programes de formació i capacitatció dirigits específicament a dones.
- Incentivar la contractació de persones amb diversitat funcional.
- Assegurar condicions laborals adequades i adaptades per a persones amb diversitat funcional.

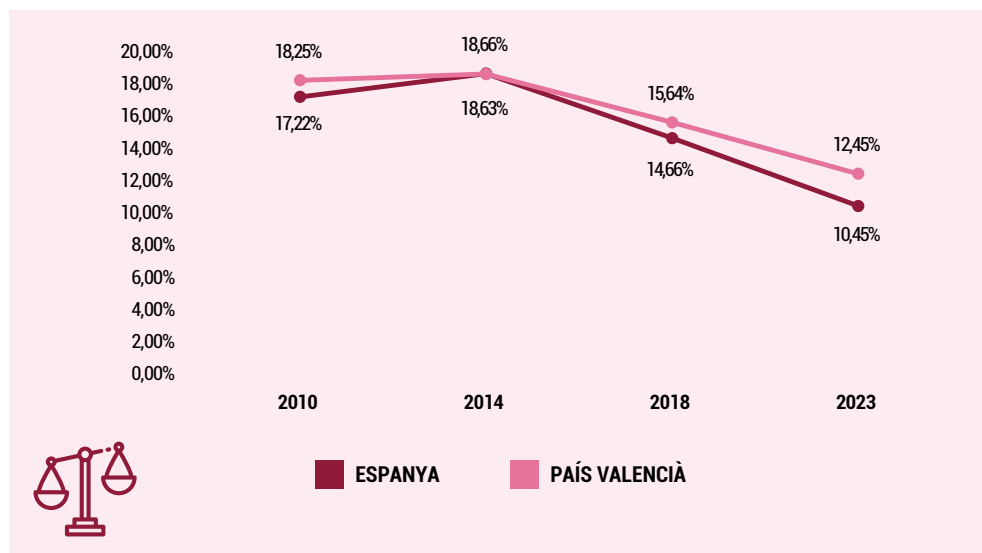
META 8.6. PER A 2020, REDUIR SUBSTANCIALMENT LA PROPORCIÓ DE PERSONES JOVES QUE NO ESTAN OCUPADES I NO CURSEN ESTUDIS NI REBEN CAPACITACIÓ.

INDICADORS

Despesa en foment de l'ocupació del País Valencià

Any	Despesa	% del Total	Per càpita
2022	555.800	1,95%	108
2021	452.383	1,74%	89
2020	390.841	1,67%	78
2019	367.888	1,64%	74
2018	375.256	1,85%	76
2017	350.998	1,95%	71
2016	328.048	1,89%	67
2015	273.932	1,57%	56
2014	238.497	1,47%	48
2013	240.381	1,86%	48
2012	437.388	3,13%	87
2011	494.228	3,50%	99
2010	484.373	3,28%	97
2009	473.220	3,23%	95
2008	462.128	3,27%	93
2007	443.104	3,34%	91
2006	406.793	3,43%	86
2005	290.328	2,70%	63

Proporció de joves entre 15 i 24 anys que no cursen estudis, no estan ocupats ni reben formació (NEET)



ANÀLISI

La despesa en foment de l'ocupació ha mostrat fluctuacions, amb un augment notable a Espanya i al País Valencià l'any 2018 comparat amb 2014. No obstant això, hi ha una reducció en els fons assignats al País Valencià respecte a 2010. La proporció de la despesa en foment de l'ocupació sobre el total de la despesa ha disminuït des de 2010, encara que s'observa una recuperació l'any 2018. La proporció de joves NEET ha disminuït tant a Espanya com al País Valencià, encara que el País Valencià continua tenint una proporció més alta l'any 2023.

L'anàlisi dels indicadors de despesa i foment de l'ocupació mostra un panorama d'alts i baixos quant a l'esforç econòmic de l'Administració pública autonòmica per a impulsar la creació d'ocupació al País Valencià. La despesa en foment de l'ocupació va disminuir significativament entre 2010 i 2014, reflectint els efectes de la crisi econòmica i les polítiques d'austeritat imposades en aqueixos anys. Al País Valencià, la despesa va passar de 484,3 milions d'euros l'any 2010 a tan sols 238,5 milions l'any 2014, una reducció de més del 49 %. Això va repercutir negativament en la creació d'ocupació, especialment en sectors vulnerables com el juvenil, on la taxa de persones joves que ni estudien ni treballen (NEET) es va mantindre alta l'any 2014, arribant al 18,63 %, per damunt de la mitjana estatal.

No obstant això, l'any 2018 s'observa una recuperació en la despesa en foment de l'ocupació, tant a escala estatal com autonòmica. Al País Valencià, la despesa va augmentar a 375 milions d'euros, recuperant part del terreny perdut, però sense aconseguir encara els nivells previs a la crisi. Aquests s'han superat l'any 2022.

Quant a les persones joves NEET, encara que el percentatge ha disminuït tant a Espanya com al País Valencià, continua sent preocupant que el País Valencià tinga una taxa superior a la mitjana estatal l'any 2023, amb un 12,45 % davant del 10,45 % a Espanya. Aquesta dada evidencia que, malgrat els esforços per a reduir la desocupació juvenil, les persones joves valencianes continuen enfrontant barreres significatives per a accedir a l'educació i l'ocupació.

És imperatiu analitzar aquestes dades des del context de la precarietat laboral i la desocupació juvenil, dos problemes arrelats en l'estructura econòmica i social en l'àmbit estatal dels quals el País Valencià no escapa. La falta d'inversió adequada en polítiques actives d'ocupació, sumada a un mercat laboral caracteritzat per la temporalitat i els baixos salaris, continua limitant les oportunitats de persones joves i de les persones desocupades de llarga duració.

PROPOSTES SINDICALS

Les polítiques d'ocupació no poden ser vistes com a solucions a curt termini ni com a eines per a mitigar únicament les estadístiques d'atur. És necessari un enfocament integral que no sols impulse la contractació, sinó que també assegure ocupacions de qualitat i duradores, amb condicions laborals dignes i salaris justos. El foment de l'ocupació ha d'estar vinculat a la millora de la formació i la capacitació, especialment en sectors amb alt potencial de creixement, com les tecnologies digitals, l'economia verda i els serveis de cures, tots aquests essencials per al futur laboral de la joventut.

És fonamental incrementar la proporció de la despesa pública destinada a polítiques de foment de l'ocupació. Això no sols implica augmentar la inversió en termes absoluts, sinó també assegurar que aquesta despesa tinga un impacte real i positiu en la creació d'ocupacions de qualitat. És necessari un major esforç en la formació professional i la capacitació, no sols per a les persones joves, sinó també per a les persones desocupades de llarga duració, les quals requereixen d'una reconversió laboral per a adaptar-se a les noves exigències del mercat.

En l'àmbit de l'ocupació juvenil, s'han d'implementar programes específics que faciliten la inserció de les persones joves en el mercat laboral, combinant ocupació amb formació. La Formació Professional ha de ser accessible i estar alineada amb les demandes actuals i futures del mercat, garantint que les persones joves tinguen les habilitats necessàries per a competir en un entorn cada vegada més globalitzat i tecnològic.

En paral·lel, és clau reforçar les estratègies de suport a l'educació contínua i al retorn als estudis per a persones joves que han abandonat el sistema educatiu. Això no sols millora les seues perspectives laborals a llarg termini, sinó que també contribueix a una major equitat social, redueix les bretxes de desigualtat i ofereix millors oportunitats de futur per a tota la població.

També és fonamental enfortir el diàleg social, impulsant la participació activa dels sindicats en la formulació de polítiques d'ocupació. Els sindicats, com a representants dels interessos de les persones treballadores, han de ser actors clau en la construcció d'un mercat laboral més just, equitatiu i inclusiu.

Finalment, s'ha d'apostar per un model d'ocupació que no sols estiga orientat a la creació de llocs de treball, sinó també a la sostenibilitat i al benestar de la classe treballadora. Això in-

ODS 8: TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

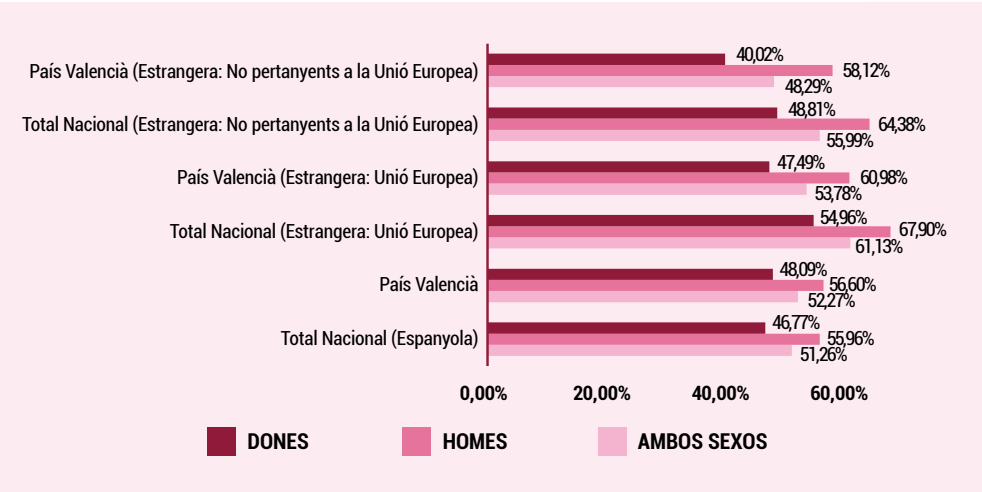
clou la promoció de jornades laborals més curtes, la lluita contra la precarietat laboral i la defensa dels drets laborals davant de la creixent automatització i digitalització de l'economia.

- Augmentar la proporció de la despesa pública destinada a polítiques de foment de l'ocupació
- Incrementar la inversió en programes d'ocupació juvenil i formació professional.
- Desenvolupar polítiques actives d'ocupació que fomenten la contractació de persones en situació de desocupació de llarga duració.
- Implementar programes específics per a persones joves i sectors vulnerables.
- Fomentar programes de formació professional i capacitat per a persones joves.
- Implementar estratègies d'inserció laboral per a reduir la desocupació juvenil.
- Desenvolupar polítiques de suport a l'educació contínua i el retorn als estudis per a persones joves que han abandonat el sistema educatiu.

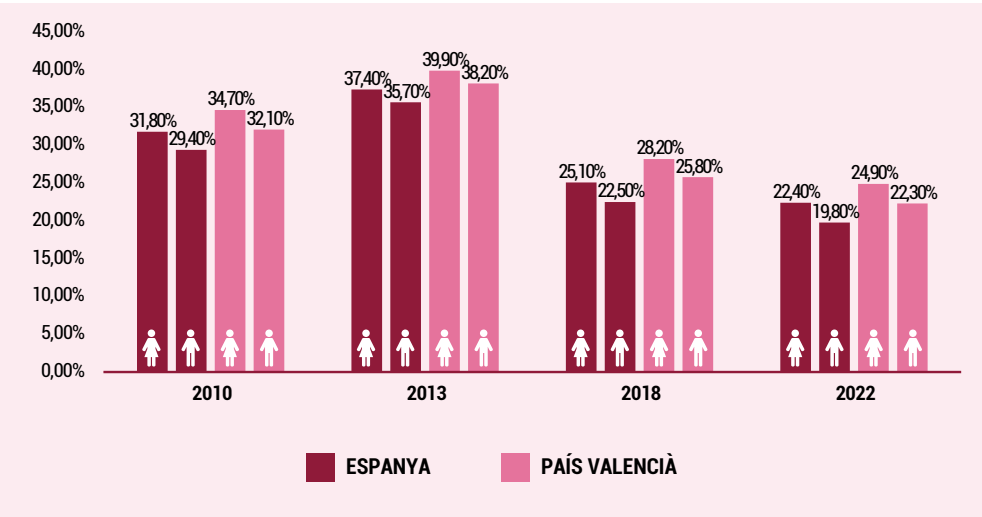
META 8.8. PROTEGIR ELS DRETS LABORALS I PROMOURE UN ENTORN DE TREBALL SEGUR I PROTEGIT PER A TOTS ELS TREBALLADORS I TOTES LES TREBALLADORES, INCLOSES LES PERSONES TREBALLADORES MIGRANTS, EN PARTICULAR LES DONES I LES PERSONES AMB OCUPACIONS PRECÀRIES.

INDICADORS

Taxes d'ocupació per nacionalitat i sexe per a l'any 2023 (T4)



Taxa d'atur en població estrangera (per sexe)



ANÀLISI

L'anàlisi de les taxes d'ocupació per nacionalitat i sexe l'any 2023 revela patrons preocupants que requereixen atenció. En primer lloc, les diferències per sexe són evidents en tots els grups analitzats: tant a escala estatal com al País Valencià, els homes presenten taxes d'ocupació més altes que les dones. Això reflecteix una persistent desigualtat de gènere en l'accés a l'ocupació, amb les dones enfrontant majors barreres, incloses la discriminació en l'àmbit laboral i les responsabilitats familiars desigualment distribuïdes.

Quant a la nacionalitat, s'observa que les persones estrangeres no pertanyents a la UE presenten taxes d'ocupació significativament més baixes que les persones espanyoles i estrangeres de la UE. Aquesta bretxa és particularment pronunciada al País Valencià, on les persones estrangeres, especialment les dones, enfronten una situació de doble vulnerabilitat: pel seu gènere i per la seua condició d'estrangeres. Això reforça la necessitat de polítiques més inclusives que garantisquen igualtat d'oportunitats per a totes les persones, independentment del seu origen.

L'anàlisi de l'evolució de la taxa d'atur en la població estrangera també mostra una millora gradual des de 2010, però les taxes de desocupació continuen sent significativament més altes que la mitjana nacional, especialment per a les dones estrangeres. Això posa de manifest la necessitat d'abordar les barreres estructurals que impedeixen l'accés d'aquestes dones al mercat laboral, com ara la falta de polítiques de conciliació i la discriminació de gènere i racial.

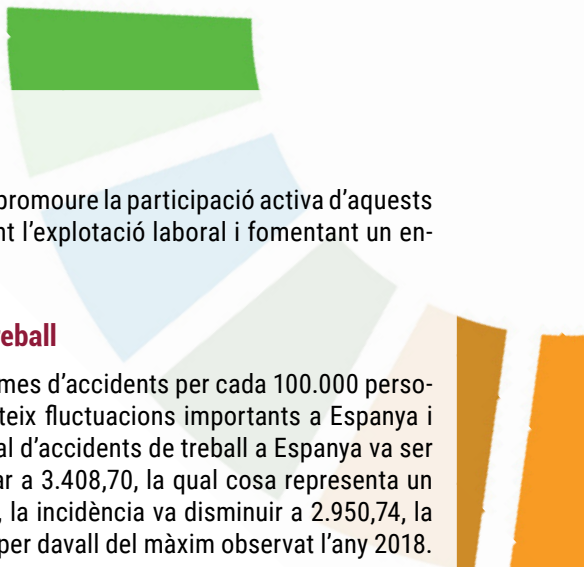
Les diferències entre el País Valencià i la resta d'Espanya són notables. El territori valencià ha registrat taxes de desocupació més elevades en la població estrangera, la qual cosa suggereix que les polítiques locals no han sigut prou eficaces per a garantir una inserció laboral adequada. A més, la major lentitud en la reducció de la desocupació en aquesta comunitat indica la necessitat de redoblar els esforços en matèria d'ocupació inclusiva.

PROPOSTES SINDICALS

És fonamental implementar polítiques efectives d'igualtat de gènere que promoguen l'equitat en l'accés a l'ocupació, i la millora de les condicions laborals per a les dones. Això inclou la creació de programes de formació i requalificació que s'adapten a les noves demandes del mercat laboral, amb un enfocament especial en sectors emergents i tecnològics.

Per abordar les barreres que enfronten les persones estrangeres, és crucial desenvolupar programes específics d'ocupabilitat i de formació, amb especial atenció als qui no pertanyen a la UE. A més, és essencial fomentar la inclusió cultural i lingüística per a facilitar l'accés al mercat laboral. Les dones estrangeres han de ser un grup prioritari en aquestes polítiques, mitjançant programes de capacitació que els permeten accedir a ocupacions dignes i ben remunerades.

La conciliació laboral i familiar també ha d'estar en el centre de les polítiques, especialment per a les dones. Això requereix la implementació de mesures que afavorisquen la corresponsabilitat i la igualtat en la llar, així com la promoció de polítiques que permeten una major flexibilitat laboral i la creació de serveis de suport com ara escoles infantils. Només així serà possible avançar cap a una vertadera igualtat en el mercat laboral.



Finalment, és necessari reforçar l'afiliació sindical i promoure la participació activa d'aquests col·lectius en la defensa dels seus drets, combatent l'explotació laboral i fomentant un entorn de treball més inclusiu i just per a tots.

Accidents de treball

Les dades d'incidència d'accidents de treball, en termes d'accidents per cada 100.000 persones treballadores, mostren una evolució que reflecteix fluctuacions importants a Espanya i al País Valencià. L'any 2013, la taxa d'incidència total d'accidents de treball a Espanya va ser de 3.009,21. Per a 2018, aquesta xifra va augmentar a 3.408,70, la qual cosa representa un increment significatiu. No obstant això, per a 2022, la incidència va disminuir a 2.950,74, la qual cosa indica una millora en la seguretat laboral per davall del màxim observat l'any 2018.

Al País Valencià, la tendència va ser similar, amb una incidència de 2.722,88 l'any 2013, que va augmentar a 3.171,32 l'any 2018. Per a 2022, la taxa d'accidents de treball es va reduir a 2.757,08, mostrant una millora respecte a 2018, però amb un nivell d'accidents encara per damunt de l'observat l'any 2013.

L'evolució dels accidents de treball reflecteix una problemàtica persistent quant a la seguretat laboral, amb un augment constant en la primera meitat de la dècada i una lleugera disminució cap a 2022. Aquesta fluctuació pot estar relacionada amb diversos factors, entre aquests la recuperació econòmica i l'augment de l'ocupació precària en sectors de major risc, la qual cosa impacta directament en la sinistralitat.

Al País Valencià, si bé les xifres segueixen la tendència nacional, el nivell d'accidents en relació amb la població activa és preocupant, especialment en sectors com la construcció i l'agricultura, on les condicions laborals solen ser més precàries. Malgrat els avanços en la legislació laboral i les campanyes de conscienciació, la incidència d'accidents laborals continua sent alta, la qual cosa subratlla la necessitat d'enfortir les mesures preventives.

Malalties professionals

En vista de les dades sobre l'evolució dels comunicats notificats a la Comunitat Valenciana, s'observa una tendència ascendent en el nombre total de comunicats notificats, tant de baixa com sense baixa, entre homes i dones. Entre els anys 2007 i 2022, el total de comunicats notificats ha passat de 958 l'any 2007 a 5.194 l'any 2022, la qual cosa suposa un creixement significatiu en la comunicació d'accidents laborals.

Quant a la distribució per sexe, és important destacar que els homes continuen presentant un major nombre de comunicats notificats en comparació amb les dones, encara que la bretxa s'ha anat reduint al llarg del temps. L'any 2007, el nombre total de comunicats notificats per a homes va ser de 558, mentre que per a dones en va ser de 400. No obstant això, per a 2022, els homes van registrar 2.241 comunicats notificats, mentre que les dones en van arribar als 2.953. Això reflecteix un augment considerable en la participació de les dones en el mercat laboral, així com en l'exposició a riscos laborals.

A nivell de comunicats de baixa, el nombre també ha crescut de manera notable. Mentre que l'any 2007 els comunicats de baixa eren 722, l'any 2022 aquest nombre va arribar als 1.279. Els comunicats sense baixa, per la seua banda, també han experimentat un increment, han passat de 236 l'any 2007 a 3.915 l'any 2022. Aquest increment en els comunicats sense

baixa pot ser per una major sensibilització i per la millora en la detecció i comunicació d'accidents laborals que no incapaciten, però que igualment han de ser comunicats.

L'anàlisi també reflecteix un augment considerable en els comunicats notificats durant l'última dècada, particularment a partir de 2014, coincidint amb una recuperació econòmica que va poder haver implicat un increment en l'activitat laboral, i per tant en l'exposició a riscos laborals.

PROPOSTES SINDICALS

És urgent reforçar la seguretat laboral mitjançant una sèrie de mesures. Primer, és fonamental augmentar la dotació de la inspecció de Treball perquè es vigilen més exhaustivament les condicions en les quals operen les empreses, especialment en els sectors de major risc. La vigilància del compliment de la normativa de seguretat i salut en el treball ha d'intensificar-se, incloent-hi l'ús de tecnologia per a millorar el monitoratge.

A més, és vital desenvolupar campanyes formatives que sensibilitzen tant persones treballadores com ocupadores sobre la importància de complir amb els protocols de seguretat. El foment de la cultura preventiva sens dubte contribuirà a una reducció dels accidents laborals.

Finalment, millorar les condicions laborals, amb un èmfasi en la reducció de la temporalitat i l'augment de l'estabilitat en l'ocupació.

Quant a les malalties professionals és essencial abordar l'increment en els comunicats notificats i treballar per la reducció dels accidents laborals. Per a això, es proposen la implementació de polítiques més robustes en matèria de prevenció de riscos laborals, que incloguen major formació i sensibilització per als treballadors i les treballadores en tots els sectors. És imprescindible garantir que tots els centres de treball tinguin plans de prevenció actualitzats i que les empreses siguin supervisades de manera regular per assegurar el compliment de les normatives de seguretat i salut laboral.

Així mateix, s'han de reforçar les mesures d'Inspecció Laboral per a combatre la precarietat en l'ocupació, ja que les persones treballadores amb contractes temporals o en sectors amb alta rotació tendeixen a estar més exposades a situacions de risc. També és necessari assegurar la participació activa dels sindicats en els comitès de seguretat i salut, promovent la creació de xarxes de delegats de prevenció que puguin monitorar i actuar de manera proactiva davant qualsevol situació de risc.

D'altra banda, l'augment en la proporció de comunicats sense baixa reflecteix la necessitat de revisar les polítiques empresarials respecte a l'atenció mèdica i el seguiment de les persones treballadores afectades. S'han de crear mecanismes que assegurin que les persones treballadores que pateixen accidents sense baixa reben el tractament adequat i el temps de recuperació necessari per a evitar la cronicitat de les lesions.

És fonamental que s'impulse un sistema de protecció més forta per a les dones treballadores, atès que el creixement en els comunicats notificats entre les treballadores indica una major exposició als riscos, especialment en sectors com el de les cures i els serveis, on les dones estan sobrerrepresentades.



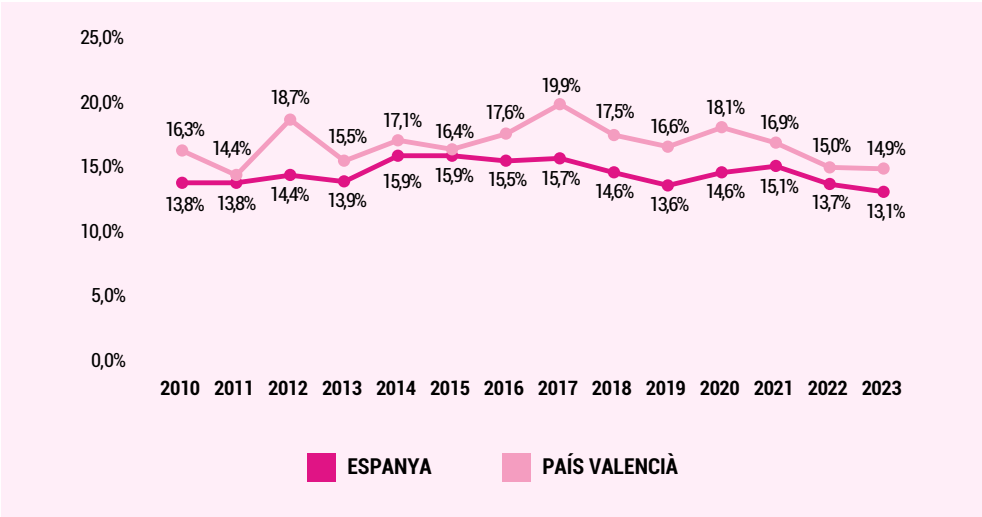
REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS

ODS 10

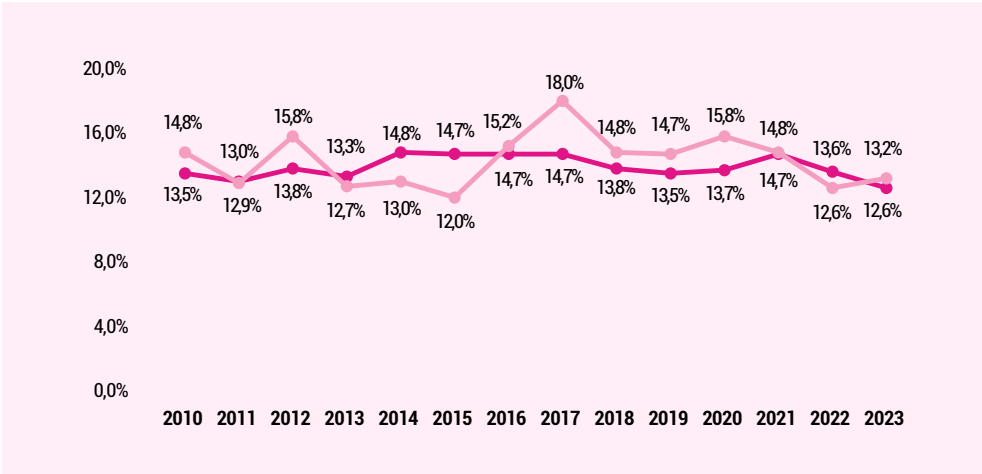
META 10.2. D'ACÍ A 2030, POTENCIAR I PROMOURE LA INCLUSIÓ SOCIAL, ECONÒMICA I POLÍTICA DE TOTES LES PERSONES, INDEPENDENTMENT DE LA SEUA EDAT, SEXE, DISCAPACITAT, RAÇA, ÈTNIA, ORIGEN, RELIGIÓ O SITUACIÓ ECONÒMICA O UNA ALTRA CONDICIÓ.

INDICADORS

Proporció de persones que viuen per davall del 50 % de la mitjana dels ingressos, considerant la mitjana nacional



Considerant la mitjana autonòmica...



ANÀLISI

Les dades sobre la proporció de persones que viuen per davall del 50 % de la mitjana dels ingressos reflecteixen una realitat preocupant, tant a Espanya com al país Valencià. En termes generals, les dades mostren una lleugera fluctuació en els nivells de pobresa relativa en l'última dècada, tant a escala nacional com regional.

En l'àmbit estatal, Espanya ha experimentat un increment en els nivells de pobresa relativa, i arriba a un cim l'any 2015 amb el 15,9 %, per a després mostrar una lleu millora en els últims anys, amb una reducció al 13,1 % l'any 2023. Aquesta tendència suggereix que, si bé s'han implementat algunes polítiques públiques i socials per a mitigar l'impacte de la pobresa, aquestes han sigut insuficients per a erradicar la vulnerabilitat de gran part de la població.

Al País Valencià, les dades són més alarmants. Al llarg del període analitzat, s'han mantingut nivells més alts que la mitjana nacional, la qual cosa reflecteix una situació socioeconòmica estructuralment més fràgil. L'any 2010, la proporció de persones que viuen per davall del 50 % de la mitjana d'ingressos al País Valencià era del 16,3 %, significativament per damunt de la mitjana estatal. L'any 2015, aquest percentatge a penes va variar, la qual cosa suggereix un estancament en la lluita contra la pobresa a la regió. Encara que les dades més recents de 2023 mostren una millora, amb una reducció al 14,9 %, aquest valor continua sent superior a la mitjana estatal.

Aquestes dades revelen que la pobresa al País Valencià no sols està arrelada, sinó que afecta de manera desproporcionada a certs sectors de la població, incloses les persones treballadores amb ocupacions precàries, en particular les dones, les persones joves i migrants. Malgrat la reducció recent, la situació continua sent crítica, i això exigeix una acció política decidida que vaja més enllà de les mesures pal·liatives i que aborde les causes estructurals de la desigualtat.

La falta d'ocupació de qualitat i ben remunerada, la creixent precarització laboral i la insuficiència de polítiques de protecció social adequades són factors que contribueixen al fet que un alt percentatge de la població continue vivint en la pobresa, fins i tot tenint ocupació. Les fluctuacions en les dades suggereixen que les polítiques d'inclusió social i redistribució d'ingressos no han sigut prou robustes per a generar un canvi sostingut, especialment al País Valencià, on les taxes de pobresa relativa s'han mantingut persistentment altes. A més, les polítiques d'austeritat i les retallades en serveis públics després de la crisi financera de 2008 van agreujar la situació, i creen una espiral de desigualtat que encara afecta la societat.

PROPOSTES SINDICALS

Són imprescindibles polítiques públiques que vagin més enllà de la mera protecció social, per a centrar-se en la creació d'ocupació de qualitat, amb salaris dignes i condicions laborals justes. És necessari establir polítiques actives d'ocupació que incloguen la contractació pública i el foment de l'economia social, garantint que ningú quede exclòs del mercat laboral. A més, s'han de reforçar les polítiques de protecció social, com l'ingrés mínim vital, per a garantir que les persones més vulnerables tinguin accés a ingressos suficients per a viure amb dignitat.

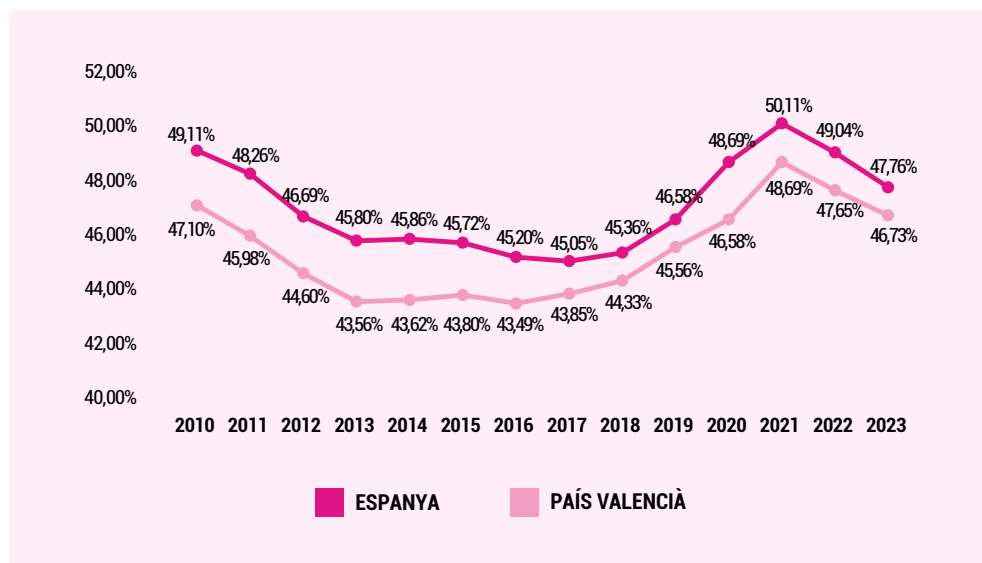
ODS 10: REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS

També és crucial reduir la bretxa salarial de gènere, ja que les dones solen estar més exposades a la pobresa, i enfortir els drets laborals de les persones treballadores en precarietat, com els qui treballen a temps parcial involuntari o estan en situació de subocupació. Finalment, és fonamental que es promoga la negociació col·lectiva per a assegurar que els salaris s'ajusten a les necessitats de les persones treballadores i per a garantir que es complisquen els estàndards laborals més alts en tota la regió. Això ha d'anar acompanyat d'un augment en la inversió pública en serveis socials, educació i salut, amb la finalitat de crear una xarxa de protecció més robusta i sostenible que pugui mitigar els efectes de la pobresa i l'exclusió social a la Comunitat Valenciana.

- **Implementar polítiques redistributives:** Desenvolupar polítiques fiscals més progressives que asseguren una redistribució justa de la riquesa
- **Augmentar les prestacions socials:** Incrementar les prestacions socials i garantir el seu accés a les persones més vulnerables per a reduir la pobresa i l'exclusió social.
- **Fomentar l'ocupació de qualitat:** Crear ocupació estable i de qualitat que permeti a les persones eixir de la pobresa i millorar la seua qualitat de vida.

INDICADORS

Proporció del PIB generada pel treball assalariat



ANÀLISI

S'observa una tendència fluctuant tant a Espanya com al País Valencià en l'última dècada. En termes generals, la proporció del PIB generat pel treball ha disminuït de manera notable des de 2010, la qual cosa reflecteix la creixent desigualtat en la distribució dels ingressos. Aquest fenomen és particularment preocupant, ja que el treball és el motor fonamental per al benestar econòmic de la majoria de la població.

A Espanya, la proporció del PIB atribuïda al treball ha caigut del 49,11 % l'any 2010 al 45,36 % l'any 2018, un descens considerable que coincideix amb un període de recuperació econòmica després de la crisi financera de 2008, però que també reflecteix la precarització de l'ocupació, l'augment del treball temporal i la falta de seguretat laboral. Encara que l'any 2020 va haver-hi un repunt fins al 50,11 %, relacionat amb les mesures de suport públic durant la pandèmia, l'any 2022 s'observa de nou una caiguda fins al 47,76 %. Al País Valencià, la tendència és similar, amb una caiguda des del 47,1 % l'any 2010 fins al 43,8 % l'any 2015, amb un lleu augment posterior fins al 46,73 % l'any 2022. No obstant això, aquests valors continuen sent preocupantment baixos.

Aquesta evolució reflecteix una distribució desigual de la riquesa en la qual una part creixent del valor afegit generat per les empreses no s'està redistribuint adequadament entre les persones treballadores. La caiguda de la proporció del PIB generat pel treball està vinculada a la disminució de la qualitat de l'ocupació, la contenció dels salaris i la concentració dels guanys en el capital. Aquest desequilibri no sols afecta les persones treballadores actuals, sinó que també posa en risc la sostenibilitat del sistema de protecció social, basat en cotitzacions laborals, i augmenta la pobresa i la desigualtat.

PROPOSTES SINDICALS

Per corregir aquestes tendències, és decisiu avançar cap a una redistribució més equitativa del PIB i millorar les condicions de treball. S'advoca per reforçar les polítiques d'augment salarial, especialment a través de la negociació col·lectiva, per assegurar que el creixement econòmic beneficie de manera equitativa a totes les persones treballadores. Així mateix, s'ha de garantir el compliment de les polítiques de salari mínim que reflectisquen el cost real de la vida, així com promoure l'estabilitat laboral i la reducció de la temporalitat i la precarietat.

També s'han d'establir polítiques que fomenten el repartiment equitatiu dels guanys entre treball i capital, impulsant una major participació de les persones treballadores en les decisions de les empreses i fomentant la corresponsabilitat en la creació de riquesa. Això es pot aconseguir mitjançant la implementació de polítiques fiscals que graven de manera justa els beneficis empresarials i garantisquen que aquests contribuïsquen al benestar col·lectiu, enfortint alhora l'estat del benestar.

És fonamental també continuar amb les polítiques de reducció de la jornada laboral, sense reducció salarial, com una mesura per a millorar la qualitat de vida de les persones treballadores i reduir la desocupació estructural, a més de fomentar un entorn laboral més just i equilibrat.

- **Incrementar el salari mínim:** Augmentar el salari mínim interprofessional progressivament per a millorar la distribució del PIB cap als treballadors.
- **Enfortir la negociació col·lectiva:** Millorar els salaris i les condicions laborals mitjançant la negociació col·lectiva, assegurant una major participació dels treballadors en els beneficis econòmics., asegurando una mayor participación de los trabajadores en los beneficios económicos.
- **Polítiques fiscals progressives:** Implementar polítiques fiscals que redistribuïsquen els ingressos i reduïsquen la concentració de riquesa en el capital.

INDICADORS



Coefficient de Gini²⁴

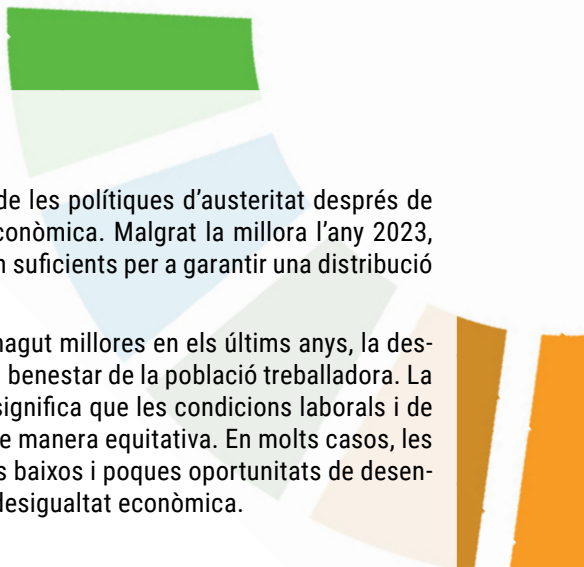
Any	País Valencià	Espanya
2023	0,311	0,315
2022	0,307	0,320
2021	0,322	0,330
2020	0,323	0,321
2019	0,314	0,330
2018	0,315	0,332
2017	0,332	0,341
2016	0,325	0,345
2015	0,330	0,346
2014	0,326	0,347
2013	0,332	0,337
2012	0,345	0,342

ANÀLISI

El coeficient de Gini és un indicador clau per a mesurar la desigualtat econòmica dins d’una població. En el context del País Valencià, aquest coeficient ha mostrat fluctuacions significatives des de 2012. Encara que l’any 2023 s’ha aconseguit un valor de 0,311, la qual cosa representa una lleugera millora en comparació amb anys anteriors, la desigualtat continua sent un desafiament persistent. L’any 2012, el coeficient de Gini al País Valencià era de 0,345, un dels nivells més alts en l’última dècada, reflectint una elevada concentració de riquesa. En els anys següents, encara que va haver-hi alguns avanços, la desigualtat va tornar a augmentar l’any 2017, arribant als 0,332.

Espanya ha mostrat una tendència similar a la del País Valencià, encara que amb valors consistentment més alts. L’any 2023, el coeficient de Gini a Espanya va ser de 0,315, encara superior al del País Valencià, la qual cosa indica que la desigualtat continua sent un problema estructural. Les dades mostren un pic de desigualtat l’any 2016 i 2017, amb valors

24. El coeficient de Gini és un número entre 0 i 1, on 0 es correspon amb la perfecta igualtat (tots tenen els mateixos ingressos) i 1 es correspon amb la perfecta desigualtat (una persona té tots els ingressos i els altres cap).



pròxims a 0,345, la qual cosa reflecteix l'impacte de les polítiques d'austeritat després de la crisi financera de 2008 i la lenta recuperació econòmica. Malgrat la millora l'any 2023, amb una reducció de 0,315, aquests avanços no són suficients per a garantir una distribució equitativa dels ingressos.

Aquestes dades evidencien que, encara que hi ha hagut millores en els últims anys, la desigualtat econòmica continua sent una barrera per al benestar de la població treballadora. La caiguda del coeficient de Gini al País Valencià no significa que les condicions laborals i de vida de les persones treballadores hagen millorat de manera equitativa. En molts casos, les ocupacions que es creen són precàries, amb salaris baixos i poques oportunitats de desenvolupament professional, la qual cosa perpetua la desigualtat econòmica.

PROPOSTES SINDICALS

És molt important implementar polítiques que combaten de manera efectiva la desigualtat d'ingressos. Una de les prioritats ha de ser enfortir la negociació col·lectiva per a assegurar que les persones treballadores reben salaris justos, concordes amb el cost de la vida. És essencial garantir el compliment dels convenis col·lectius i lluitar contra la precarietat laboral que afecta desproporcionadament els sectors més vulnerables, com ara dones i joves.

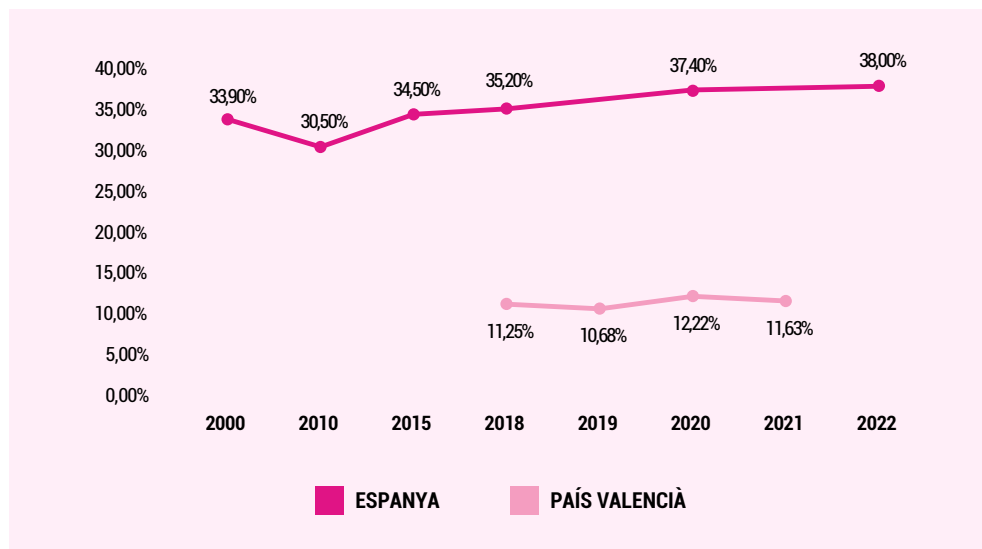
També es proposa una major progressivitat en la fiscalitat, perquè les persones amb majors ingressos i grans patrimonis contribuïsqen de manera més significativa al finançament de serveis públics essencials, com l'educació, la sanitat i les polítiques d'habitatge. Això ajudarà a redistribuir la riquesa i a garantir una major igualtat d'oportunitats.

Finalment, és necessari reforçar les polítiques de protecció social, com l'ingrés mínim vital i la Renda Valenciana d'Inclusió, per a assegurar que les persones en situació de vulnerabilitat tinguin accés a una xarxa de suport que els permeta eixir de la pobresa. A això s'ha d'afegir l'impuls a programes de formació i capacitat, especialment dirigits als sectors de població més desfavorits, per a millorar la seua ocupabilitat i la seua capacitat d'accedir a ocupacions de qualitat.

META 10.4. ADOPTAR POLÍTIQUES, ESPECIALMENT FISCALS, SALARIALS I DE PROTECCIÓ SOCIAL, I ACONSEGUIR PROGRESSIVAMENT UNA MAJOR IGUALTAT.

INDICADORS

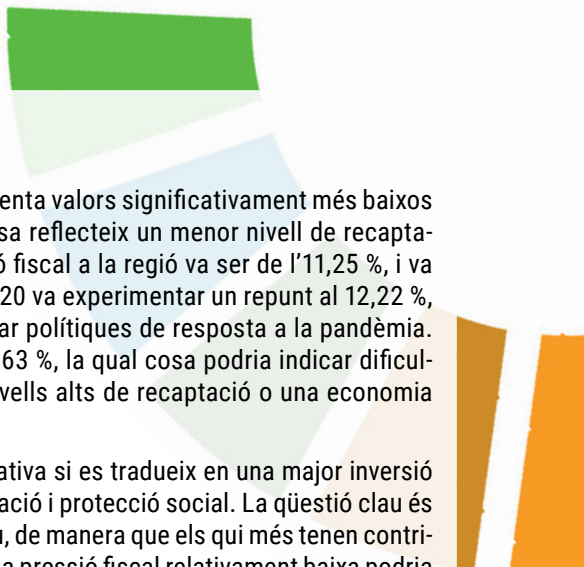
Pressió Fiscal²⁵



ANÀLISI

L'evolució de la pressió fiscal a Espanya i al País Valencià mostra tendències divergents en termes de recaptació fiscal en relació amb el producte interior Brut (PIB). A escala nacional, Espanya ha experimentat un augment gradual de la pressió fiscal al llarg de les últimes dues dècades. L'any 2000, la pressió fiscal representava el 33,9 % del PIB, però l'any 2010 va disminuir a un 30,5 %, probablement a causa de la crisi econòmica global que va reduir la capacitat de recaptació de l'Estat. No obstant això, a partir de 2015 s'observa una recuperació progressiva, que arriba al 38 % del PIB l'any 2022, impulsada en part per polítiques fiscals més expansives i l'increment dels impostos com a resposta a les necessitats socials i econòmiques generades per la pandèmia de COVID-19 l'any 2020.

25. Total dels impostos recaptats pel sector públic respecte al PIB, per la qual cosa s'expressa com un % respecte al PIB. La pressió fiscal es refereix a tots els impostos, tant els directes com els indirectes, pagats tant per les empreses com pels particulars.



D'altra banda, al País Valencià, la pressió fiscal presenta valors significativament més baixos en comparació amb la mitjana nacional, la qual cosa reflecteix un menor nivell de recaptació en relació amb el seu PIB. L'any 2018, la pressió fiscal a la regió va ser de l'11,25 %, i va descendir al 10,68 % l'any 2019, encara que l'any 2020 va experimentar un repunt al 12,22 %, segurament relacionat amb la necessitat de finançar polítiques de resposta a la pandèmia. No obstant això, l'any 2021 va tornar a caure a l'11,63 %, la qual cosa podria indicar dificultats en l'Administració tributària per a sostindre nivells alts de recaptació o una economia encara recuperant-se.

Una major pressió fiscal no necessàriament és negativa si es tradueix en una major inversió en serveis públics de qualitat, com ara sanitat, educació i protecció social. La qüestió clau és garantir que el sistema tributari siga just i progressiu, de manera que els qui més tenen contribuïsquen de manera proporcional. Al País Valencià, la pressió fiscal relativament baixa podria reflectir un dèficit en el finançament d'aquests serveis públics essencials, la qual cosa impacta directament en la qualitat de vida de la ciutadania i augmenta les desigualtats socials.

PROPOSTES SINDICALS

S'ha d'advocar per un sistema fiscal més just i progressiu, on s'incremente la contribució de les grans fortunes i les empreses més rendibles. És molt important reforçar la lluita contra el frau fiscal i evitar que els sectors més privilegiats eludisquen les seues responsabilitats tributàries. A més, s'ha d'exigir un major finançament autonòmic per al País Valencià, la qual cosa permetria millorar la qualitat dels serveis públics i garantir una redistribució equitativa dels recursos. També s'advoca per una fiscalitat que tinga en compte la creació d'ocupació de qualitat i que no penalitze els sectors més vulnerables, alhora que fomenta el desenvolupament de polítiques que asseguren la sostenibilitat de l'estat de benestar.

META 10.7. FACILITAR LA MIGRACIÓ I LA MOBILITAT ORDENADES, SEGURES, REGULARS I RESPONSABLES DE LES PERSONES, FINS I TOT MITJANÇANT L'APLICACIÓ DE POLÍTIQUES MIGRATÒRIES PLANIFICADES I BEN GESTIONADES.

INDICADORS

Població migrant



Any		País Valencià	Espanya
2023	Homes	482.795 (51.1%)	3.515.992 (51.6%)
	Dones	462.785 (48.9%)	3.296.706 (48.4%)
	Total	945.580 persones	6.812.698 persones

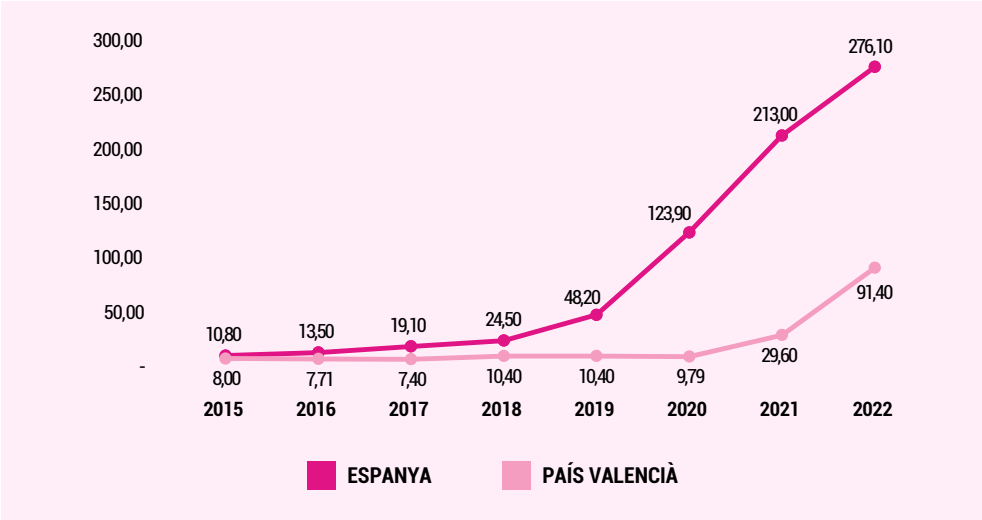
Desglossament per documentació al País Valencià:

- **Autorització:** 371.180 persones
- **Certificat de registre:** 513.805 persones
- **TIE-Acord de retirada:** 60.595 persones

Desglossament per grup d'edat:

- **Menys de 16 anys:** 136.804 persones
- **De 16 a 64 anys:** 652.785 persones
- **De 65 anys o més:** 156.952 persones

Nombre de persones refugiades per cada 100.000 habitants



ANÀLISI

Quant a persones ciutadanes de la UE, hi ha un total de **3.680.446 persones**, mentre que les persones de nacionalitats no pertanyents a la UE sumen **2.922.830** segons les últimes dades disponibles. Al País Valencià, el total de població estrangera provinent de la Unió Europea l'any 2023 és de 513.805 persones, mentre que la població de nacionalitats no pertanyents a la UE ascendeix a 371.180 persones. Aquestes dades reflecteixen una presència important de totes dues comunitats, amb una majoria lleu de persones de la UE davant de les de tercers països.

- **Alacant:** És la província amb la major quantitat de població estrangera al País Valencià, amb un augment des de 364.663 l'any 2019 a 463.474 l'any 2023.
- **Castellón:** La província més xicoteta en termes de població estrangera ha crescut des de 101.393 l'any 2019 a 113.059 l'any 2023.
- **València:** Malgrat ser la província més gran en termes de població total, té un creixement un poc més moderat en comparació amb Alacant, va passar de 287.486 l'any 2019 a 369.047 l'any 2023.

Proporció del País Valencià sobre el total d'Espanya. El percentatge de la població estrangera resident al País Valencià en relació amb el total d'Espanya ha oscil·lat entre el 13,2 % l'any 2019 i el 13,9 % l'any 2023, la qual cosa mostra la importància d'aquesta comunitat com a destinació per a la població estrangera a Espanya. Aquesta evolució reflecteix un creixement constant en el nombre de persones estrangeres amb residència en vigor, tant en l'àmbit del País Valencià com en l'àmbit nacional, amb un increment particularment notable a Alacant.

La composició de la població estrangera es distribueix de manera relativament equilibrada entre persones europees i no europees, encara que el nombre de persones ciutadanes de la UE continua sent un poc major. Aquest repartiment entre població europea i d'altres nacionalitats és important en considerar els prejudicis i discursos racistes i antiimmigració, que sovint se centren de manera desproporcionada en les persones migrants no europees. La ciutadania de països de la UE, com Romania, Itàlia o el Regne Unit, gaudeixen d'una major acceptació a causa de la lliure mobilitat dins de l'espai europeu, encara que en certs casos també enfronten discriminació. No obstant això, el racisme i els prejudicis solen dirigir-se principalment cap a persones extracomunitàries i els seus descendents, com les procedents del Marroc, Algèria, Veneçuela o la Xina, que representen comunitats significatives a Espanya; i encara que no tan significatives quant a nombre, cap a les provinents d'Àfrica subsahariana, pels seus diferents trets físics i culturals.

És fonamental assenyalar que els discursos racistes i antiimmigració tendeixen a construir una imatge distorsionada de la realitat migratòria. Aquestes narratives solen associar erròniament la migració amb problemes econòmics o socials, encara que les dades mostren que la migració, tant de la UE com de tercers països, ha contribuït de manera significativa a l'economia espanyola, tant en l'àmbit laboral, com en la sostenibilitat del sistema de pensions.

L'increment de la població migrant reflecteix la rellevància que té la migració per a l'economia local, particularment en sectors com l'agricultura, la construcció i els serveis, que depenen fortament de mà d'obra estrangera. Aquest patró, encara que positiu en termes de dinamisme econòmic, deixa en evidència una dependència del treball precari. Les persones

ODS 10: REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS

migrants, moltes vegades, són empleades en treballs de baixa remuneració, amb condicions laborals que no sempre respecten els drets bàsics ni els estàndards de seguretat laboral.

Les dades reflecteixen una forta concentració de població estrangera a la província d'Alacant, la qual cosa podria correlacionar-se amb una alta demanda de mà d'obra en els sectors agrícola i turístic. Històricament, aquests sectors han sigut propensos a una alta precarietat laboral i contractes temporals, la qual cosa col·loca les persones treballadores migrants en una situació vulnerable. Aquesta situació exigeix un control major sobre les condicions laborals d'aquests sectors, on les persones migrants són particularment susceptibles a l'explotació i a treballar en ocupacions amb condicions indignes.

Malgrat la contribució de la immigració al creixement econòmic, la situació d'inseguretat residencial i la falta d'habitatge digne per a moltes persones migrants continua sent crítica. La forta presència de persones migrants en zones com Alacant o València, associades amb sectors de baixa qualificació, augmenta la probabilitat que moltes enfronten condicions d'amuntegament o exclusió social. L'accés a habitatge digne és un dret fonamental que ha de ser abordat amb urgència, des de polítiques d'habitatge accessible fins a programes d'inclusió per a facilitar l'accés de les persones migrants a habitatges estables i segurs.

Les dones migrants sovint enfronten una doble discriminació: com a treballadores migrants i com a dones. Les dones són majorment empleades en sectors de cures i serveis, com el treball de la llar, la qual cosa en molts casos és informal i manca de protecció laboral. Resulta imprescindible lluitar per la formalització del treball d'aquestes dones i assegurar-los l'accés a drets laborals plens.

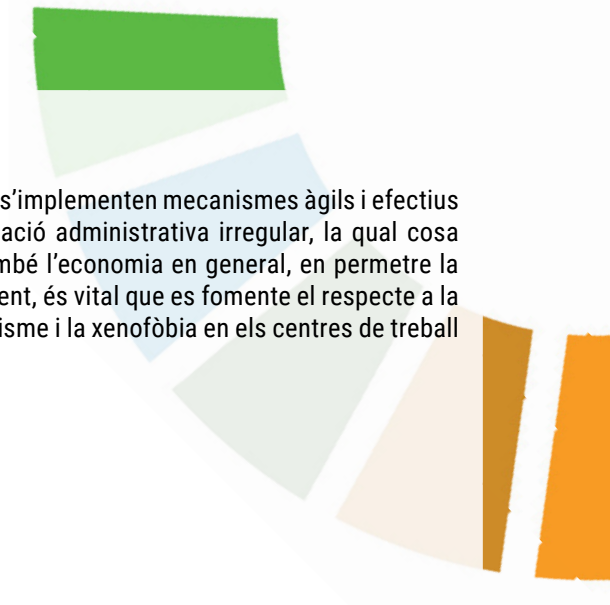
El creixement de la població migrant al País Valencià planteja el desafiament d'enfortir el sindicalisme entre les persones treballadores estrangeres, les quals en molts casos no coneixen els seus drets o tenen por de reclamar-los per temor a represàlies o deportacions.

Per enfrontar els reptes que planteja la migració, és necessari que les polítiques públiques se centren en la inclusió social i laboral de les persones migrants. Això implica no sols garantir el seu accés a treballs dignes, sinó també assegurar que tinguin accés a educació, salut i serveis públics en condicions d'igualtat. La falta de polítiques inclusives robustes pot portar a l'exclusió de les persones migrants, la qual cosa és perjudicial per a elles, i també afecta la cohesió social i el desenvolupament del territori valencià.

PROPOSTES SINDICALS

És essencial que s'enfortisquen els mecanismes d'inspecció laboral i que se sancione de manera adequada les empreses que incomplisquen la normativa quant a salaris i condicions de treball. A més, és necessari advocar per la regularització del treball de la llar de cures, un sector on moltes dones migrants enfronten una doble situació de vulnerabilitat.

Així mateix, és urgent promoure polítiques públiques que afavorisquen la plena inclusió de les persones migrants. Aquestes polítiques han de garantir l'accés a habitatge digne, educació i serveis de salut, la qual cosa és fonamental per a evitar situacions d'exclusió social. També és crucial enfortir l'accés a la justícia i als mecanismes de defensa sindical perquè les persones migrants puguin reclamar els seus drets sense por a represàlies o deportacions.



En termes de política migratòria, és prioritari que s'implementen mecanismes àgils i efectius d'accés a la documentació de persones en situació administrativa irregular, la qual cosa no sols beneficiaria aquestes persones, sinó també l'economia en general, en permetre la seua inclusió en el mercat laboral formal. Finalment, és vital que es fomenti el respecte a la diversitat cultural i es combata activament el racisme i la xenofòbia en els centres de treball i en la societat en general.



ACCIÓ PEL CLIMA

ODS 13

META 13.1. ENFORTIR LA RESILIÈNCIA I LA CAPACITAT D'ADAPTACIÓ ALS RISCOS RELACIONATS AMB EL CLIMA I ELS DESASTRES NATURALS EN TOTS ELS PAÏSOS.

INDICADORS

Proporció de governs locals que adopten i apliquen estratègies locals de reducció del risc de desastres d'acord amb les estratègies nacionals de reducció del risc de desastres

El 29 d'octubre de 2024 el País Valencià va experimentar un episodi de pluges torrencials a causa d'una depressió aïllada en nivells alts (DANA). L'Agència Estatal de Meteorologia (AE-MET) va emetre alertes taronges i roges en diverses comarques, anticipant precipitacions que van superar els 200 litres per metre quadrat en 24 hores. Aquests advertiments es van realitzar amb la deguda antelació, establint un context d'emergència davant els possibles impactes a la regió.

Les pluges intenses van provocar inundacions significatives, desbordaments de rius i danys considerables en infraestructures i serveis bàsics. Municipis del cinturó sud de València, com Païporta, Massanassa i Catarroja, van ser especialment afectats, registrant talls en el subministrament elèctric i d'aigua potable. Les conseqüències humanes van ser tràgiques, amb més de 200 morts, desenes de desapareguts i milers de famílies desplaçades.

La resposta al desastre va involucrar diferents nivells d'actuació política. **El Govern central** va declarar la zona catastròfica en els municipis més afectats, alliberant fons d'emergència per a la reconstrucció i assistència directa a la ciutadania. El Reial Decret Llei 6/2024, de 5 de novembre, va establir mesures urgents de resposta davant els danys causats per la DANA, incloent-hi ajudes econòmiques i fiscals per als afectats (Butlletí oficial de l'Estat). Posteriorment, el Reial Decret Llei 7/2024, d'11 de novembre, va ampliar les mesures de suport, enfocant-se en l'impuls del pla de resposta immediata, reconstrucció i relançament de les zones afectades (Butlletí oficial de l'Estat). Aquestes normatives van establir, entre altres, la suspensió de terminis tributaris, ajudes directes per a la rehabilitació d'habitatges, exempcions fiscals i la implementació d'expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) específics per a les empreses afectades. En paral·lel, es van activar recursos de les Forces Armades, a través de la Unitat Militar d'Emergències (UME), per a donar suport en labors de rescat, d'evacuació i de neteja.

La gestió de la Generalitat Valenciana s'ha caracteritzat per la falta de previsió i gestió durant els dies crítics, assenyalant-se demores en l'activació de protocols d'emergència i recursos insuficients en certes àrees. Posteriorment va desplegar dispositius com ara centres de coordinació en els municipis més afectats i la mobilització d'equips de protecció civil i bombers. Es van habilitar ajudes autonòmiques per a la reparació d'habitatges i béns essencials, complementant les mesures estatals.

Impacte socioeconòmic de la DANA

- **Persones afectades.** La xifra de víctimes mortals ascendeix a 231, de les quals 223 a la Comunitat Valenciana, i 40 a Països Catalans. Continuen havent-hi 13 persones desaparegudes a la província. Milers de persones van ser evacuades i nombroses van requerir atenció mèdica a causa de les inundacions.
- **Danys materials i costos.** Segons dades del Col·legi de Registradors, aproximadament 60.900 habitatges han patit danys de diversa consideració a causa de les inundacions. S'han declarat 1.658 habitatges com no habitables, i d'aquests, 160 requereixen demolició a causa dels danys irreparables causats per la catàstrofe. Les pèrdues en infraestructures, especialment en camins i ponts, van superar els 8 milions d'euros en algunes àrees. Les inundacions tindran un impacte negatiu d'entre una i dues dècimes en el PIB espanyol del quart trimestre de 2024. El sector primari ha sigut el més afectat, seguit per la indústria i el comerç.
- **Ocupacions afectades.** 18.668 persones treballadores es van acollir a expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) a causa dels danys causats per la DANA. El 27 % de les empreses a la província de València es trobaven en zones inundades, la qual cosa va provocar la inundació de centenars de locals, naus i baixos comercials. 1.490 empreses van sol·licitar ERTO per força major relacionats amb la catàstrofe. La DANA ha afectat de manera severa 65 municipis valencians, en els quals se situen 54.289 empreses (una de cada tres empreses de la província), 123 parcs empresarials i polígons industrials.

Dada destacada	Valor	
Víctimes mortals totals a la Comunitat Valenciana	223 persones	
Persones desaparegudes	13 persones	
Habitatges danyats per la DANA	60.900 habitatges	
Habitatges no habitables	1.658 habitatges	
Danys en infraestructures (pèrdues econòmiques)	>8 milions d'euros	
Impacte negatiu en el PIB espanyol del 4t trimestre de 2024	-0,1 a -0,2 punts	
Ocupacions afectades per ERTO climàtics	18.668 persones	
Empreses afectades en municipis valencians	54.289 empreses	

Recursos destinats a la gestió d'emergències:

- **Pressupost assignat:** El Govern d'Espanya va aprovar un paquet de mesures valorat en 14.373 milions d'euros per a la reconstrucció i recuperació de les zones afectades per la DANA, incloent-hi l'ampliació dels ERTO a més zones i l'aprovació de permisos retribuïts per a les persones afectades. Es va anunciar un pla d'ocupació per a la contractació de persones desocupades inscrites com a demandants d'ocupació per a labors de reconstrucció en zones afectades per la DANA. Entre aqueixes mesures, es va incloure un increment del 15 % en l'ingrés mínim vital i en les pensions no contributives durant tres mesos per a les persones residents en les zones afectades.
- **Serveis específics:** Es va destinar una subvenció de 25 milions d'euros a "SEPES" per a allotjar temporalment a famílies afectades.
- **Ajudes directes:** La Generalitat Valenciana va establir ajudes directes de 6.000 euros per a persones afectades amb dany en habitatges.
- **Rehabilitació d'habitatges:** Es van aprovar subvencions per a la rehabilitació d'habitatges danyats, amb imports que varien entre 20.000 i 60.000 euros, depenent del grau d'afectació.

Mesures laborals adoptades:

- **Permisos retribuïts:** El Govern va establir permisos retribuïts per a les persones treballadores afectades per la DANA que no van poder acudir al seu lloc de treball per causa justificada. Aquests permisos han sigut del 100 % del salari i no van tindre un termini establert de dies.
- **ERTO per causes climàtiques:** Es van gestionar 1.490 expedients de regulació temporal d'ocupació (ERTO) que van protegir a 18.668 persones afectades per la DANA.
- **Protocols d'emergència en empreses:** El Ministeri de Treball i Economia Social va iniciar expedients sancionadors contra 106 empreses per incomplir la normativa de prevenció i riscos laborals, obligant les seues persones empleades a treballar durant alertes meteorològiques greus.
- **Regularització extraordinària de persones migrants:** El Govern, després de la consulta a la Comissió Laboral Tripartida d'Immigració, va aprovar unes mesures excepcionals:
 - **Regularització per circumstàncies extraordinàries** per un any per a persones estrangeres empadronades o amb cita per a empadronar-se en municipis afectats abans del 4 de novembre de 2024, així com per als seus familiars.
 - **Ampliació a cinc anys** per a familiars de persones mortes a conseqüència de la riuada.
 - **Pròrroga i renovació automàtica d'autoritzacions** de residència i treball la vigència del qual expire entre el 30 de juliol de 2024 i l'1 d'abril de 2025.
 - **Concessió automàtica de sol·licituds en tramitació**, excepte en casos d'ordre públic, salut o seguretat ciutadana.
 - **Tramitació preferent i gratuïta** de tots aquests procediments per a agilitzar l'accés a drets i protecció social. CCOO PV va jugar un paper clau en la proposta i aprovació d'aquesta mesura, assegurant que la població migrant en els municipis inundats no

quedara en situació d'irregularitat sobrevinguda, la qual cosa els hauria impedit accedir a les ajudes i recursos de recuperació.

Desplaçament d'efectius per a l'atenció d'emergència

- **Unitat Militar d'Emergències (UME):** Més de 1.000 militars van ser desplegats a la província de València per a col·laborar en labors de rescat i d'evacuació.
- **Bombers:** Es van mobilitzar aproximadament 2.100 bombers de 40 organismes, incloent-hi ajuntaments i diputacions de tot Espanya, per a fer tasques de buidar aigua i rescat en les zones més afectades.
- **Exèrcit:** A més de l'UME, es van desplegar 8.500 efectius de l'Exèrcit per a donar suport en les labors d'emergència i de reconstrucció.
- **Agents de seguretat i voluntaris:** Més de 9.700 agents de seguretat ciutadana i 800 persones voluntàries de Protecció Civil van participar en les operacions de rescat i d'assistència.

Planificació i avaluació de danys

- **Nombre de peritatges realitzats per a avaluar danys i gestionar ajudes d'emergència:** Es registren fins a 194.141 sol·licituds d'indemnització davant el Consorci de Compensació d'Assegurances (CCS) pels danys causats per la DANA a València. D'aquestes, 134.079 ja tenen perits assignats per a avaluar els danys.
- **Disponibilitat d'un mapa actualitzat de centres públics afectats i recursos disponibles:** La Generalitat Valenciana ha habilitat 16 oficines per a gestionar les ajudes urgents destinades als afectats per la DANA. Aquestes oficines estan distribuïdes en diversos municipis, incloent-hi Albal, Aldaia i Benetússer, entre altres. La ubicació d'aquestes oficines es pot consultar en la pàgina oficial de l'Agència Valenciana de Seguretat i Resposta a les Emergències²⁶.

ANÀLISI

La situació posa de manifest la necessitat d'una acció col·lectiva que combine justícia social, ambiental i laboral en un context d'emergència. Aquest plantejament sorgeix no sols des del compromís amb les persones treballadores, sinó també amb la construcció d'un futur resilient i equitatiu.

L'impacte devastador de la DANA en les vides humanes i materials ressalta la urgència de protegir als qui més ho necessiten. Les mesures adoptades pel Govern central i autonòmic, com la moratòria en hipoteques, l'enfortiment de l'ocupació a través dels ERTO i l'accés a ajudes per a lloguer i béns bàsics, són un pas important, però necessiten ser reforçades amb un enfocament de justícia climàtica que reconega les desigualtats estructurals.

26. https://atv.gva.es/va/dana2024?utm_source=chatgpt.com

La població migrant, per exemple, enfronta barreres addicionals que requereixen mesures extraordinàries per a garantir la seua seguretat jurídica i accés a drets bàsics. CCOO PV ha assenyalat que aquestes persones no han de quedar al marge de les polítiques de reconstrucció, subratllant que la seua inclusió és un principi de justícia social i humana.

Des de l'àmbit laboral, la necessitat de respostes ràpides i adaptades a les circumstàncies específiques de la DANA és fonamental. La proposta d'un complement salarial en els ERTO, l'exempció de consum de prestacions per desocupació i la implementació de permisos específics per a la cura de familiars reflecteixen un compromís amb els drets de les persones treballadores, especialment en sectors i col·lectius més vulnerables, com les dones en rols de cura o les famílies monoparentals femenines. Aquestes accions no sols responen a les necessitats immediates, sinó que també s'alineen amb un enfocament feminista que col·loca la sostenibilitat de la vida en el centre.

L'accés a un habitatge digne i segur és un altre eix central. És necessari garantir que les ajudes arriben amb rapidesa i eficàcia, per a la qual cosa és de vital importància una gestió transparent i àgil que elimine barreres burocràtiques. A més, s'advoca per mesures estructurals que enfortisquen els serveis públics, com la creació d'allotjaments alternatius i el suport a infraestructures afectades. La reconstrucció no pot limitar-se a l'aspecte material, sinó que ha d'incloure un enfocament integral que atenga la salut mental i el benestar de les persones afectades, especialment menors i dependents.

En el marc de l'acció climàtica, aquesta catàstrofe reafirma la importància d'avançar en polítiques que enfortisquen la resiliència de les nostres comunitats. CCOO PV proposa incorporar la perspectiva sindical en la planificació d'emergències, amb protocols clars i recursos suficients per a protegir les persones treballadores.

Finalment, la necessitat de rendició de comptes i transparència. Reclamar justícia per a les víctimes i exigir una major preparació i coordinació institucional és un acte de responsabilitat exigible en la defensa del bé comú.

PROPOSTES SINDICALS

La recent DANA al País Valencià ha evidenciat la creixent vulnerabilitat davant els efectes del canvi climàtic. Els fenòmens meteorològics extrems s'estan tornant més freqüents i intensos, causant greus impactes en la població, l'economia i el medi ambient. Això posa de manifest la necessitat urgent de reforçar els serveis públics, protegir la població treballadora tenint en compte les desigualtats estructurals socials i de gènere.

- **Reforçament dels serveis públics.** Els serveis públics són la columna vertebral de la resposta davant emergències. La gestió de la crisi ha evidenciat la importància d'ampliar els pressupostos per a serveis de bombers, protecció civil i salut pública, prioritzant la capacitat de resposta immediata. Implementar obres que reduïsquen riscos climàtics i prioritzen l'adaptació urbana. Reforç immediat de personal en serveis públics clau com ara assistència sanitària, educació i atenció social en zones afectades. Tramitació urgent de la Renda Valenciana d'Inclusió i de l'ingrés mínim vital per a persones afectades.
- **Protecció de les persones treballadores** per mesures específiques com ampliar els permisos retribuïts per als qui no puguin desplaçar-se al treball o hagen d'assumir cures, i implementar modalitats flexibles com ara teletreball. En paral·lel, establir procediments

simplificats per als ERTO de força major, sense consum d'atur, que incloguen complements salarials fins al 100 %. Garantir condicions laborals segures en les tasques de neteja i reparació.

- **Mesures de conciliació i cura familiar.** Les famílies, especialment aquelles encapçalades per dones, enfronten barreres addicionals durant emergències. Es proposa crear permisos específics per a la cura de familiars afectats, prioritzar ajudes econòmiques per a famílies monoparentals femenines i col·lectius vulnerables, i facilitar l'adaptació de jornades laborals i l'accés a serveis de cura infantil i atenció a dependents.
- **Habitatge i mobilitat.** L'habitatge i el transport són drets fonamentals que han de ser garantits en contextos d'emergència. Per a això s'és necessari estendre les mesures de moratòria en hipoteques i lloguer mentre es tramiten les ajudes a la població afectada, alhora que s'agilita la reconstrucció d'habitatges danyats i es garanteixen allotjaments alternatius. En paral·lel, és imprescindible incrementar l'oferta de transport públic gratuït en zones afectades i habilitar llançadores cap a serveis essencials, i prorrogar les ajudes de transport per a facilitar l'accés en àrees afectades.
- **Suport econòmic i fiscal** per a mitigar els impactes econòmics de la DANA, concretat en exempcions fiscals per a ajudes i deduccions per rehabilitació de béns essencials i ampliació d'ajudes econòmiques per a l'adquisició de vehicles i utensilis bàsics. Suport per a adquirir utensilis bàsics com ara electrodomèstics i mobles.
- **Serveis de salut i suport psicosocial,** amb especial èmfasi en la salut mental, mitjançant l'atenció sanitària mòbil, per exemple a través d'hospitals de campanya i punts d'atenció mèdica en les zones més afectades, i especialment per a menors i persones en situació de vulnerabilitat.
- **Justícia climàtica i responsabilitat política.** La DANA subratlla la necessitat d'integrar l'acció climàtica en les polítiques públiques mitjançant plans d'emergència climàtica en tots els nivells de govern; exigència de rendició de comptes en la gestió de crisi i reclamar dimissions en casos de negligència o falta de previsió. Impulsar un model econòmic sostenible que prioritze l'equitat social i el respecte al medi ambient, complementat amb una fiscalitat justa que permeti finançar serveis públics.

La DANA a València és un clar recordatori de la urgència d'actuar davant del canvi climàtic i les seues conseqüències. Des de CCOO PV s'insisteix que només a través de serveis públics forts, una protecció social adequada i polítiques laborals justes es pot garantir la resiliència de la societat davant aquests desafiaments.

META 13.2. INCORPORAR MESURES RELATIVES AL CANVI CLIMÀTIC EN LES POLÍTIQUES, ESTRATÈGIES I PLANS NACIONALS.

INDICADORS

Emissions de gasos d'efecte d'hivernacle (GEH) totals (en tones de CO₂ equivalent)

Any	Espanya	País Valencià
2023	271,5 milions de tones (es va reduir un 7,7 % respecte a 2022 a causa d'un major ús d'energies renovables i una caiguda en l'ús de combustibles fòssils)	25 milions de tones (aproximat).
2018	293,1 milions de tones (un descens del 2,2 % respecte a l'any anterior, lligat a l'augment de l'energia renovable i la disminució de l'ús de carbó).	23,5 milions de tones.
2013	322,6 milions de tones (una reducció sostinguda des de 1990, però amb emissions elevades en sectors com la indústria i el transport).	22,4 milions de tones.

ANÀLISI

A Espanya, les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle (GEH) han experimentat fluctuacions al llarg de les dècades. L'any 2022, les emissions totals van arribar als 304,4 milions de tones de CO₂ equivalent, un augment del 3,1 % respecte a l'any anterior. No obstant això, des de 2008, les emissions han disminuït un 26,9 % gràcies a diversos factors, com la reducció de l'ús de carbó i l'augment de l'ús d'energies renovables. No obstant això, aquestes reduccions no són lineals ni suficients per a complir amb els objectius climàtics a llarg termini. L'any 2022, l'augment del 3,1 % respecte a l'any anterior subratlla la vulnerabilitat estructural de certs sectors (com el transport i la indústria), que depenen en gran manera de tecnologies contaminants. La caiguda en l'ús del carbó i l'augment d'energies renovables no s'han traduït en una disminució sostinguda en tots els sectors, especialment en aquells més resistents al canvi.

Al País Valencià, les emissions també han mostrat una tendència fluctuant. L'any 2021, les emissions netes de CO₂ equivalent van ser de 23.692 kilotones, representa una disminució significativa des del màxim de 31.953 kilotones l'any 2008. Els sectors principals responsables d'aquestes emissions inclouen el transport i l'energia, amb l'ús del vehicle privat i la producció d'electricitat com els majors contribuents. Això reflecteix tant la falta d'infraestructures de transport públic accessibles i eficients com una producció energètica que no depèn prou d'energies renovables.

PROPOSTES SINDICALS

- **Promoció de la transició justa en sectors clau:** Fomentar acords de transició justa que faciliten la reconversió de sectors com la indústria i el transport cap a pràctiques més sostenibles, protegint alhora els drets laborals i les condicions d'ocupació. Aquests acords han d'incloure programes de formació per a reorientar a les treballadores i als treballadors afectats cap a ocupacions verdes i garantir que les dones i altres col·lectius històricament exclosos tinguin accés a aquestes oportunitats. Crear fons específics, finançats per l'Estat i la Unió Europea, per a donar suport a la transició laboral en sectors intensius en emissions al País Valencià.
- **Incorporar la perspectiva de gènere en les polítiques climàtiques:** Assegurar que les anàlisis d'impacte climàtic i les polítiques de reducció d'emissions consideren les desigualtats de gènere. Establir programes de sensibilització i formació en sostenibilitat dins dels sindicats, amb un enfocament en la inclusió de dones i persones joves en les àrees d'economia verda i sostenibilitat.
- **Participació activa en polítiques climàtiques amb representació sindical:** Exigir que els sindicats tinguin representació en els òrgans de decisió sobre polítiques climàtiques i sostenibilitat, tant a escala nacional com al País Valencià, per defensar els interessos laborals i garantir que la transició cap a un model sostenible no afecte negativament els drets laborals ni genere noves formes de discriminació o exclusió. Desenvolupar taules de diàleg social que incloguen les comunitats més afectades, com ara treballadors/es de sectors d'alta intensitat de carboni, col·lectius vulnerables i representants d'igualtat de gènere, per planificar de manera inclusiva i efectiva els objectius de reducció d'emissions.

INDICADORS



Energia provinent de fonts renovables

L'evolució del consum d'energia provinent de fonts renovables a Espanya ha sigut notablement positiva. L'any 2019, les energies renovables van representar una part significativa del mix energètic del país, amb un creixement del 44,8 % en la capacitat instal·lada d'energies renovables, distribuït entre energia eòlica, fotovoltaica i termosolar. Aquest increment en l'ús de renovables ha sigut un factor clau per a la reducció de les emissions de GEH al país.

ANÀLISI

Al País Valencià, la transició cap a energies renovables també ha avançat, encara que amb desafiaments. El País Valencià ha sigut pionera en la creació d'inventaris d'emissions de gasos d'efecte d'hivernacle a escala municipal, la qual cosa ha permés una millor identificació i gestió de les fonts d'emissió. No obstant això, continua havent-hi una necessitat d'augmentar la infraestructura i la inversió en energies renovables per a complir amb els objectius de sostenibilitat.

PROPOSTES SINDICALS

CCOO PV ha estat activament involucrada en diversos moviments i plataformes que promouen una planificació racional i sostenible de les energies renovables. Això inclou la seua participació en la Coordinadora per la Ubicació Racional d'Energies Renovables²⁷, on el sindicat ha treballat per a assegurar que els projectes energètics respecten el medi ambient i les comunitats locals. A més, CCOO PV ha presentat al·legacions en projectes específics, com el projecte MAGDA²⁸ i el cas de Salvem Brihuela, així com en iniciatives municipals en localitats com Villena, Benidorm, Teulada, Enguera i Chiva, entre altres. Aquestes accions reflecteixen el compromís de CCOO PV en la defensa d'una transició energètica justa que tinga en compte les necessitats i el benestar dels territoris i els seus habitants.

Quant a l'eficiència energètica, CCOO PV ha col·laborat estretament amb l'entitat València Clima i Energia²⁹ en l'organització de tallers que aborden temes com la interpretació de la factura elèctrica i la implementació de pràctiques d'eficiència energètica. Aquestes activitats han sigut fonamentals per a capacitar la ciutadania en l'ús responsable de l'energia i fomentar un consum energètic més conscient, accessible i sostenible.

- **Participar en la planificació i ubicació d'energies renovables:** Protegir espais sensibles o la seua protecció davant els riscos és insuficient. Espais amb un valor ecosistèmic, de biodiversitat, cultural, social o agroeconòmic que queden fora de projectes en els quals la dimensió social i ambiental queda relegada als interessos econòmics.
- **Augmentar la inversió en energies renovables:** Incrementar significativament la inversió en infraestructures d'energies renovables per a reduir la dependència dels combustibles fòssils. Això inclou facilitar la tramitació de projectes d'autoconsum i energia distribuïda, i promoure polítiques que afavorisquen la transició energètica justa.
- **Millorar l'eficiència energètica:** Implementar mesures per a millorar l'eficiència energètica en els sectors industrial i residencial, incloent-hi la modernització d'equips i sistemes de producció i l'adopció de tecnologies més eficients.
- **Transició justa i sostenible:** Garantir que la transició cap a una economia baixa en carboni siga justa, proporcionant suport i formació a les persones treballadores afectades pel tancament d'indústries contaminants. Això és essencial per a assegurar que cap persona treballadora es quede arrere en el procés de descarbonització.
- **Reformes reguladores i fiscals:** Introduir reformes fiscals que incentiven la reducció d'emissions, com la creació d'impostos sobre el CO₂, i revisar el mercat elèctric per a assegurar que els preus reflectisquen els costos reals de la producció d'energia, promovent així l'ús de fonts netes.

27. Coordinadora formada per 70 col·lectius entre plataformes en defensa del territori i grups ecologistes del territori valencià, més informació en: <https://ubiracional.org/quienes-somos/>

28. Mega projecte fotovoltaic, el qual preveia la instal·lació de 148.000 plaques solars en un terreny de 250 hectàrees en el municipi dels Coves de Vinroma a Castelló, Comunitat Valenciana per una potència de 150 MW. La promotora finalment hi va renunciar al juliol de 2024.

29. València Clima i Energia és una fundació municipal de l'Ajuntament de València, més informació ací: <https://climaenergia.com/es/quienes-somos/>

INDICADORS



Transport urbà: viatgeres i viatgers transportats

Any	País Valencià	Espanya	% CV/E
2019	218.197	3.102.010	7,0
2020	119.510	1.682.491	7,1
2021	137.954	2.081.734	6,6
2022	188.594	2.639.128	7,1
2023	251.548	3.189.519	7,9
Metropolità	90.485	1.321.149	6,8
Autobús	161.063	1.868.370	8,6

Persones de 16 anys o més segons el principal tipus de vehicle utilitzat en el desplaçament al lloc de treball/estudi per sexe, grup d'edat i tipus de llar.

	Cotxe	Autobús, tren, metro o tramvia	A peu	Moto, bicicleta i altres tipus	Total
Total	1.304.357	222.139	366.472	114.107	2.007.075
Home	733.416	82.984	158.539	79.409	1.054.348
Dona	570.941	139.155	207.934	34.698	952.727
Menys de 30 anys					
Total	237.703	121.758	126.119	32.580	518.160
Home	128.362	54.822	62.463	20.031	265.678
Dona	109.341	66.936	63.656	12.549	252.482
De 30 a 49 anys					
Total	677.982	57.308	133.300	53.160	921.749
Home	380.094	14.926	56.174	37.642	488.835
Dona	297.888	42.382	77.126	15.518	432.914
De 50 i més anys					
Total	388.672	43.073	107.053	28.367	567.165
Home	224.960	13.236	39.901	21.736	299.834
Dona	163.712	29.837	67.152	6.631	267.331

ANÀLISI

La mobilitat sostenible s'ha convertit en un aspecte decisiu per al desenvolupament urbà i la lluita contra el canvi climàtic. A Espanya, les polítiques i accions destinades a fomentar l'ús de transport públic, bicicletes i altres mitjans no motoritzats han tingut un impacte positiu, tot i que encara enfronten diversos desafiaments. En els últims anys, Espanya ha vist una lleugera millora en la infraestructura de transport públic i un augment en l'ús de vehicles elèctrics. No obstant això, la dependència de l'automòbil privat continua sent alta, la qual cosa contribueix a la congestió urbana i a les emissions de gasos d'efecte d'hivernacle.

Les dades sobre mobilitat al País Valencià reflecteixen una marcada dependència del vehicle privat, particularment en desplaçaments al lloc de treball o estudi, amb el cotxe com a principal mitjà de transport. Això és notable en tots els grups d'edat, però especialment en persones de 30 a 49 anys. No obstant això, s'observa una major utilització del transport públic i maneres sostenibles, com caminar o bicicleta, entre els joves menors de 30 anys i en major proporció entre dones que homes, les quals també recorren més al transport públic i al desplaçament a peu, possiblement pel seu rol tradicional en activitats de cura i gestions addicionals en la seua rutina diària.

Aquest patró de mobilitat respon a una infraestructura de transport públic limitada, que obliga moltes persones a dependre del seu vehicle, i genera una major congestió i augmenta els riscos laborals *in itinere*. A més, les dones enfronten desafiaments addicionals, com la inseguretat en el transport públic en horaris nocturns o en àrees desertes, com els polígons industrials, la qual cosa reforça la seua dependència del vehicle privat. Aquestes limitacions s'agregen en àrees rurals on la falta de serveis de transport adequat penalitza més les dones, que tendeixen a usar menys el cotxe i depenen d'alternatives més accessibles i segures.

PROPOSTES SINDICALS

Resulta fonamental implementar polítiques que fomenten un transport inclusiu i segur. Això implica una ampliació del transport públic en àrees metropolitanes i rurals, amb horaris adaptats a la realitat de treballadores i treballadors, i una gestió integral que vincule planificació urbana amb oferta de transport. És molt important també integrar la perspectiva de gènere en els plans de mobilitat, assegurant l'accessibilitat i seguretat en totes les modalitats de transport. CCOO PV proposa, en línia amb les seues al·legacions a la Llei de Mobilitat i la seua guia per a una mobilitat quotidiana sostenible, fomentar alternatives com el cotxe compartit i el desenvolupament d'infraestructures segures per a la bicicleta, juntament amb la creació d'estacionaments accessibles i gratuïts per a bicicletes en àrees de treball. Així mateix, s'advoca per la implementació de plans de mobilitat en empreses que promoguen desplaçaments sostenibles i reduïsquen l'ús del vehicle privat, impulsant el dret a una mobilitat segura i equitativa per a totes les persones treballadores.

- **Augment de la inversió en infraestructures de transport públic:** És essencial incrementar la inversió en infraestructures que milloren la qualitat i l'eficiència del transport públic. Això inclou la creació de més carrils bus, la millora de les freqüències de servei i la integració tarifària que permeta als usuaris transitar d'un mitjà a un altre sense complicacions.

- **Foment de l'ús de la bicicleta i mitjans no motoritzats:** La promoció de la bicicleta i altres mitjans de transport no motoritzats ha de ser prioritària. Això pot aconseguir-se a través de la creació de més carrils bici, aparcaments segurs per a bicicletes i programes de préstec de bicicletes en estacions de transport públic.
- **Promoció del cotxe compartit i el vehicle elèctric:** Incentivar l'ús del cotxe compartit i l'adopció de vehicles elèctrics és crucial per a reduir les emissions. CCOO suggereix la creació de centres de reserves de cotxes compartits i la implementació de polítiques que reduïsquen els costos per als usuaris de vehicles elèctrics.
- **Educació i sensibilització:** Fomentar una cultura de mobilitat sostenible a través de campanyes d'educació i de sensibilització és fonamental. Això inclou programes educatius en escoles i campanyes públiques que ressalten els beneficis de la mobilitat sostenible.
- **Millorar la seguretat en els desplaçaments:** Garantir que els desplaçaments siguin segurs per a tots els usuaris és una prioritat. Això inclou la millora de la infraestructura viària, la reducció de la velocitat en zones urbanes i la implementació de polítiques que protegeixen els vianants i ciclistes.

CCOO del País Valencià ha promogut la mobilitat sostenible, a través, entre altres accions, de l'organització de les "Jornades Comarcals de Mobilitat Sostenible" celebrades a Port de Sagunt. Aquesta jornada va servir per a sensibilitzar i promoure la mobilitat eficient i respectuosa amb el medi ambient. CCOO ha enfocat els seus esforços en aspectes com la seguretat en el desplaçament al treball, la reducció d'emissions i la promoció del transport públic i no motoritzat.



PAU, JUSTÍCIA I INSTITUCIONS SÒLIDES

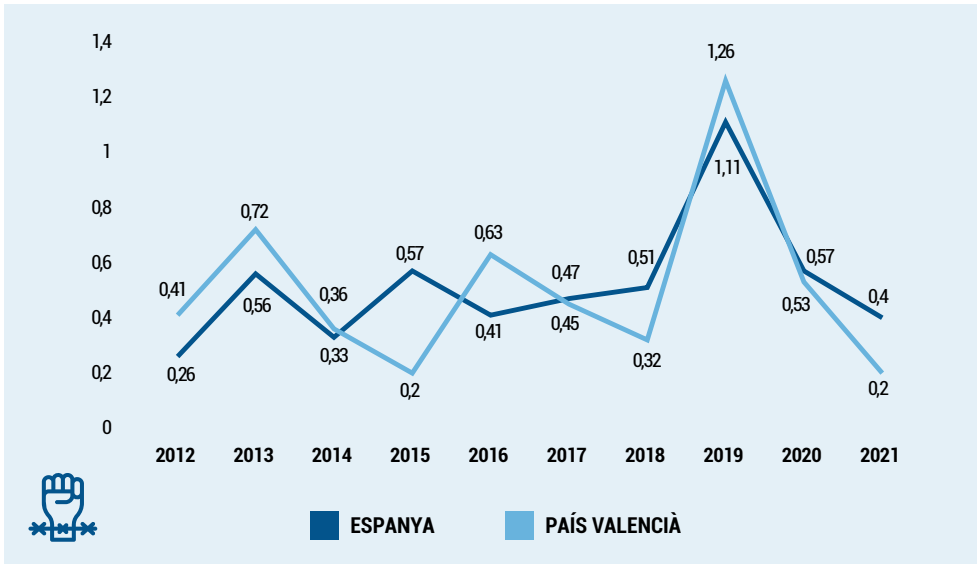
ODS 16

META 16.1. REDUIR SIGNIFICATIVAMENT TOTES LES FORMES DE VIOLÈNCIA I LES CORRESPONENTS TAXES DE MORTALITAT A TOT EL MÓN.

META 16.3. PROMOCIÓ DE L'ESTAT DE DRET, ACCÉS A JUSTÍCIA.³⁰

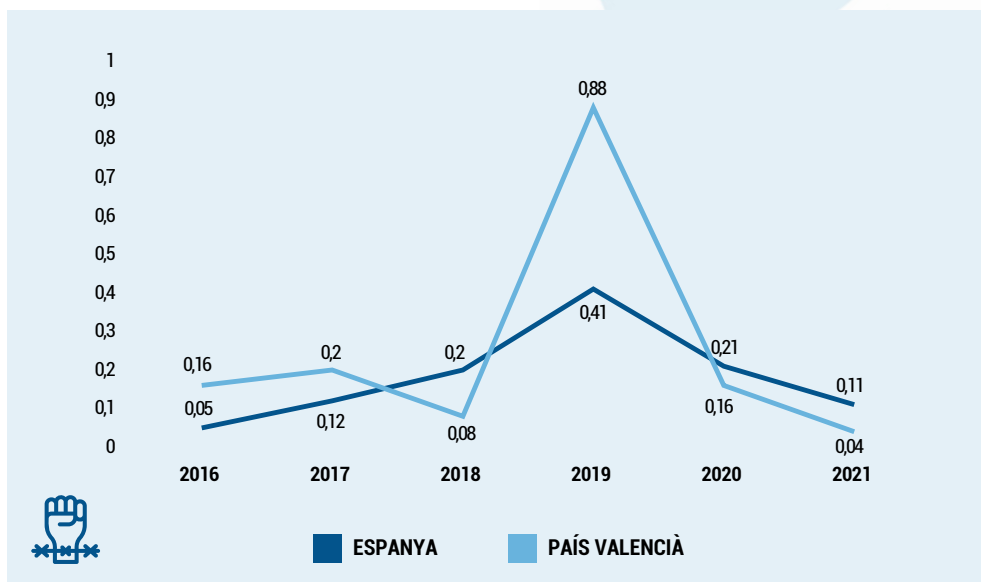
INDICADORS

Nombre de víctimes del tràfic de persones (taxa per cada 100.000 habitants)

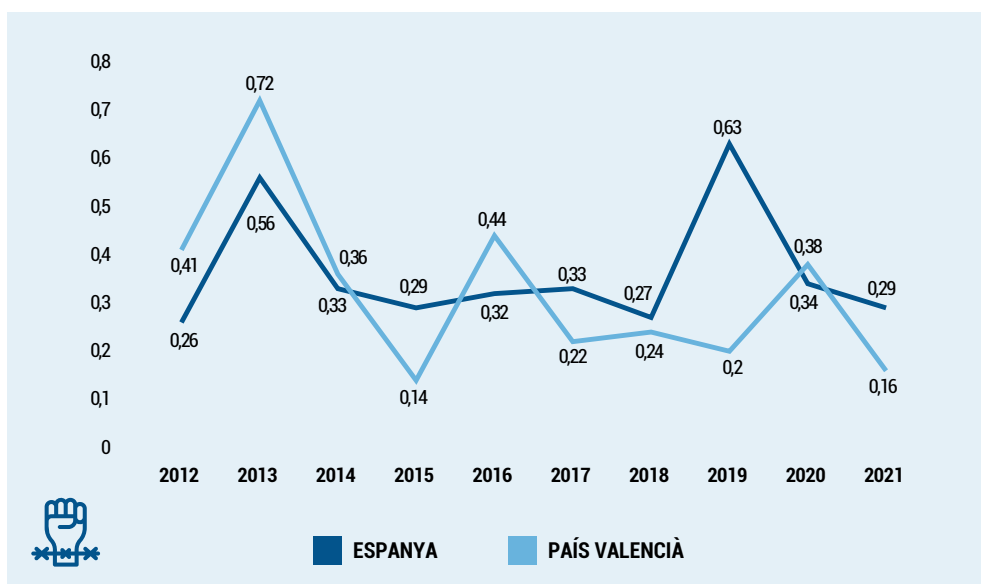


30. Les metes 16.1 i la 16.3 estan agrupades perquè comparteixen indicadors comuns.

Treball forçat, servitud i esclavitud (taxa per cada 100.000 habitants)



Explotació sexual (taxa per cada 100.000 habitants)



ANÀLISI

Evolució del tràfic de persones: Indicadors i tendències

En l'àmbit estatal, la taxa de víctimes del tràfic de persones ha fluctuat en l'última dècada. El punt més alt va ser l'any 2019 amb 1,11 víctimes per cada 100.000 habitants, i es reduí l'any

2021 a 0,40. Al País Valencià, la taxa va arribar a un màxim l'any 2019 amb 1,26 víctimes i, es va reduir a 0,20 l'any 2021. Aquest descens pot deure's en part a mesures legislatives, però també a factors com la disminució en la detecció i denúncia de casos a causa de la pandèmia de la COVID-19. Les dades mostren major incidència en períodes concrets, per la qual cosa es requereixen polítiques contínues i sostingudes per a la seua erradicació.

El treball forçat i la servitud han tingut pics preocupants, particularment l'any 2019, quan la taxa estatal va arribar a 0,41 i la del País Valencià a 0,88. La disminució a 0,04 l'any 2021 reflecteix avanços en l'actuació de les institucions, però podria ser també conseqüència d'una menor identificació de víctimes. Aquest fenomen està associat a sectors amb alta precarització laboral, com l'agricultura, l'ocupació en la llar i la construcció, on la vigilància és molt complicada i les condicions laborals més vulnerables.

l'àmbit estatal, l'explotació sexual ha mostrat una tendència més constant, amb valors que varien entre 0,26 i 0,63 víctimes per cada 100.000 habitants al llarg de l'última dècada. Al País Valencià, la fluctuació ha sigut més accentuada, amb pics com el de 2015 (0,72) i descensos importants com l'any 2021 (0,16). Aquest tipus d'explotació afecta majoritàriament dones migrants en situacions de precarietat, la qual cosa reforça la necessitat de polítiques feministes i laborals integrades.

PROPOSTES SINDICALS

Reforç de la vigilància i la inspecció laboral. Des de CCOO PV es proposa reforçar la Inspecció de Treball i Seguretat Social amb més personal i recursos per a detectar casos d'explotació laboral i treball forçat en sectors de risc. A més, és necessari establir mecanismes de denúncia anònima i protecció a les víctimes treballadores.

Detecció primerenca i atenció integral. Es planteja la necessitat de formació obligatòria per a ocupadors i ocupadores, personal sanitari i cossos de seguretat sobre com identificar situacions de tràfic, explotació o esclavitud laboral. Per a una atenció integral resulta imprescindible l'establiment de centres d'atenció especialitzada a escala local, incloent-hi assistència psicològica, legal i social per a les víctimes.

El Conveni 190 de l'OIT, ratificat recentment per Espanya, aborda la violència i l'assetjament en el món laboral, incloent-hi situacions d'explotació laboral. CCOO advoca per la seua plena implementació a través de protocols específics en empreses, especialment aquelles amb alts índexs de precarietat. Participació i seguiment sindical en l'execució d'aquests protocols.

A més, CCOO planteja enfortir els sistemes de protecció social amb mesures específiques com l'agilitació dels tràmits en l'ingrés mínim vital perquè les víctimes de tràfic o treball forçat puguin accedir ràpidament a aquesta prestació. Així com, programes de rehabilitació i formació professional per a facilitar la integració en sectors formals i segurs.

Atés el caràcter transnacional de les xarxes de tràfic, en l'àmbit de la cooperació internacional, CCOO proposa major col·laboració entre organitzacions sindicals i institucions amb els països d'origen i trànsit de les víctimes.

META 16.7. GARANTIR L'ADOPCIÓ EN TOTS ELS NIVELLS DE DECISIONS INCLUSIVES, PARTICIPATIVES I REPRESENTATIVES QUE RESPONGUEN A LES NECESSITATS.

INDICADORS

Participació institucional de CCOO PV l'any 2023

- **Total general:** L'any 2023, CCOO PV va participar en un total de 233 òrgans, amb 737 persones suplents i 334 titulars.
- **Àmbit autonòmic:** La participació en òrgans autonòmics va augmentar, arribant als 159 òrgans l'any 2023, amb 294 persones suplents.
- **Àmbit local i supramunicipal:** En l'àmbit local, es va destacar una representació important en 335 òrgans, amb 99 suplents i 16 titulars. En l'àmbit supramunicipal, la participació va abastar 51 òrgans, amb 35 persones suplents i 28 titulars.

Participació institucional de CCOO PV l'any 2022

- **Àmbit autonòmic:** CCOO PV va participar en un total de 160 òrgans autonòmics, amb 278 persones titulars i 140 suplents. Aquests òrgans abasten diverses àrees de govern com ara educació, sanitat, igualtat, justícia, i economia sostenible.
- **Àmbit local i comarcal:** En l'àmbit local, CCOO PV va tindre representació en 234 òrgans, mentre que en el comarcal hi va participar en 28. Es van assignar un total de 318 suplents en els òrgans locals i 58 suplents en els òrgans comarcals.

Àrees de participació clau l'any 2022 i 2023

- **Educació:** CCOO PV participa activament en òrgans relacionats amb l'educació, com ara consells escolars municipals, comitès d'educació universitària i Formació Professional, i taules de diàleg social en aquest sector.
- **Sanitat i benestar social:** Participació en institucions com l'INVASSAT, l'Observatori del Treball Decent i el Consell Valencià d'Inclusió i Drets Socials.
- **Economia i ocupació:** CCOO PV s'involucra en pactes territorials d'ocupació, taules de treball sobre economia submergida i comissions de seguiment en temes laborals.
- **Igualtat i drets:** Participació activa en el Consell Valencià d'Igualtat de Tracte i la Prevenció de Delictes d'Odi, el Consell Valencià LGTBI i taules per a combatre la feminització de la pobresa.

Àrees de participació clau l'any 2016

- **Participació en òrgans d'ocupació i seguretat laboral:** CCOO PV va tindre una forta presència en organismes vinculats amb l'ocupació i la seguretat laboral, com l'*Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball (INVASSAT)*, amb representació tant en comissions territorials a Castelló, Alacant i València com en la Comissió Permanent i el Consell General de l'INVASSAT.

- **Educació i Formació Professional:** CCOO també va ser un actor clau en la Formació Professional i l'educació, participant en diversos consells socials dels centres integrats públics de Formació Professional (CIPFP) de tot el País Valencià, en municipis com València, Mislata, Quart de Poblet i Alcoi, entre altres. A més, va formar part del Consell Valencià de Formació Professional (CVFP).
- **Consells consultius en sanitat:** En l'àmbit de la sanitat, CCOO PV va estar present en els consells de salut en diversos departaments sanitaris, com els de València-La Fe, Sagunt, Manises, Alacant-Hospital General i uns altres. Aquesta participació és clau per a influir en polítiques relacionades amb la salut pública.
- **Institucions vinculades a l'economia i desenvolupament:** CCOO va participar en òrgans com el Consell Valencià d'Estadística (CVE) i el *Consell Tripartit de Relacions Laborals*, la qual cosa va permetre tindre un impacte en polítiques de desenvolupament econòmic i estadística a la regió.

ANÀLISI

La Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV) té una representació significativa en diversos òrgans de l'Administració pública, tant a escala autonòmica com local. Al llarg dels anys, la participació institucional de CCOO PV ha evolucionat, reflectint un compromís continu amb el diàleg social i la defensa dels drets laborals. CCOO PV participa en àrees clau com serveis socials, educació, sanitat, igualtat i ocupació. No obstant això, al llarg del temps, s'han identificat àrees on la presència de representants sindicals podria ser reforçada.

Per a l'any 2023, les dades mostren un increment en el nombre d'òrgans de participació institucional en els quals CCOO PV té representació. L'organització ha ampliat la seua presència en taules de diàleg social, comissions tècniques i fòrums de polítiques públiques. Aquest augment és una resposta directa a la necessitat d'influir en la presa de decisions que afecten directament els treballadors i les seues condicions laborals.

PROPOSTES SINDICALS

Per avançar cap a la meta 16.7. dels ODS, que busca garantir decisions inclusives, participatives i representatives, és necessari continuar treballant en aquestes línies d'acció. Només així es podrà assegurar que les necessitats dels treballadors siguin adequadament representades i defensades en tots els nivells de l'Administració pública.

És fonamental que els i les representants de CCOO PV en aquestes taules reben una formació contínua i especialitzada per a millorar la seua capacitat de negociació i defensa dels drets laborals. A més, s'ha d'assegurar que les propostes i reivindicacions presentades en aquestes taules siguin escoltades i considerades seriosament. La transparència en les activitats i decisions preses en les taules de diàleg és essencial.

Les taules de diàleg han d'abordar no sols qüestions conjunturals sinó també problemes estructurals com la precarietat laboral, la desigualtat de gènere i la salut laboral. La lluita contra la feminització de la pobresa i la promoció de la igualtat salarial són aspectes que han de ser prioritaris.

INDICADORS

Convenis, empreses i persones treballadores afectades i variació salarial mitjana revisada, segons àmbit funcional

	2023 (registrats fins a 2024)	2021 (registrats fins a 2023)	2018 (registrats fins a 2020)	2015 (registrats fins a 2017)	2011
Total estatal					
Convenis	4.251	4.727	5.589	5.642	4.585
Empreses	1.250.433	1.224.343	1.362.645	1.201.862	1.170.921
Persones treballadores cobertes	11.940.111	11.543.242	11.423.657	10.227.278	10.662.783
Variació salarial	3,71	1,61	1,73	0,71	2,29
Total País Valencià	388.672	43.073	107.053	28.367	567.165
Convenis	304	368	470	410	336
Empreses	109.657	100.594	97.214	89.568	100.263
Persones treballadores cobertes	903.673	758.778	788.672	601.034	704.579
Variació salarial	3,10	1,79	1,61	0,71	2,45

ANÀLISI

La negociació col·lectiva és una eina fonamental per a la garantia dels drets laborals i la reducció de la desigualtat en l'àmbit del treball. En l'anàlisi de l'evolució dels convenis col·lectius a Espanya i al País Valencià, s'observa una tendència a la reducció del nombre de convenis registrats des de 2015. A escala estatal, es va passar de 5.642 convenis l'any 2015 a 4.251 l'any 2023, mentre que al País Valencià la xifra va descendir de 470 l'any 2018 a 304 l'any 2023. No obstant això, aquest descens no ha suposat una menor protecció de les persones treballadores, ja que el nombre de persones cobertes ha augmentat significativament en el mateix període. A escala estatal, es va passar de 10,2 milions de persones l'any 2015 a 11,9 milions l'any 2023, mentre que al País Valencià l'increment va ser de 601.000 a 903.000 en el mateix període.

Aquest fenomen s'explica per una concentració de la negociació en àmbits d'aplicació més amplis, principalment sectorials i territorials, en detriment dels convenis d'empresa. Aquest canvi està directament relacionat amb la reforma laboral derivada del Reial Decret Llei 32/2021, que va revertir la primacia del conveni d'empresa imposada per la reforma de 2012, retornant als convenis sectorials el paper predominant en la fixació de condicions laborals. La concertació social, en la qual participa activament CCOO, ha tingut un paper clau en aquest procés, permetent la consolidació de convenis sectorials d'àmbit provincial i autonòmic, així com un notable increment dels convenis interautonòmics.

La taxa de cobertura de la negociació col·lectiva és un indicador clau d'aquest procés. Al gener de 2025, al País Valencià va arribar al 93,62 %, per damunt de la mitjana nacional del 92,09 %. Això confirma que, malgrat la reducció en el nombre de convenis, la capacitat de la negociació col·lectiva per a regular les condicions de treball continua sent molt elevada.

En termes salarials, el V Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva (AENC) ha sigut determinant en l'evolució de la variació salarial, assegurant increments superiors als d'anys anteriors. A escala estatal, la variació salarial mitjana ha passat del 0,71 % l'any 2015 al 3,71 % l'any 2023, mentre que al País Valencià ha sigut del 3,10 % en l'últim any. Aquest increment, encara que significatiu, continua sent insuficient per a compensar la pèrdua de poder adquisitiu derivada de la inflació i l'encariment de béns i serveis bàsics.

PROPOSTES SINDICALS

En aquest context, des de CCOO PV es planteja una sèrie de propostes per a consolidar i millorar l'impacte de la negociació col·lectiva en la protecció dels drets laborals:

- 1. Garantir l'estabilitat i la ultraactivitat dels convenis col·lectius:** Assegurar que la reforma del RD 32/2021 es consolide, impedit qualsevol retrocés que retorne la primacia als convenis d'empresa en detriment dels sectorials. L'estabilitat dels convenis s'ha de garantir amb mecanismes que reforcen la seua ultraactivitat, evitant que la falta d'acord derive en la pèrdua de drets laborals.
- 2. Aprofundir en l'aplicació del V AENC:** L'Acord per a l'ocupació i la negociació col·lectiva ha d'aplicar-se amb criteris d'equitat salarial, assegurant augments salarials que realment compensen la inflació i reduint la bretxa salarial de gènere. És necessari enfortir les clàusules de revisió salarial indexades a l'IPC.
- 3. Incorporar de manera efectiva els plans d'igualtat en els convenis:** La negociació col·lectiva ha de continuar sent un instrument clau per a combatre les bretxes de gènere en el mercat laboral. L'obligatorietat dels plans d'igualtat, derivada de la normativa vigent, ha de reflectir-se en els convenis col·lectius amb mecanismes de seguiment i sanció per al seu compliment efectiu.
- 4. Aplicació de nous mandats normatius en la negociació col·lectiva:**
 - Integrar els mandats de la LOPD (arts. 87 a 91) en la regulació de la protecció de dades de les persones treballadores en els convenis.
 - Incorporar les disposicions del RD-Llei 8/2024 sobre protocols d'emergència en les empreses, assegurant mesures de seguretat i protecció davant crisis i desastres naturals.
- 5. Temps de treball i condicions laborals transparents:** La Directiva 2019/1152 de la UE, relativa a condicions laborals transparents i previsibles, ha d'aplicar-se en la negociació col·lectiva per a garantir contractes estables, reducció del treball precari i millor regulació del temps de treball.
- 6. Estendre la negociació col·lectiva a sectors amb baixa cobertura:** Especialment en sectors feminitzats i precaritzats, com l'ocupació de la llar, el comerç minorista i l'hostaleria, s'han d'establir convenis específics que protegissen a les treballadores i reduïsquen les desigualtats estructurals.



ALIANCES PER A ACONSEGUIR ELS OBJECTIUS

ODS 17

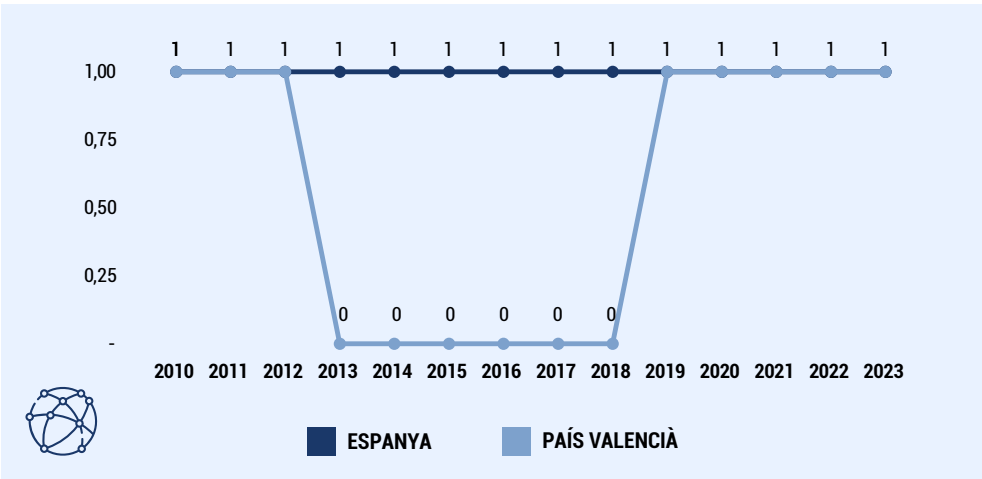
META 17.14. MILLORAR LA COHERÈNCIA NORMATIVA PER AL DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE.

META 17.2. VETLAR PERQUÈ ELS PAÏSOS DESENVOLUPATS COMPLISQUEN PLENAMENT ELS SEUS COMPROMISOS EN RELACIÓ AMB L'ASSISTÈNCIA OFICIAL PER AL DESENVOLUPAMENT, INCLÒS EL COMPROMÍS DE NOMBROSOS PAÏSOS DESENVOLUPATS D'ACONSEGUIR L'OBJECTIU DE DESTINAR EL 0,7 % DE L'INGRÉS NACIONAL BRUT A L'ASSISTÈNCIA OFICIAL PER AL DESENVOLUPAMENT DELS PAÏSOS EN DESENVOLUPAMENT I ENTRE EL 0,15 % I EL 0,20 % DE L'INGRÉS NACIONAL BRUT A L'ASSISTÈNCIA OFICIAL PER AL DESENVOLUPAMENT DELS PAÏSOS MENYS AVANÇATS.³¹

INDICADORS

Nombre de països que tenen un pla estadístic nacional plenament finançat i en procés d'aplicació, desglossat per font de finançament

Definició valor lògic que indica si la comunitat autònoma disposa de pla estadístic autonòmic o instrument similar plenament finançat i en fase d'aplicació



Es disposa d'un pla estadístic autonòmic plenament finançat i en fase d'aplicació.

31. Les metes 17.14 i la 17.2, estan agrupades perquè comparteixen indicadors comuns.

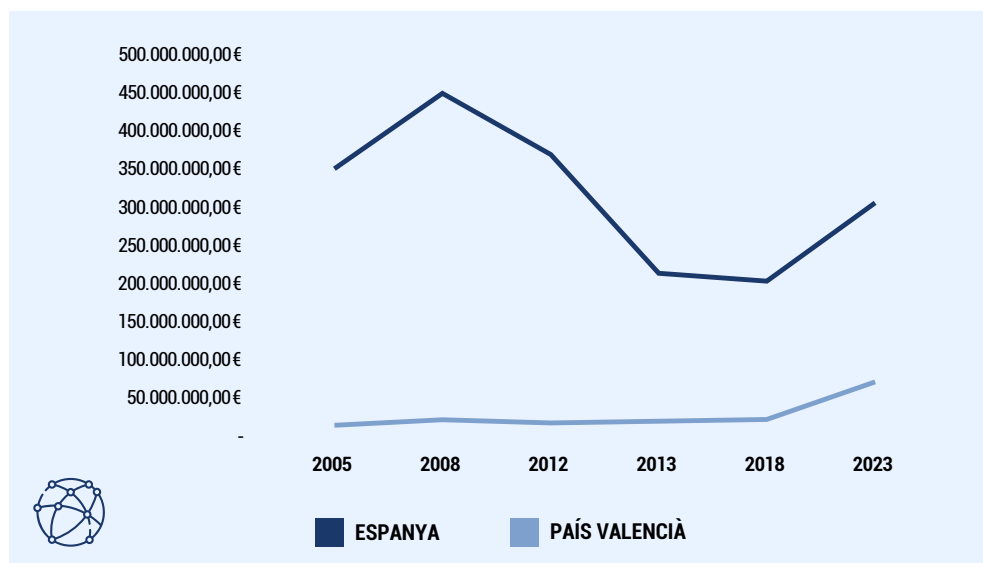
ANÀLISI

L'existència de plans plenament finançats i en fase d'aplicació, és molt important per a assegurar que les decisions polítiques es basen en dades de confiança i desglossades, particularment quant a gènere, raça i origen. Analitzant l'evolució dels plans directores de la cooperació valenciana, s'observa una continuïtat progressiva en l'elaboració i aplicació d'aquests plans, sense intervals significatius d'inactivitat. Cada pla ha inclòs finançament explícit, especialment el V Pla director (2022-2025), que representa una resposta adaptada als desafiaments globals recents, com la crisi derivada de la pandèmia de COVID-19, reforçant el seu pressupost en un 93 % l'any 2022 respecte a l'any anterior.

No obstant això, aquests plans no sempre s'implementen de manera efectiva, la qual cosa limita la capacitat de les institucions per a actuar sobre les desigualtats estructurals. Des d'una perspectiva feminista i decolonial, és necessari que aquests plans incloguen enfocaments interseccionals que tinguen en compte no sols el gènere, sinó també altres eixos d'opressió, com ara variables d'edatisme, d'origen, ètnia, de classe social i uns altres. La falta de desagregació de les dades perpetua invisibilitats, especialment de les dones racialitzades i de les poblacions migrants, que són les més afectades per les polítiques de desenvolupament que no consideren les seues realitats específiques.

INDICADORS

Volum d'AOD en pressupostos



ANÀLISI

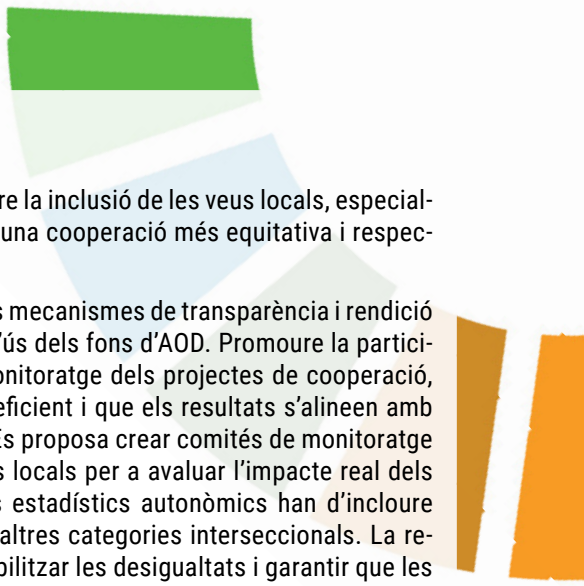
La meta 17.14., que busca millorar la coherència normativa per al desenvolupament sostenible, ressalta les dificultats estructurals per a aconseguir una vertadera integració de polítiques de desenvolupament. El volum d'ajuda oficial al desenvolupament (AOD) és un exemple clau d'aquesta incoherència. En el context espanyol, observem que la inversió en AOD ha sigut erràtica, arribant a un pic l'any 2008 de 450 milions d'euros, però disminuint dràsticament a 214 milions l'any 2013 durant la crisi econòmica. Encara que hi ha hagut una recuperació gradual fins als 306 milions d'euros l'any 2023, continua sent insuficient en comparació amb l'objectiu del 0,7 % del PIB que es va establir a escala internacional per a l'ajuda al desenvolupament. Aquesta falta de compromís mostra que, malgrat els discursos sobre desenvolupament sostenible, la realitat econòmica i les prioritats fiscals solen posar en segon pla la cooperació internacional, la qual cosa afecta principalment les poblacions més vulnerables als països receptors.

En el cas del País Valencià, el panorama és un poc més encoratjador. Des de 2013, la inversió en AOD s'ha triplicat, arribant als 71,8 milions d'euros l'any 2023. Aquest creixement és positiu, però encara insuficient per a aconseguir l'objectiu del 0,7 % del PIB. A més, és important destacar que la inversió en AOD ha d'estar dirigida a projectes que promoguen un desenvolupament veritablement sostenible i no replicar models extractivistes o de dependència. En aquest sentit, des d'un enfocament decolonial, és fonamental que els fons d'AOD no perpetuen les relacions colonials de poder entre el nord i el sud global, sinó que busquen apoderar les comunitats locals, respectant la seua autonomia i fomentant la seua autogestió.

És igualment necessari abordar el component feminista de l'AOD. Les dones i xiquetes als països en desenvolupament són qui pateixen de manera desproporcionada les conseqüències de la pobresa, la falta d'accés a l'educació, la sanitat i la seguretat alimentària. Per tant, l'AOD ha d'incloure una perspectiva de gènere que assegure que els recursos arriben a projectes que afavorisquen l'apoderament de les dones i les xiquetes, que promoguen la igualtat de gènere i que combaten la violència de gènere i la discriminació sistèmica. A més, és essencial que aquestes polítiques no es limiten a una visió occidentalitzada dels drets de les dones, sinó que s'adaptin als contextos locals i respecten les formes de resistència i d'agència pròpies de les dones del sud global.

PROPOSTES SINDICALS

- **Increment del pressupost d'AOD:** Advocar per un augment progressiu del pressupost d'AOD per a aconseguir el 0,7 % del PIB abans de 2030, tant a escala estatal com autonòmica. Establir un calendari d'increments anuals per a garantir la previsibilitat i sostenibilitat dels fons destinats a cooperació, amb una assignació específica cap a projectes que reduïsquen desigualtats de gènere.
- **Impulsar una cooperació decolonial.** L'AOD ha de transformar-se en una eina d'apoderament de les comunitats receptores. CCOO PV promou aliances amb sindicats i moviments socials als països del sud global per a assegurar que la cooperació no perpetue dinàmiques de dependència, sinó que fomenti la sobirania local i la justícia social. A més, és essencial lluitar contra les estructures que perpetuen l'extractivisme i el neocolonialisme, permetent que les comunitats beneficiàries siguin protagonistes dels seus



propis processos de desenvolupament. Promoure la inclusió de les veus locals, especialment de dones i comunitats locals, assegurarà una cooperació més equitativa i respectuosa amb els contextos culturals.

- **Transparència i rendició de comptes:** Millorar els mecanismes de transparència i rendició de comptes perquè la ciutadania pugui avaluar l'ús dels fons d'AOD. Promoure la participació de la societat civil en la planificació i monitoratge dels projectes de cooperació, per assegurar que els fons arriben de manera eficient i que els resultats s'alineen amb els objectius de drets humans i justícia social. Es proposa crear comitès de monitoratge amb representació sindical, feminista i d'actors locals per a avaluar l'impacte real dels projectes i millorar la transparència. Els plans estadístics autonòmics han d'incloure dades desglossades per gènere, raça, classe i altres categories interseccionals. La recopilació de dades ha de ser una eina per a visibilitzar les desigualtats i garantir que les polítiques públiques aborden de manera efectiva les múltiples formes d'opressió que enfronten les dones, les persones racialitzades i les comunitats migrants.
- **Enfortiment de la cooperació descentralitzada:** Fomentar la col·laboració entre comunitats autònomes i municipis per a compartir bones pràctiques i recursos en matèria de cooperació. Impulsar la formació i capacitació dels equips tècnics de les administracions públiques en la gestió d'AOD.
- **Coherència en polítiques de desenvolupament sostenible.** És molt important que la cooperació valenciana no sols done suport als objectius de desenvolupament sostenible (ODS) de manera aïllada, sinó que contribuïska a una coherència interdepartamental en polítiques públiques que impacten favorablement en tots els àmbits, des de l'autonomia fins a l'àmbit local i global. És essencial que les polítiques internes, com les d'habitatge, ocupació i educació, també contribuïsqen a reduir les desigualtats estructurals en lloc de perpetuar-les.



AGENDA 2030

INFORME SINDICAL DE LOS ODS EN EL PAÍS VALENCIÀ

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE INFORME SINDICAL DEL PAÍS VALENCIÀ

Este informe ha sido elaborado en el marco del proyecto “Trabajo Decente en Red: Hacia una acción sindical y diálogo social que promueva la Agenda 2030”, que ha llevado a cabo la Fundació Pau i Solidaritat PV - CCOO del País Valencià (fecha).

Edició: Fundació Pau i Solidaritat PV - CCOO del País Valencià.

<https://pauisolidaritat.pv.ccoo.es>

pauisolidaritat@pv.ccoo.es

Con la colaboración de: Vicepresidència Primera i Conselleria de Servicis Socials Igualtat i Vivenda de la Generalitat Valenciana

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autores y autoras, y no refleja necesariamente la opinión de la Vicepresidència Primera i Conselleria de Servicis Socials Igualtat i Vivenda de la Generalitat Valenciana.

Autoría:

Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación Primero de Mayo

Fundació Pau i Solidaritat PV - CCOO País Valencià

Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià:

Diseño y maquetación: Pilixip

Revisión lingüística: Purín Morant (Oficina de Promoció i ús del Valencià de CCOO PV)

ÍNDICE

ODS 1. FIN DE LA POBREZA11

Meta 1.2. De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres, niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales	12
Tasa de pobreza y exclusión social (AROPE)	12
Privación material y social severa	13
Hogares con baja intensidad de trabajo	14
Porcentaje de ingresos destinados al pago de la vivienda habitual.....	16
Meta 1.3. Sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y todas.....	17
Pensiones contributivas	17
Dependencia	21
Ingreso Mínimo Vital.....	24
Renta Valenciana de Inclusión.....	27

ODS 3. SALUD Y BIENESTAR..... 29

Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esencial de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos y todas.....	30
Lista de espera quirúrgica del SNS (Tasa de pacientes por 1.000 habitantes).....	30
Gasto Sanitario Público en porcentaje del PIB	32
Proporción de plazas residenciales con financiación pública (públicas y concertadas) sobre el total de plazas residenciales	33
Porcentaje de gasto sanitario público en atención primaria (Sobre Total de gasto)	35
Densidad y distribución del Personal Sanitario	36
Meta 3.7. Garantía de acceso a la salud Sexual y reproductiva, y a la planificación familiar...	40
Evolución Temporal de la Tasa de Interrupción Voluntaria del Embarazo	40
Evolución de Interrupciones Voluntarias del Embarazo por Grupos de Edad.....	40

ODS 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD43

Meta 4.C. Mejorar la cualificación y calidad del empleo docente.....	44
Gasto público en educación	44
Nº de profesores y profesoras en educación no universitaria	44
Alumnado por personal docente	45
Tasa neta de escolarización de 5 años	45
Tasa de población que completa la segunda etapa de enseñanza secundaria (20 a 22 años).....	45
Tasa de abandono escolar temprano.....	45
Índice de Paridad de Género en Educación (Estudios o Formación).....	46

ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO..... 49

Meta 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación..... 50

Víctimas de Violencia de Género (Asuntos Incoados) según Grupo de Edad (2011-2023)..... 50

Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país..... 52

Excedencias por cuidados en la Comunitat Valenciana..... 52

Personas asalariadas entre 18 y 64 años con responsabilidades de cuidado, según la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral en 2018..... 53

Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública..... 56

Proporción de Mujeres Empresarias..... 56

Proporción de Mujeres en Alta Dirección..... 57

Proporción de Mujeres en Cargos Directivos..... 57

Proporción de Mujeres en Alcaldías..... 58

Proporción de Mujeres en Concejalías..... 58

Proporción de Mujeres en Gobiernos Autonómicos..... 59

Proporción de Mujeres en Parlamentos Autonómicos..... 59

ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO 63

Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros..... 64

Meta 8.5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor..... 64

Actividad..... 64

Empleo..... 68

Tasa de Desempleo..... 69

Brecha Salarial..... 69

Ingreso Medio por Hora de Trabajo..... 71

Meta 8.6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación..... 73

Gasto en Fomento del Empleo del País Valencià..... 73

Proporción de Jóvenes entre 15 y 24 años que no Cursan Estudios, no están Empleados ni Reciben Formación (NEET)..... 74

Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras migrantes, en particular las mujeres y las personas con empleos precarios.....	77
Tasas de Empleo por nacionalidad y sexo	77
Tasa de Paro en Población Extranjera (por Sexo)	77
Accidentes de trabajo	79
Enfermedades profesionales.....	79

ODS 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES 81

Meta 10.2. De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición	82
Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos, considerando la mediana nacional	82
Proporción del PIB generada por el trabajo asalariado.....	84
Coeficiente de Gini	86
Meta 10.4. Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad	88
Presión Fiscal	88
Meta 10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas.....	90
Población Migrante	90
Número de personas refugiadas por cada 100.000 habitantes.....	90

ODS 13. ACCIÓN POR EL CLIMA..... 95

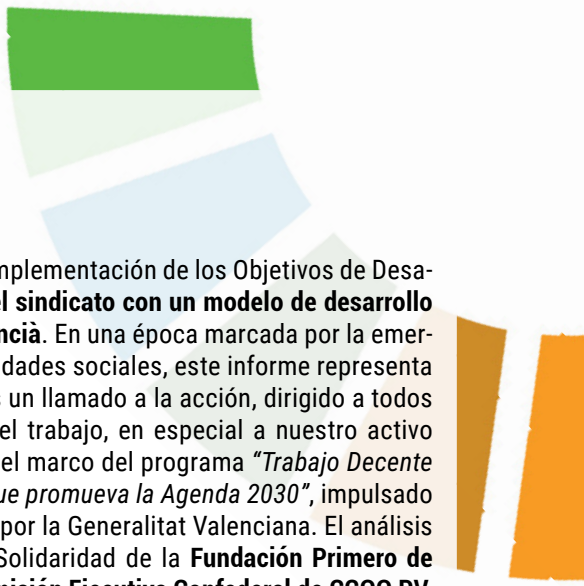
Meta 13.1. Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países	96
Proporción de gobiernos locales que adoptan y aplican estrategias locales de reducción del riesgo de desastres en consonancia con las estrategias nacionales de reducción del riesgo de desastres.....	96
Impacto socioeconómico de la DANA.....	97
Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.....	102
Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) totales	102
Energía Proveniente de Fuentes Renovables	103
Movilidad sostenible	105

ODS 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS109

Meta 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo	110
Meta 16.3. Promoción del Estado de Derecho, acceso a justicia	110
Número de víctimas de la trata de personas.....	110
Trabajo forzado, servidumbre y esclavitud	111
Explotación sexual.....	111
Evolución de la Trata de Personas: Indicadores y Tendencias.....	111
Meta 16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.....	113
Participación Institucional de CCOO PV en 2023	113
Participación Institucional de CCOO PV en 2022	113
Áreas de participación clave en 2022 y 2023.....	113
Áreas de participación clave en 2016.....	113
Convenios, empresas y personas trabajadoras afectadas y variación salarial media revisada, según ámbito funcional	115

ODS 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 117

Meta 17.14. Mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible.....	118
Meta 17.2. Velar por que los países desarrollados cumplan plenamente sus compromisos en relación con la asistencia oficial para el desarrollo, incluido el compromiso de numerosos países desarrollados de alcanzar el objetivo de destinar el 0,7% del ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países en desarrollo y entre el 0,15% y el 0,20% del ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo de los países menos adelantados	118
Número de países que cuentan con un plan estadístico nacional plenamente financiado y en proceso de aplicación, desglosado por fuente de financiación	118
Volumen de AOD en Presupuestos	119



INTRODUCCIÓN

El presente informe sindical de CCOO PV sobre la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), muestra el **compromiso del sindicato con un modelo de desarrollo más justo, equitativo y sostenible para el País Valencià**. En una época marcada por la emergencia climática, la crisis económica y las desigualdades sociales, este informe representa mucho más que una declaración de intenciones, es un llamado a la acción, dirigido a todos los actores sociales representativos del mundo del trabajo, en especial a nuestro activo sindical y la representación política. Se elabora en el marco del programa *“Trabajo Decente en Red: Hacia una acción sindical y diálogo social que promueva la Agenda 2030”*, impulsado por la **Fundació Pau i Solidaritat PV** y cofinanciado por la Generalitat Valenciana. El análisis se ha realizado con el apoyo del Instituto Paz y Solidaridad de la **Fundación Primero de Mayo** y la colaboración de las **Secretarías de la Comisión Ejecutiva Confederal de CCOO PV**, reflejando la dedicación de nuestro sindicato a la promoción y el cumplimiento de las metas sociales, económicas y ambientales.

En este contexto, la reciente DANA que asoló el cinturón sur de Valencia y otras zonas del País Valencià ha puesto de manifiesto la urgencia de actuar frente a la crisis climática. La magnitud de sus impactos humanos, sociales y económicos exige políticas valientes que refuercen los servicios públicos, protejan a la clase trabajadora y promuevan un desarrollo sostenible inclusivo. Esta catástrofe evidencia que las metas de la Agenda 2030 no son solo objetivos aspiracionales, sino necesidades inmediatas para garantizar la resiliencia del País Valencià y el bienestar de su ciudadanía.

Uno de los mayores problemas que enfrenta el planeta en la actualidad es la desigualdad. Y cuestiones cruciales para nuestra supervivencia se están quedando fuera de la implementación de la Agenda a nivel mundial. Asuntos como los patrones destructivos de producción y consumo; la concentración de la riqueza, la discriminación de las mujeres o el hecho de que el gasto militar sea 10 veces mayor que lo destinado a desarrollo, son tendencias nada alentadoras. Tampoco debemos ignorar el último balance mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Sostenible 2023, que nos advierte de estar **muy lejos de alcanzar los objetivos fijados para los próximos años a nivel global**. Sólo el 12% de las metas avanzan en la dirección correcta, mientras que un 30% de ellas están estancadas o han retrocedido desde 2015. Esta realidad inaceptable demuestra la necesidad de actuar con urgencia.

Somos un sindicato que está presente en el conjunto de ámbitos que conforman la sociedad valenciana, que con nuestras propuestas intentamos promover un nuevo modelo de desarrollo sostenible; modelo que debe tener, en nuestra opinión, tres motores: el cambio de modelo productivo y de consumo, la transición ecológica y la promoción efectiva de la igualdad. Este nuevo modelo de desarrollo sostenible, más justo e inclusivo, que se enmarca perfectamente en la Agenda 2030, **exige cambios estructurales y culturales que sólo podrán implementarse con voluntad política**, que se articule en acuerdos de amplio espectro y en el diálogo social con los interlocutores sociales que integran las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En este sentido, **no somos especialmente optimistas**. En primer lugar, por el injusto modelo de financiación autonómica, que nos ha llevado a tener una deuda muy elevada fruto de esa infrafinanciación. Por otro lado, en el improbable caso de que fueran destinados los fondos necesarios para situar al País Valencià en la media estatal del gasto en sanidad, educación

y servicios sociales, esto supondría no tener capacidad suficiente para inversiones estratégicas que debieran destinarse a un cambio de modelo productivo, con la consiguiente creación de trabajo decente, o para que las transiciones que ya se están en marcha, como la digital y la ecológica, sean justas hacia la clase trabajadora.

Si bien es cierto que la economía valenciana ha mostrado signos de recuperación con la creación de empleo de mejor calidad, también es justo decir que este **avance es fruto de las medidas logradas desde el diálogo social** y que han ido en la dirección diametralmente opuesta a las adoptadas en anteriores crisis, basadas en el austericidio y recortes de derechos.

No obstante, la crisis inflacionista, el aumento de los indicadores de riesgo de pobreza y el elevado coste de la vivienda, siguen dificultando la emancipación de las personas más jóvenes y la igualdad de oportunidades de las clases populares.

Urge que el Gobierno Valenciano implemente políticas firmes que garanticen el acceso a los derechos básicos del conjunto de la clase trabajadora, fortalezcan el tejido productivo, compuesto en gran medida por pequeñas y medianas empresas, y aprovechen mejor los fondos europeos para impulsar el desarrollo sostenible, de modo que sus beneficios alcancen a toda la población.

Esperamos que este informe sea una herramienta eficaz para incrementar la sensibilización y el conocimiento del mundo del trabajo en el ámbito del País Valencià sobre la Agenda 2030 y sus ODS y para ayudar a la acción sindical, con el objetivo de colaborar en la consecución de sus fines.

Ana García Alcolea, secretaria general de CCOO-PV

Isabel Barraón del Amo, secretaria de Migracions, Cooperació
i Moviments Socials de CCOO-PV

NOTA METODOLÓGICA

La estructura del informe sindical sobre los ODS en el País Valencià permite a las personas lectoras, y en especial a sindicalistas, entender tanto los avances logrados como los retos pendientes en la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en el País Valencià (y a nivel estatal, por comparativa y referencia).

Este informe está dividido en diferentes secciones, cada una correspondiente a un ODS, para el que se han priorizado unas metas concretas, y asociado unos indicadores que permiten medir el progreso en áreas como la pobreza, la educación, la igualdad de género, el empleo y la salud, entre otras. La selección de indicadores se ha hecho de acuerdo con los datos disponibles más recientes y relevantes para el contexto del País Valencià, con un enfoque que destaca las desigualdades y los desafíos persistentes, especialmente en términos de género, clase social, y las dinámicas territoriales. Es importante destacar que **no están todos los ODS ni todas las propuestas sindicales** en este informe, debido a la magnitud y diversidad de las iniciativas y áreas de intervención. Sin embargo, se ha realizado una **priorización** de aquellos ODS y propuestas que, por su relevancia y urgencia en el contexto actual del País Valencià, merecen un análisis más profundo y son estratégicos para orientar las futuras acciones del sindicato. Algunas metas, como la 8.3 y la 8.5, la 13.1 y la 13.2, la 16.1 y la 16.3, y la 17.14 y la 17.2, están agrupadas porque comparten indicadores comunes. Esto significa que los datos utilizados para medir el progreso en la primera de estas metas, también sirven para evaluar la segunda. Este enfoque busca simplificar la presentación y reflejar mejor las conexiones entre ellas, proporcionando a las personas lectoras, especialmente al **activo sindical de CCOO PV**, una herramienta concreta y operativa que facilite la movilización y la toma de decisiones informadas en sus respectivas áreas de acción.

El informe persigue visibilizar el estado actual de los ODS en el País Valencià, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, proporcionando una base sólida para la intervención sindical y la acción colectiva. Es crucial que las personas sindicalistas comprendan cómo los ODS se vinculan con los derechos laborales y sociales, y qué papel pueden jugar en la promoción de condiciones más equitativas y justas en el trabajo, la sociedad y la economía.

Finalmente, este informe **justifica su existencia** como una herramienta esencial para el **activo sindical de CCOO PV**, permitiendo a la militancia sindical disponer de una guía clara para orientar sus acciones y propuestas políticas. La utilidad del informe radica en su capacidad para ofrecer datos actualizados y análisis que permitan un posicionamiento estratégico en las mesas de diálogo social, en las negociaciones colectivas y en las acciones reivindicativas que busquen garantizar un futuro más sostenible y justo para la clase trabajadora.

El informe no sólo visibiliza la situación actual de los ODS en el País Valencià, sino que también pone de relieve la **amplia contribución del trabajo sindical de CCOO PV** al cumplimiento de estos objetivos dentro de la Agenda 2030. A lo largo del análisis, se reflejan cómo las diferentes acciones y propuestas sindicales de CCOO PV impactan directamente en áreas clave como la reducción de las desigualdades, la promoción del empleo decente, la educación de calidad y la igualdad de género, entre otros.



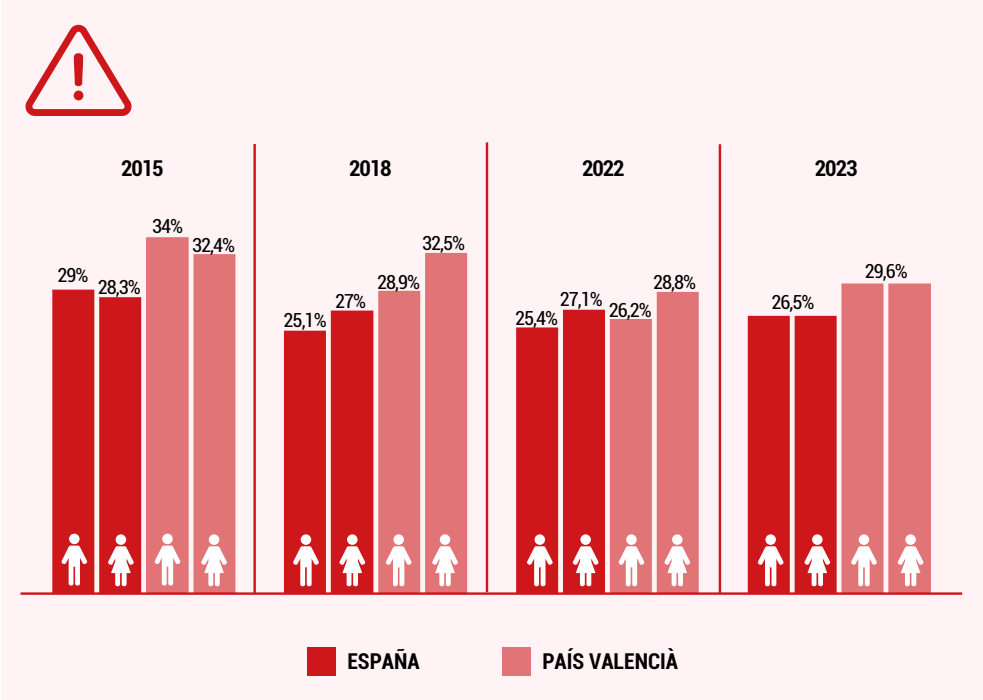
FIN DE LA POBREZA

ODS 1

META 1.2. DE AQUÍ A 2030, REDUCIR AL MENOS A LA MITAD LA PROPORCIÓN DE HOMBRES, MUJERES, NIÑOS Y NIÑAS DE TODAS LAS EDADES QUE VIVEN EN LA POBREZA EN TODAS SUS DIMENSIONES CON ARREGLO A LAS DEFINICIONES NACIONALES.

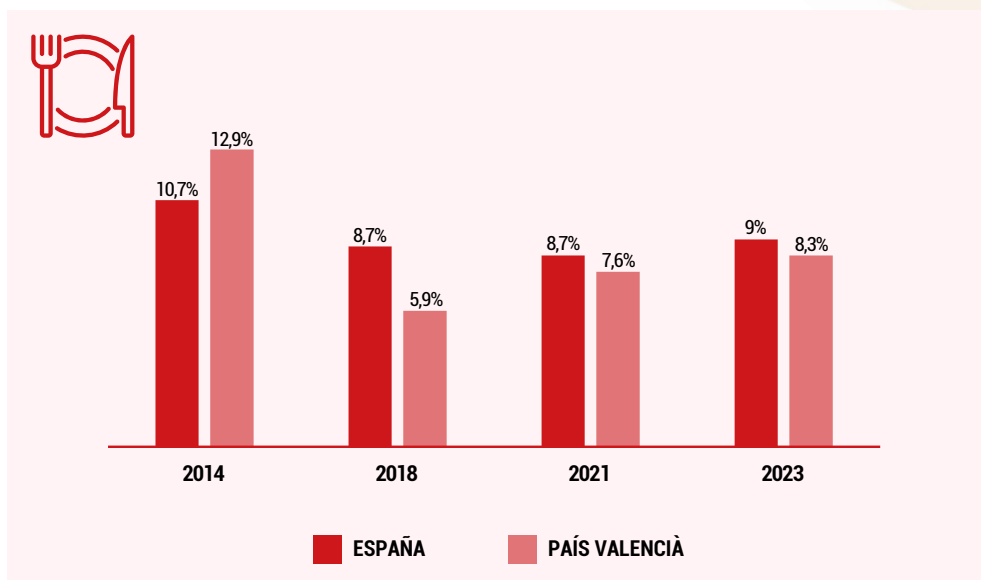
INDICADORES

Tasa de Pobreza y Exclusión Social (AROPE)¹



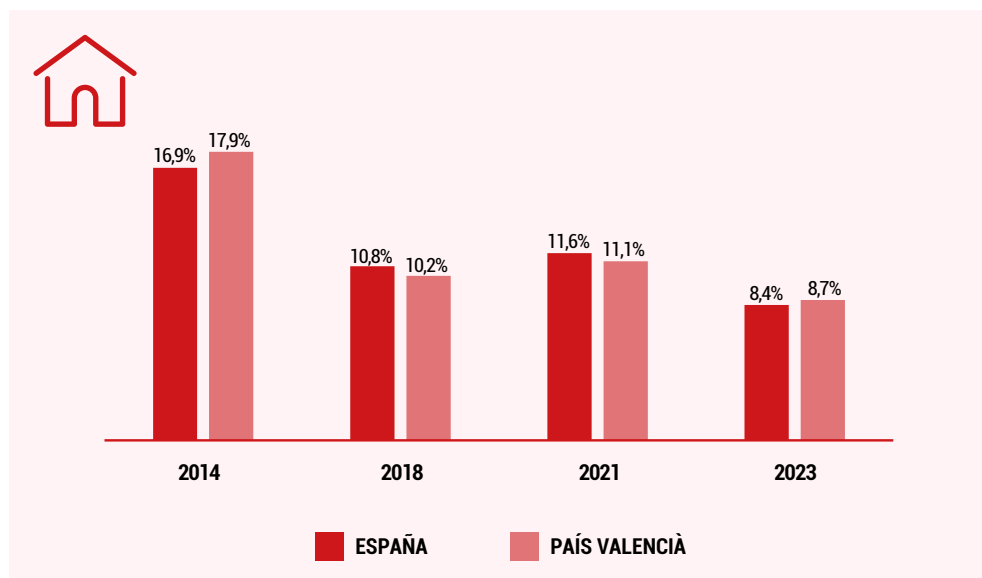
1. Según la EAPN (European Anti-Poverty Network) , una persona está en situación AROPE si cumple al menos uno de los tres criterios siguientes: está en riesgo de pobreza, está en privación material y social severa (PMSS), o tiene entre 0 y 64 años y vive en un hogar con baja intensidad de empleo (BITH). [https://www.eapn.es/estadodepobreza/#:~:text=El%20nuevo%20indicador%20est%C3%A1%20disponible,intensidad%20de%20empleo%20\(BITH\).](https://www.eapn.es/estadodepobreza/#:~:text=El%20nuevo%20indicador%20est%C3%A1%20disponible,intensidad%20de%20empleo%20(BITH).)

Privación Material y Social Severa²



2. La carencia material severa es la proporción de población que vive en hogares que carecen al menos de nueve artículos de los trece ítems siguientes:
1. No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año.
 2. No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días.
 3. No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada.
 4. No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos (de 650 euros).
 5. Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses.
 6. No puede permitirse disponer de un automóvil.
 7. No puede permitirse disponer de teléfono.
 8. No puede sustituir muebles estropeados o viejos.
 9. No puede permitirse sustituir ropa estropeada por otra nueva, o bien permitirse tener dos pares de zapatos en buenas condiciones.
 10. No puede permitirse reunirse con amigos/familia para comer o tomar algo al menos una vez al mes.
 11. No puede permitirse participar regularmente en actividades de ocio.
 12. No puede permitirse gastar una pequeña cantidad de dinero en sí mismo.
 13. No puede permitirse conexión a internet.

Hogares con Baja Intensidad de Trabajo³



ANÁLISIS

La evolución de la tasa de pobreza y exclusión social (AROPE) en España y en el País Valencià refleja una tendencia descendente a lo largo de los últimos años, aunque con fluctuaciones. En 2015, la tasa de pobreza y exclusión social en España era del 28.6%, mientras que en el País Valencià alcanzaba el 33.2%, superando la media nacional. La situación, sin embargo, mejoró en 2018, cuando la tasa en España se redujo al 26.1% y en el País Valencià al 30.7%. En 2022, se observó una leve regresión en la media española (26.3%) y una significativa mejora en el País Valencià, que bajó al 27.5%. No obstante, las mujeres han sido más afectadas por la pobreza en comparación con los hombres, lo que refleja la persistente desigualdad de género en la distribución de la riqueza y las oportunidades económicas. Esto revela la necesidad urgente de políticas de género que aborden la feminización de la pobreza, un problema agravado por las desigualdades salariales y la carga desproporcionada de cuidados no remunerados que recaen sobre las mujeres.

El indicador de privación material y social severa muestra una tendencia a la mejora. En 2015, España reportaba niveles superiores al 16% de la población en esta situación, con un dato significativamente más bajo en el País Valencià (7.9%). En 2023, España logró reducir esta cifra al 9%, mientras que en el País Valencià descendió al 8.3%. Sin embargo, los datos muestran que las mujeres han sufrido en mayor proporción las privaciones materiales y sociales a lo largo del tiempo, lo que pone en evidencia la vulnerabilidad de las mujeres

3. Hogares en el que sus integrantes (con edades 0 a 59 años) en edad de trabajar lo hicieron menos del 20% de su potencial total de trabajo en el año anterior.

en contextos de crisis económica. Es necesario constatar que los avances logrados son frágiles y requieren una protección social más sólida para evitar la recaída de personas en situaciones de vulnerabilidad.

Por otro lado, la proporción de hogares con baja intensidad de trabajo, que es un indicador crítico del empleo precario y la falta de oportunidades, ha disminuido desde 2014, pero sigue siendo alta en el País Valencià en comparación con la media nacional. En 2023, mientras que en España esta proporción era del 8.4%, en el País Valencià se situaba en el 8.7%, lo que sugiere la persistencia de problemas en el mercado laboral que afectan especialmente a las personas trabajadoras más vulnerables.

PROPUESTAS SINDICALES

A pesar de los avances en la reducción de la pobreza y la exclusión social, persisten retos estructurales que afectan a las mujeres y a los grupos más vulnerables de la sociedad. Es necesario continuar luchando por políticas que promuevan la igualdad de género en el ámbito laboral, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres para acceder a trabajos estables y bien remunerados. Además, se debe incrementar el gasto público en protección social para garantizar que los hogares con baja intensidad de trabajo reciban el apoyo necesario para mejorar su situación económica. También se aboga por la implementación de políticas de redistribución de la riqueza, como la subida del salario mínimo y la mejora de los derechos laborales, para reducir la brecha de pobreza entre hombres y mujeres. Por último, es crucial promover una mayor inversión en programas de empleo inclusivos, que prioricen a los sectores más afectados por la exclusión social y económica.

Tasa de Pobreza y Exclusión Social (AROPE)

- **Incrementar el salario mínimo interprofesional (SMI):** Aumentar el SMI para garantizar que las personas trabajadoras y sus familias puedan cubrir sus necesidades básicas.
- **Fomentar la creación de empleo de calidad:** Promover políticas que incentiven la creación de empleos estables y bien remunerados.
- **Mejorar el acceso a la formación y educación:** Implementar programas de formación continua y educación accesible para todos los trabajadores.

Umbral de Riesgo de Pobreza

- **Políticas de igualdad de género:** Promover la igualdad salarial y la equidad en el acceso a oportunidades laborales para reducir la pobreza entre las mujeres.
- **Apoyo a familias monoparentales:** Desarrollar programas específicos de apoyo para familias monoparentales, que a menudo están encabezadas por mujeres.

Porcentaje de ingresos destinados al pago de la vivienda habitual



43% en 2023

En España, el porcentaje del salario destinado al pago de la vivienda en alquiler ha aumentado considerablemente en los últimos años. En 2023, las personas dedicaron, en promedio, el 43% de su salario bruto al alquiler, lo que representa un incremento significativo respecto a los niveles recomendados por los expertos, que sugieren un máximo del 30%. Este aumento se debe a la escalada de los precios de alquiler en varios territorios, en particular en las zonas más demandadas como Baleares, donde se destinó hasta el 63% del salario bruto al pago del alquiler, Madrid (62%) y Cataluña (58%). En el País Valencià, el porcentaje alcanzó el 44%, reflejando también una situación complicada para muchas familias que deben destinar una parte sustancial de sus ingresos a la vivienda.

En términos de evolución histórica, en años anteriores, las personas destinaban porcentajes más bajos a los alquileres. Sin embargo, la tendencia muestra un incremento constante debido a la creciente demanda y la insuficiencia de oferta de viviendas accesibles. Esta situación es especialmente alarmante en comunidades como la Valenciana, donde, aunque no se llega a los niveles de Madrid o Baleares, sigue siendo un problema importante para la clase trabajadora.

Desde una perspectiva sindical, es fundamental implementar políticas que controlen los precios del alquiler y promuevan la construcción de viviendas asequibles. Además, se propone la creación de incentivos fiscales para las personas propietarias que ofrezcan alquileres asequibles y aumentar el parque público de viviendas en alquiler y/o compra, asegurando que las familias no tengan que sacrificar tanto porcentaje de sus ingresos para cubrir una necesidad básica como la vivienda.

META 1.3. SISTEMAS Y MEDIDAS APROPIADAS DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA TODOS Y TODAS.

INDICADORES



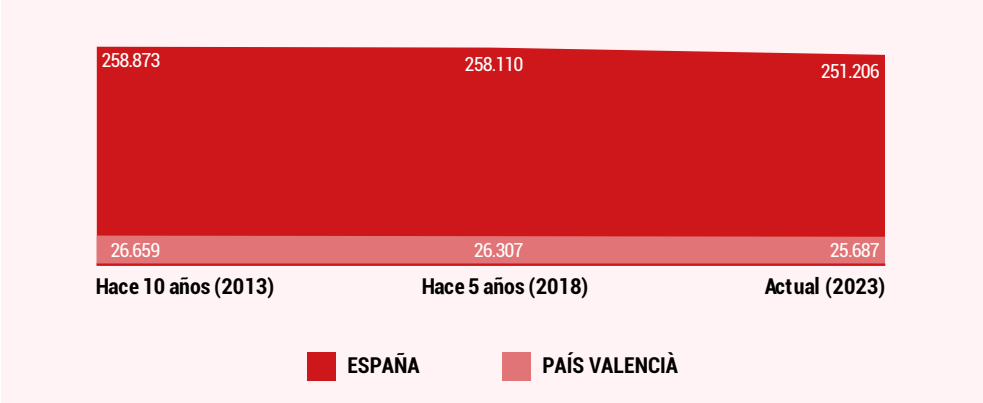
Pensionistas en alta a 1 de septiembre de 2024

	TOTAL		MUJERES		HOMBRES	
	ESPAÑA	PAÍS VALENCIÀ	ESPAÑA	PAÍS VALENCIÀ	ESPAÑA	PAÍS VALENCIÀ
Nº personas pensionistas	9.247.351	945.745	4.581.354	468.967	4.665.962	476.774
Importe medio mensual	1.390,15	1.287,69	1.209,83	1.125,61	1.567,20	1.447,11
Edad media	71,9	71,5	73,1	72,6	70,7	70,4
Número de pensiones	10.218.434	1.048.954	5.384.512	-	4.833.886	-

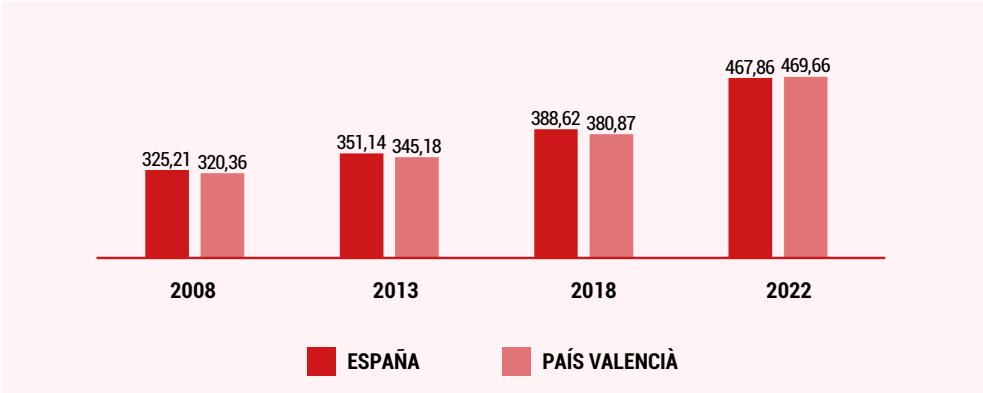
Desglose por Tipo de Pensión

	TOTAL SISTEMA		PAÍS VALENCIÀ	
	Nº	P. media (euros/mes)	Nº	P. media (euros/mes)
Total pensiones	10.218.434	1.258,04	1.048.954	1.161,01
Incapacidad permanente	978.165	1.164,05	96.825	1.112,05
Jubilación	6.501.862	1.445,75	666.463	1.326,75
Viudedad	2.350.561	897,85	245.296	840,79
Orfandad	341.610	502,61	37.731	471,19
Favor de familiares	46.236	743,18	2.639	725,85

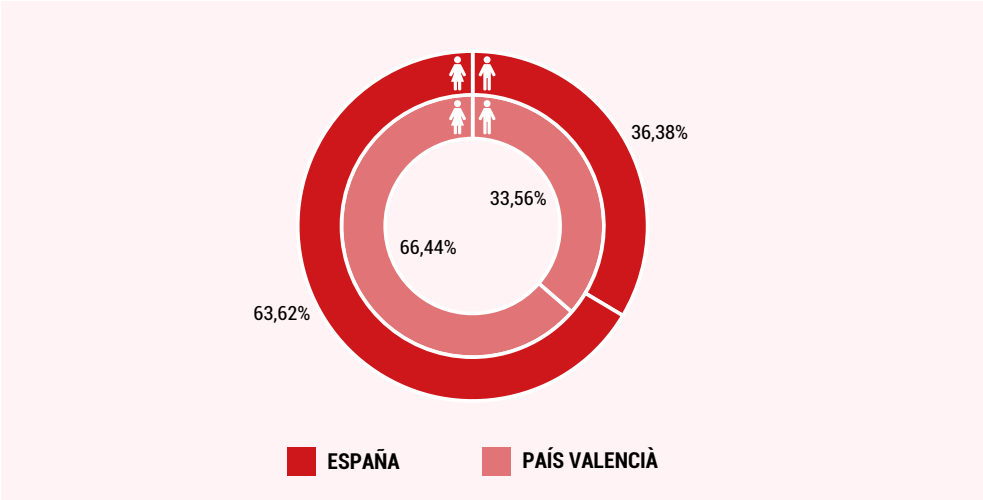
Número Total de Pensiones No Contributivas



Cuantía Media de las Pensiones No Contributivas



Sexo de la persona pensionista no contributiva



Nacionalidad de las personas pensionistas no contributivas

TOTAL UE Y EEE		ESPAÑA		OTRAS		TOTAL
Nº	%	Nº	%	Nº	%	
8.381	1.9	401.504	91.1	30.834	7	440.719

ANÁLISIS

El análisis de los datos de pensiones contributivas y no contributivas en el País Valencià muestra una clara desigualdad de género y una serie de desafíos estructurales relacionados con la precarización de ciertos grupos poblacionales.

España ha visto un incremento significativo en el número total de pensiones contributivas a lo largo de los años, reflejando el envejecimiento de la población y la mejora en la cobertura del sistema de seguridad social. En términos de las pensiones contributivas, se observa que las mujeres en el País Valencià reciben una pensión media significativamente menor que los hombres. La diferencia es notable: las mujeres reciben, de media, 1.125,61 euros frente a los 1.447,11 euros que perciben los hombres. Este fenómeno refleja las brechas salariales históricas y las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres, donde las mujeres han tenido una mayor representación en trabajos a tiempo parcial, precarios o con interrupciones por las responsabilidades de cuidados. Esta situación perpetúa una desigualdad estructural que se extiende más allá de la vida laboral, afectando directamente a la calidad de vida de las mujeres pensionistas, especialmente las mayores, que dependen de estas pensiones como principal fuente de ingresos. El sistema de pensiones sigue enfrentando el desafío de atender a una población envejecida, lo que incrementa la presión sobre la sostenibilidad del sistema.

En cuanto a las pensiones no contributivas, los datos también muestran una clara feminización de la pobreza en la vejez. En el País Valencià, el 66,44% de las personas que reciben pensiones no contributivas son mujeres, lo cual subraya la vulnerabilidad de las mujeres mayores, muchas de las cuales no han podido cotizar el tiempo suficiente para acceder a una pensión contributiva. La cuantía media de las pensiones no contributivas ha aumentado de manera constante en los últimos años, pasando de 320,36 euros en 2008 a 469,66 euros en 2022 en el País Valencià. Sin embargo, sigue siendo una cantidad insuficiente para cubrir las necesidades básicas, especialmente en un contexto de incremento del coste de vida.

El número de pensiones no contributivas ha disminuido ligeramente en los últimos diez años tanto en España como en el País Valencià. Este descenso refleja cambios demográficos, como una disminución en la población que cumple los requisitos para estas pensiones. La cuantía media de las pensiones no contributivas ha aumentado significativamente en la última década. Las pensiones de invalidez representan una mayor proporción de las pensiones no contributivas en comparación con las de jubilación. Las mujeres siguen siendo las principales beneficiarias de estas pensiones.

Desde una perspectiva de género, es importante considerar que las mujeres son más propensas a acabar en situaciones de invalidez debido a una combinación de factores que

incluyen condiciones de vida, salud, trabajo y responsabilidades de cuidados. Las mujeres suelen enfrentarse a mayores dificultades en el acceso a empleos de calidad y a menudo ocupan puestos de trabajo más precarios, con menor protección social y mayores riesgos laborales, lo que puede contribuir a una mayor incidencia de problemas de salud. Además, las mujeres suelen asumir una carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado en el hogar, lo que puede agravar su vulnerabilidad a problemas de salud a largo plazo.

El 91,10 % de las personas pensionistas no contributivas son de nacionalidad española, seguidas a mucha distancia por nacionales de países distintos no integrados en la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo.

PROPUESTAS SINDICALES

Es necesario seguir luchando por la igualdad en el acceso a pensiones dignas. Es esencial promover políticas que reduzcan la brecha de género en las pensiones, abogando por la mejora de los sistemas de cotización para que las interrupciones en la carrera laboral, como las que se producen por el cuidado de familiares, no penalicen de manera desproporcionada a las mujeres. Además, se debería exigir una actualización periódica de las pensiones no contributivas, de manera que se asegure que estas personas reciban un ingreso que les permita vivir con dignidad.

También es crucial ampliar las políticas de apoyo a las personas mayores, con énfasis en aquellos grupos más vulnerables, como las mujeres pensionistas y las personas mayores con pensiones no contributivas.

Finalmente, es necesario fortalecer el diálogo social para asegurar que cualquier reforma del sistema de pensiones tenga en cuenta las perspectivas de igualdad de género, justicia social y sostenibilidad a largo plazo. Desde el enfoque sindical, se seguirá defendiendo un sistema de pensiones públicas que garantice la dignidad de todas las personas mayores, con especial atención a aquellos colectivos que históricamente han sido marginados o infravalorados en el mercado laboral.

Pensiones Contributivas

- **Reforma del sistema de pensiones:** Asegurar la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones, incrementando la cuantía para garantizar una vida digna a las personas jubiladas. Incrementar la base de cotización mediante políticas de empleo que promuevan trabajos de calidad y estabilidad. Realizar reformas fiscales que garanticen recursos adicionales al sistema de seguridad social.
- **Revisión periódica de las pensiones:** Ajustar las pensiones de acuerdo con el coste de vida y la inflación. Asegurar que las pensiones cubran las necesidades básicas de las personas beneficiarias, ajustándose regularmente al coste de vida.
- **Asegurar la igualdad de género:** Implementar políticas específicas que reduzcan la brecha de género en el acceso y cuantía de las pensiones.

Pensiones No Contributivas

- **Incremento de las cuantías:** Aumentar las cuantías de las pensiones no contributivas para cubrir las necesidades básicas.

Prestaciones (Contributivas y Asistenciales) y Desempleo

- **Mejorar la cobertura de desempleo:** Ampliar la cobertura del desempleo para incluir a más personas trabajadoras, especialmente en los sectores más precarios.
- **Programas de inserción laboral:** Implementar programas de inserción laboral para personas desempleadas de larga duración y mayores de 45 años, en particular mujeres y otros colectivos vulnerables.

INDICADORES



Gasto certificado en dependencia

	2015	2020	2023
España	7.153.218.78	8.907.451.344	11.521.821.978
País Valencià	286.352.505	330.135.814	398.801.427

Evolución anual de infrafinanciación

	2012	2015	2020	2023
Aportación Estado	80.795.254	66.447.349	105.976.426	264.446.197
% aportación Estado	17,34%	12,28%	11,52%	22,29%
Aportación Generalitat	385.134.815	474.600.087	813.622.852	921.767.723
% aportación Generalitat	82,66%	87,72%	88,48%	77,71%
Importe total del gasto en dependencia	465.930.069	541.047.436	919.599.278	1.186.213.920
Infrafinanciación Estado 50%	152.169.780	204.076.369	353.823.213	328.660.762

Resumen de variables

		2019	2022	2024
Nº de solicitudes	España	1.894.744	1.982.018	2.121.851
	País Valencià	144.556	185.933	213.107
Resoluciones de grado	España	1.735.551	1.850.208	1.982.239
	País Valencià	121.696	169.110	195.460
Personas beneficiarias con derecho a prestación	España	1.115.183	1.313.437	1.466.080
	País Valencià	103.107	144.410	167.695
Persona beneficiarias con prestación efectiva	España		1.290.608	1.441.130
	País Valencià	99.509	131.407	155.323

Tiempos medios de resolución (en días)

		2020	2022	2024
Tiempo medio de gestión desde la solicitud a la resolución de grado	España	242	208	195
	País Valencià	412	245	222
Tiempo medio desde la resolución de grado hasta la resolución de prestación	España	158	106	112
	País Valencià	102	51	101

Situación de la lista de espera

		2020	2022	2024
Personas beneficiarias sin prestación con más de 6 meses y sin motivo	España	204.506	152.296	106.473
	País Valencià	11.849	6.327	7.865
Personas beneficiarias con prestación no efectiva con más de 6 meses y sin motivo	España	19.837	9.158	9.833
	País Valencià	1.165	315	606
Lista de espera total ⁴	España	311.445	224.693	188.309
	País Valencià	26.477	13.997	17.188

4. Engloba:

- Solicitudes sin resolución de grado con más de 6 meses de antigüedad y sin motivo de exclusión.
- Personas beneficiarias sin prestación con más de 6 meses de antigüedad y sin motivo de exclusión.
- Personas beneficiarias con prestación no efectiva con más de 6 meses de antigüedad y sin motivo de exclusión.

ANÁLISIS

En cuanto a dependencia, en España, el número de personas atendidas ha aumentado de manera consistente en los últimos diez años, lo cual refleja una mejora en la cobertura y en la gestión de las solicitudes de dependencia. En el País Valencià, aunque también se ha observado un incremento, este ha sido ligeramente más lento en comparación con la media nacional. Esto puede estar relacionado con desafíos territoriales específicos, como la gestión administrativa y los recursos disponibles. El gasto público en dependencia ha aumentado significativamente tanto a nivel nacional como en el País Valencià, lo que indica un compromiso creciente con el apoyo a las personas dependientes. Sin embargo, el gasto per cápita en el País Valencià sigue siendo inferior al de la media nacional, lo que puede implicar una necesidad de incrementar la inversión en este territorio para mejorar los servicios y la cobertura. Las mujeres representan una proporción significativa de las personas dependientes. Desde una perspectiva de género, es crucial reconocer que las condiciones de vida, salud, trabajo y responsabilidades de cuidado colocan a las mujeres en una posición más vulnerable para desarrollar situaciones de dependencia. Las mujeres suelen vivir más años, pero con una mayor carga de enfermedades crónicas y discapacidades, lo que aumenta la probabilidad de que necesiten cuidados prolongados en sus últimos años de vida. Además, a lo largo de su vida laboral, las mujeres a menudo enfrentan empleos más precarios, con menos protección social, lo que les deja menos recursos para enfrentar la vejez. La carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado que asumen las mujeres, tanto en el hogar como en el ámbito laboral, puede tener efectos acumulativos sobre su salud física y mental, incrementando su vulnerabilidad a situaciones de dependencia.

Esta realidad subraya la importancia de políticas que aborden estas desigualdades estructurales, promoviendo una mayor equidad en la protección social, en el acceso a los recursos y servicios de dependencia, en la prevención de la invalidez y reconociendo el impacto diferenciado que las desigualdades de género tienen en la vida y salud de las mujeres.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Reducir las listas de espera:** Aumentar los recursos para que las personas con derecho a dependencia reciban las prestaciones que les corresponden.
- **Mejora de la gestión y reducción de la burocracia,** a través de simplificar los trámites administrativos y reducir el tiempo de espera para la valoración y concesión de prestaciones y servicios. Esto incluye la digitalización de procesos y la mejora de la eficiencia administrativa.
- **Apoyo a personas cuidadoras:** Fomentar los servicios profesionales frente a los cuidados familiares: mejorar las condiciones laborales y la formación de las personas cuidadoras profesionales. Con respecto a las personas cuidadoras familiares (que deberían tener, tal y como establece la ley, un carácter excepcional), mayoritariamente mujeres, proveer apoyo formativo, servicios de respiro, etc.
- **Promoción de la Autonomía Personal:** Invertir en servicios y programas que promuevan la autonomía personal y la prevención de la dependencia, como la rehabilitación y los centros de día.

INDICADORES



INGRESO MÍNIMO VITAL

Datos acumulados de altas iniciales de prestaciones
de junio de 2020 a febrero 2024

Expedientes aprobados

España	773.654
Mujeres	517.715
Hombres	255.939
País Valencià	85.188
Mujeres	56.029
Hombres	29.159

Nº personas beneficiarias

España	2.279.440
Adultos	1.288.919
Menores	990.521
Mujeres	1.228.973
Hombres	1.049.971
País Valencià	250.871
Adultos	140.957
Menores	109.914
Mujeres	135.646
Hombres	115.188

Nacionalidad de titulares

España	557.405
Española	459.007
Extranjera	98.220
País Valencià	59.075
Española	45.917
Extranjera	13.128

Importe bruto de la nómina

España	346.405.008
País Valencià	39.132.161

Cuantía media mensual por persona beneficiaria

España	166,97
País Valencià	172,96

Cuantía media mensual por hogar

España	500
País Valencià	515,62

Hogares por tipo de hogar

España	557.405
Monoparentales	98.315
Hogares con menores	276.542
Hogares sin menores	182.548
País Valencià	59.075
Monoparentales	10.333
Hogares con menores	28.601
Hogares sin menores	20.141

ANÁLISIS

El análisis de los datos sobre el gasto en dependencia y la evolución de las prestaciones en España y en el País Valencià refleja una serie de desafíos importantes, especialmente en relación con la financiación y los tiempos de resolución. A nivel estatal, el gasto en dependencia ha aumentado significativamente en los últimos años, pasando de 7.153 millones de euros en 2015 a 11.521 millones en 2023. Este incremento es un reflejo de una mayor demanda de servicios, pero también pone en evidencia la necesidad de un compromiso estatal más robusto para financiar adecuadamente este sector esencial.

En el País Valencià, el gasto ha experimentado un crecimiento constante, aunque el porcentaje de aportación del Estado sigue siendo insuficiente, representando apenas el 22,29% en 2023. Esto resalta una infrafinanciación estructural, ya que la Generalitat ha sido responsable de cubrir la mayor parte del gasto, lo que sigue siendo una carga desproporcionada para

el presupuesto autonómico. Esta situación ha provocado una lista de espera persistente y tiempos de resolución elevados en comparación con otras comunidades, aunque estos tiempos han mejorado notablemente desde 2020. En 2024, el tiempo medio de gestión desde la solicitud hasta la resolución de grado ha disminuido a 222 días en el País Valencià, aunque sigue siendo más alto que la media estatal de 195 días.

Además, el número de personas beneficiarias con derecho a prestación ha aumentado, pero la prestación efectiva sigue siendo un desafío. La lista de espera sigue afectando a miles de personas, con 17.188 personas esperando en 2024 en el País Valencià. Aunque se ha reducido desde los picos de 2020, aún queda mucho por hacer para eliminar estos retrasos, especialmente en casos de personas que llevan más de seis meses sin recibir prestación.

PROPUESTAS SINDICALES

Es crucial abordar estas brechas de financiación y la desigualdad en la carga que soportan las comunidades autónomas. Se deben implementar medidas para que el Estado asuma una parte más equitativa del gasto en dependencia, garantizando que los recursos lleguen de manera eficiente y justa a todas las personas que lo necesiten. Asimismo, es necesario mejorar los sistemas de gestión y evaluación para reducir aún más los tiempos de espera, garantizando que las personas en situación de dependencia reciban la atención necesaria de manera oportuna.

Propuestas sindicales incluyen reforzar la financiación pública a través de una mayor aportación del Estado para alcanzar un 50% del total, como estaba previsto inicialmente en la Ley de Dependencia. Además, es fundamental fortalecer los recursos humanos en la administración pública, con el objetivo de reducir los tiempos de gestión y eliminar la lista de espera. En paralelo, sería necesario un control más riguroso de la calidad de los servicios ofrecidos, garantizando que todas las personas con dependencia tengan acceso a una atención adecuada y que las prestaciones sean efectivas dentro de los plazos establecidos. CCOO también propone una mayor inversión en formación y contratación de personal cualificado en el sector de los cuidados para cubrir la creciente demanda de servicios de dependencia.

INDICADORES

RENTA VALENCIANA DE INCLUSIÓN



Nº de personas titulares, beneficiarias y destinatarias de RVI⁵ por trimestre

	31/12/2020	31/12/2021	31/12/2022	31/12/2023
Nº personas titulares ⁶	30.059	34.398	35.821	35.115
Nº personas beneficiarias ⁷	37.276	41.095	37.365	33.123
Nº personas destinatarias ⁸	67.335	75.493	73.186	68.238

	Hombres	Mujeres	Otras
Nº de personas titulares por sexo - diciembre 2023	12.162	22.940	13
% de personas titulares por sexo - diciembre 2023	34,63%	65,33%	0,04%
Nº de personas beneficiarias por sexo - diciembre 2023	18.284	14.819	16
% de personas beneficiarias por sexo - diciembre 2023	55,21%	44,74%	0,05%
Nº de personas destinatarias por sexo - diciembre 2023	30.446	37.759	29
% de personas destinatarias por sexo - diciembre 2023	44,62%	55,34%	0,04%

	Menos de 25 años	Entre 25 y 40	Entre 41 y 65	65 o más
Nº de personas titulares por edad	955	7.461	21.283	5.391
% de personas titulares por edad	2,72%	21,25%	60,61%	15,35%

	Españolas	Extranjeras	Sin referencia
Nº de personas titulares por nacionalidad	25.030	10.079	6
% de personas titulares por nacionalidad	71,28%	28,70%	0,02%

5. Modalidades de renta valenciana de inclusión:
- RCIP: Renta Complementaria de Ingresos por Prestaciones.
 - RGIM: Renta Garantizada de Ingresos Mínimos.
 - RGIS: Renta Garantizada de Inclusión Social.
6. Personas titulares: serán titulares en cualquiera de las modalidades la persona a nombre de quien se tramita y concede la prestación.
7. Personas beneficiarias: tendrán la consideración de personas beneficiarias y destinatarias de la RVI las personas que formen parte de la misma unidad de convivencia que la titular, de acuerdo con la normativa aplicable.
8. Son la agregación de personas titulares y beneficiarias.

ANÁLISIS

Los datos de la Renta Valenciana de Inclusión (RVI) muestran una evolución notable en el número de personas titulares, beneficiarias y destinatarias en los últimos años. A finales de 2020, había 30.059 personas titulares de la RVI en el País Valencià, aumentando a 34.398 en 2021 y alcanzando un máximo de 35.821 en 2022, antes de descender ligeramente a 35.115 en 2023. El número de beneficiarios y destinatarios ha seguido una tendencia similar, con un aumento en 2021 seguido por un ligero descenso en 2022 y 2023.

El análisis de los datos desagregados por sexo revela que las mujeres representan la mayoría de las personas titulares de la RVI (65,33% en diciembre de 2023), lo que indica una mayor vulnerabilidad socioeconómica entre las mujeres en el País Valencià. Por otro lado, la proporción de beneficiarios masculinos es mayor (55,21% en diciembre de 2023), lo que podría reflejar situaciones familiares o dependencias adicionales.

En cuanto a la distribución por edad, la mayoría de los titulares de la RVI se encuentran en el rango de 41 a 65 años (60,61%), seguidos por personas de 25 a 40 años (21,25%). Esta distribución sugiere que las personas en la mediana edad son las que más enfrentan dificultades para acceder a una estabilidad económica. Las personas mayores de 65 años constituyen el 15,35% de los titulares, lo cual refleja la importancia de esta prestación para quienes están cerca de la edad de jubilación pero no disponen de recursos suficientes.

Respecto a la nacionalidad, el 71,28% de los titulares son españoles, mientras que el 28,7% son extranjeros. La significativa proporción de personas extranjeras indica la importancia de la RVI como herramienta de inclusión social para este colectivo, que puede enfrentar barreras adicionales en el acceso al empleo y otros recursos.

PROPUESTAS SINDICALES

Es crucial seguir impulsando políticas que amplíen la cobertura y eficacia de la RVI, especialmente en un contexto de crisis económica y aumento del coste de vida. Propuestas sindicales incluyen la necesidad de aumentar los recursos destinados a la RVI para asegurar que todas las personas en situación de vulnerabilidad tengan acceso a esta ayuda. Es esencial también mejorar la coordinación entre los servicios sociales para agilizar el proceso de solicitud y reducir los tiempos de espera.

Además, es necesario abordar las desigualdades estructurales que subyacen en la alta proporción de mujeres receptoras de la RVI, reforzando las políticas de igualdad y promoviendo la inserción laboral de las mujeres. Asimismo, se deben implementar programas de formación y empleo que faciliten la integración laboral de los colectivos más jóvenes y de personas extranjeras, brindándoles herramientas para mejorar su situación económica y reducir la dependencia de las ayudas públicas.



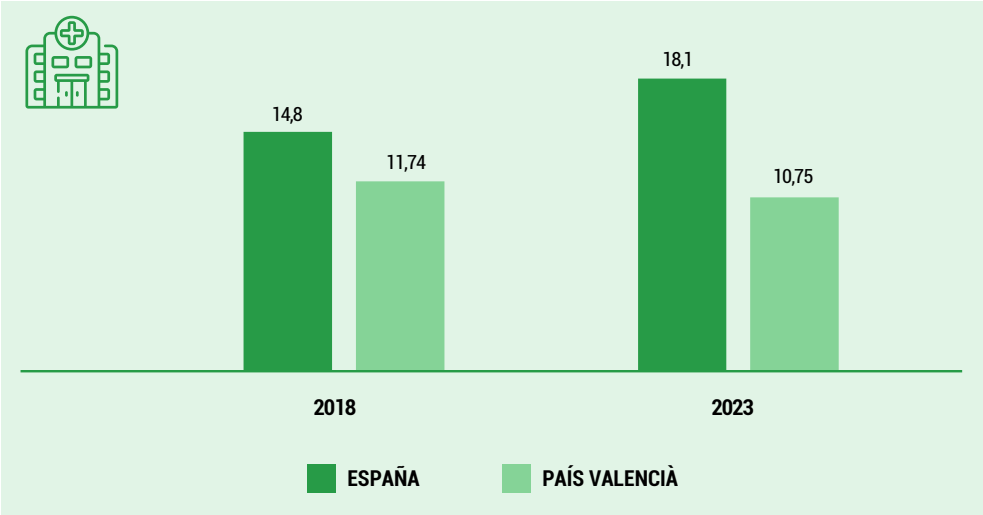
SALUD Y BIENESTAR

ODS 3

META 3.8. LOGRAR LA COBERTURA SANITARIA UNIVERSAL, EN PARTICULAR LA PROTECCIÓN CONTRA LOS RIESGOS FINANCIEROS, EL ACCESO A SERVICIOS DE SALUD ESENCIAL DE CALIDAD Y EL ACCESO A MEDICAMENTOS Y VACUNAS SEGUROS, EFICACES, ASEQUIBLES Y DE CALIDAD PARA TODOS Y TODAS.

INDICADORES

Lista de espera quirúrgica del SNS (Tasa de pacientes por 1.000 habitantes)



ANÁLISIS

En 2018, la media de España para la tasa de pacientes en lista de espera quirúrgica era de 14.8 por cada 1.000 habitantes, mientras que en el País Valencià era de 11.74 por cada 1.000 habitantes. Esto indica que el País Valencià tenía una mejor situación respecto a la lista de espera en comparación con la media nacional.

En 2023, la media nacional aumentó a 18.1 por cada 1.000 habitantes, reflejando un incremento significativo en la tasa de espera quirúrgica. En contraste, el País Valencià experimentó una reducción en la tasa, situándose en 10.75 por cada 1.000 habitantes, lo que sugiere mejoras en la gestión de las listas de espera quirúrgica en esta comunidad.

El País Valencià ha logrado mantener una tasa de lista de espera quirúrgica significativamente inferior a la media nacional, lo cual es indicativo de una gestión más eficiente de los recursos sanitarios y un enfoque efectivo en la reducción de los tiempos de espera.

A pesar del impacto de la pandemia de COVID-19, que ha afectado severamente a los sistemas sanitarios a nivel mundial, el País Valencià ha logrado no solo contener sino también reducir la lista de espera quirúrgica, lo cual es un logro significativo.

PROPUESTAS SINDICALES

Incrementar la Financiación:

- **Asegurar una financiación adecuada** y sostenible para el sistema sanitario, con un enfoque particular en la reducción de las listas de espera quirúrgicas.
- **Creación de un fondo específico** para la reducción de listas de espera quirúrgica, que permita la contratación de más personal y la ampliación de turnos quirúrgicos.

Optimización de Recursos:

- **Implementar programas de optimización de recursos sanitarios**, incluyendo la mejora de los sistemas de gestión y la adopción de nuevas tecnologías para aumentar la eficiencia en la programación y realización de cirugías.
- **Adopción de un sistema de gestión integral de listas de espera** que permita una priorización efectiva y transparente de los casos quirúrgicos.

Formación y Contratación de Personal:

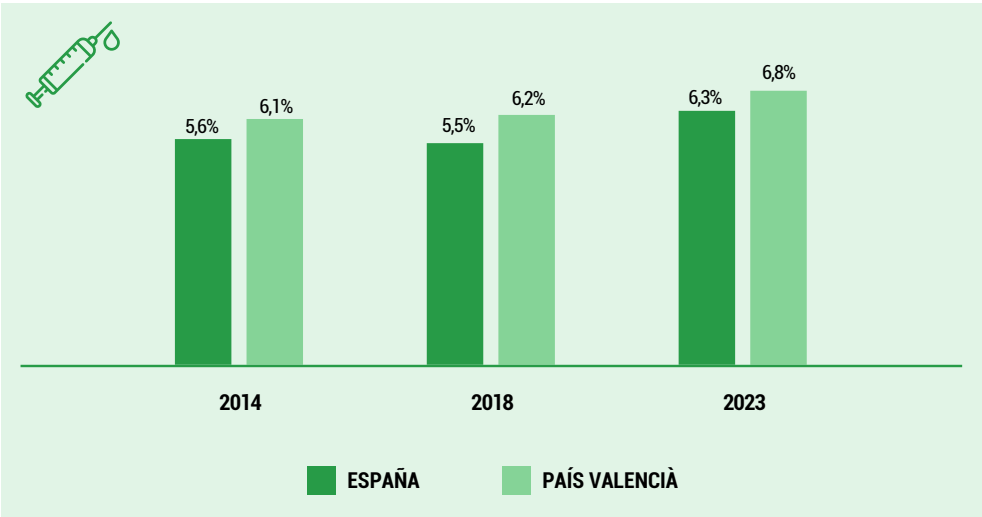
- **Ampliar la formación y contratación** de personal sanitario especializado en cirugía para garantizar que las capacidades quirúrgicas sean suficientes para atender la demanda.
- **Implementación de programas de formación continua** para el personal sanitario y la creación de incentivos para atraer y retener a profesionales de la salud en la Comunidad Valenciana.

Transparencia y Participación Ciudadana:

- **Fomentar la transparencia en la gestión de las listas** de espera quirúrgicas y promover la participación de la ciudadanía en la evaluación y mejora de los servicios sanitarios.
- **Creación de un observatorio ciudadano de salud** que supervise y evalúe la gestión de las listas de espera y haga recomendaciones para su mejora continua.

INDICADORES

Gasto Sanitario Público en porcentaje del PIB



ANÁLISIS

En 2014, el gasto sanitario público en España fue del 5.6% del PIB, mientras que en el País Valencià fue del 6.1%. Esto indica que el País Valencià dedicó un porcentaje mayor de su PIB a la sanidad pública en comparación con la media nacional. En 2018, el gasto sanitario público en España se mantuvo en un 5.5% del PIB, mientras que en el País Valencià aumentó ligeramente al 6.2%. El País Valencià continuó destinando un mayor porcentaje de su PIB a la sanidad en comparación con la media nacional. En 2023, el gasto sanitario público en España aumentó al 6.3% del PIB, reflejando una respuesta a las crecientes necesidades del sistema sanitario, especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19. En el País Valencià, el gasto sanitario también aumentó, alcanzando el 6.8% del PIB, manteniéndose por encima de la media nacional.

Compromiso con la Sanidad Pública: el País Valencià ha demostrado un compromiso constante con la sanidad pública, destinando una proporción significativa de su PIB a este sector. Sin embargo, es crucial analizar cómo se distribuyen estos recursos y asegurar que se utilicen de manera eficiente.

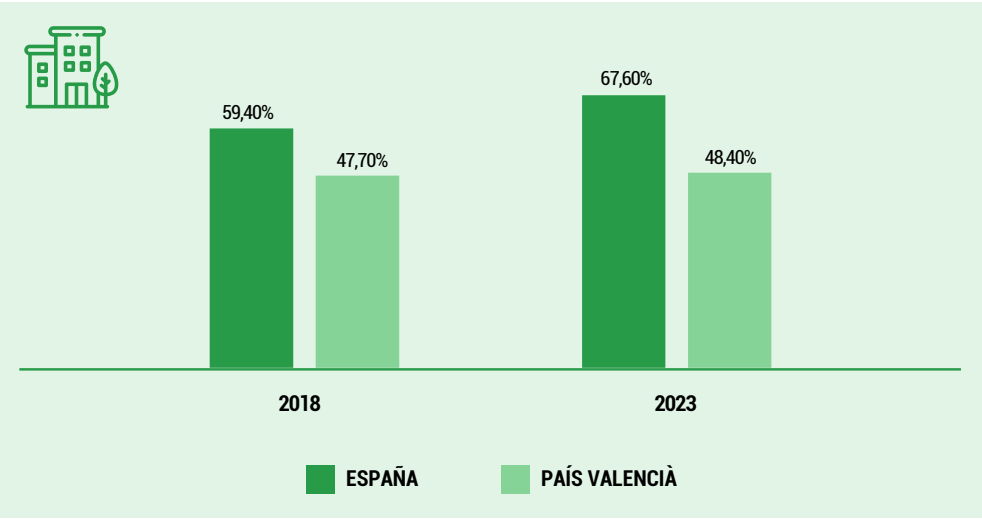
Impacto de la Pandemia: El aumento del gasto sanitario en 2023 refleja el impacto de la pandemia de COVID-19 y la necesidad de reforzar el sistema sanitario. Es esencial mantener y aumentar este nivel de inversión para asegurar la resiliencia del sistema de salud ante futuras crisis.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Aumentar la Financiación Sostenible:** asegurar una financiación sostenible y suficiente para la sanidad pública, que permita mantener y mejorar la calidad de los servicios. Esto incluye la asignación de fondos específicos para áreas críticas como la atención primaria y la salud mental.
- **Mejora de las Infraestructuras:** Invertir en la modernización y expansión de infraestructuras sanitarias, especialmente en zonas rurales y desfavorecidas, para garantizar un acceso equitativo a los servicios de salud.
- **Formación y Retención del Personal Sanitario:** Implementar programas de formación continua para el personal sanitario y ofrecer condiciones laborales atractivas para retener a los profesionales de la salud.
- **Transparencia y Eficiencia en la Gestión:** Promover la transparencia y eficiencia en la gestión de los recursos sanitarios, asegurando que los fondos se utilicen de manera efectiva y lleguen a las áreas que más lo necesitan.

INDICADORES

Proporción de plazas residenciales con financiación pública (públicas y concertadas) sobre el total de plazas residenciales



ANÁLISIS

La media de España en 2018 era del 59.40%, mientras que en el País Valencià era significativamente más baja, con un 47.70%. Esto refleja una diferencia notable en la proporción de plazas residenciales financiadas públicamente entre la media nacional y el País Valencià. En 2023, la media nacional aumentó a 67.60%, mientras que en el País Valencià hubo un ligero incremento hasta el 48.40%. Aunque el País Valencià mostró una ligera mejoría, sigue estando muy por debajo de la media nacional.

- **Insuficiente Financiación Pública:** La baja proporción de plazas residenciales con financiación pública en la Comunidad Valenciana indica una insuficiente inversión en servicios residenciales para personas mayores y dependientes. Esto puede afectar negativamente la calidad de vida de estas personas y sobrecargar a las familias que deben asumir los costos.
- **Desigualdad Territorial:** La disparidad entre el País Valencià y la media nacional refleja una desigualdad territorial en la distribución de recursos y servicios de bienestar social, lo cual es una preocupación importante.

PROPUESTAS SINDICALES

Incrementar la Financiación Pública:

- **Aumentar significativamente la inversión** en plazas residenciales públicas y concertadas para alcanzar al menos la media nacional. Esto puede lograrse mediante la reasignación de presupuestos y la búsqueda de financiación adicional.
- **Creación de un fondo autonómico específico** para la mejora de la infraestructura y servicios de las residencias públicas.

Mejorar la Calidad de los Servicios Residenciales:

- **Implementar programas de formación y desarrollo** profesional para el personal de residencias para asegurar un alto estándar de cuidado y atención.
- **Creación de un sistema de certificación y acreditación** para las residencias que cumplan con altos estándares de calidad.

Garantizar la Equidad en el Acceso:

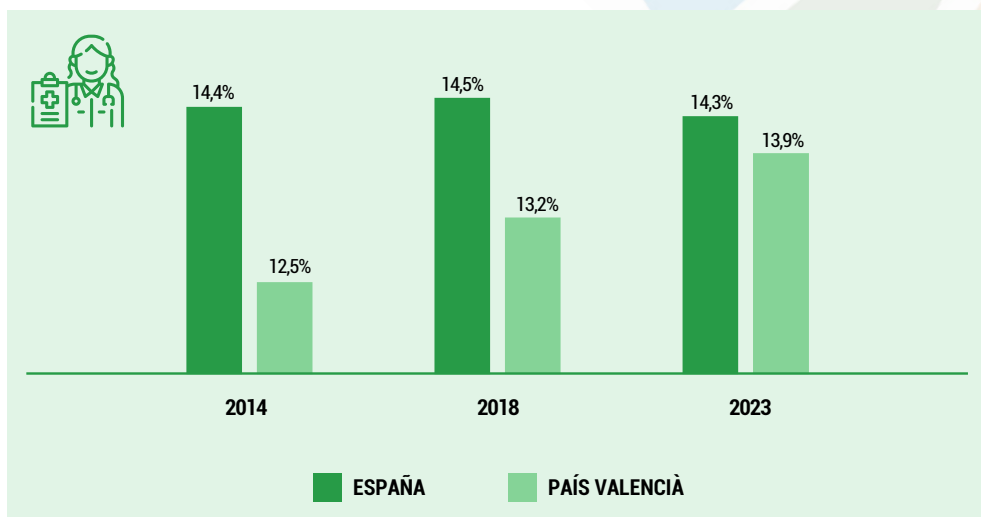
- Asegurar que todas las personas mayores y dependientes tengan **acceso equitativo a servicios residenciales de calidad**, independientemente de su situación económica.
- **Establecer políticas de copago justo** y subsidios para familias de bajos ingresos para que puedan acceder a estos servicios.

Transparencia y Rendición de Cuentas:

- **Promover la transparencia en la gestión** y asignación de recursos para servicios residenciales, y establecer mecanismos de rendición de cuentas para asegurar que los fondos se utilicen de manera eficiente.
- **Creación de un observatorio independiente que supervise** y evalúe la gestión de las residencias públicas y concertadas.

INDICADORES

Porcentaje de gasto sanitario público en atención primaria (Sobre Total de gasto)



ANÁLISIS

En 2014, la media de España para el porcentaje de gasto sanitario público en atención primaria era del 14.4% sobre el total de gasto sanitario, mientras que en el País Valencià era del 12.5%. Esto indica que el País Valencià destinaba una menor proporción de su gasto sanitario total a la atención primaria en comparación con la media nacional.

En 2018, la media nacional aumentó ligeramente al 14.5%, mientras que el País Valencià también aumentó su proporción a 13.2%. Aunque hubo una mejora en el País Valencià, seguía estando por debajo de la media nacional.

En 2023, la media nacional disminuyó ligeramente a 14.3%, mientras que el País Valencià continuó aumentando su proporción a 13.9%. Aunque la brecha se ha reducido, el País Valencià aún destina un menor porcentaje a la atención primaria en comparación con la media nacional.

Subfinanciación de la Atención Primaria: el País Valencià ha estado históricamente por debajo de la media nacional en cuanto a la proporción de gasto destinado a la atención primaria. La atención primaria es fundamental para la prevención, diagnóstico temprano y gestión de enfermedades crónicas, y su subfinanciación puede tener consecuencias negativas a largo plazo para la salud de la población.

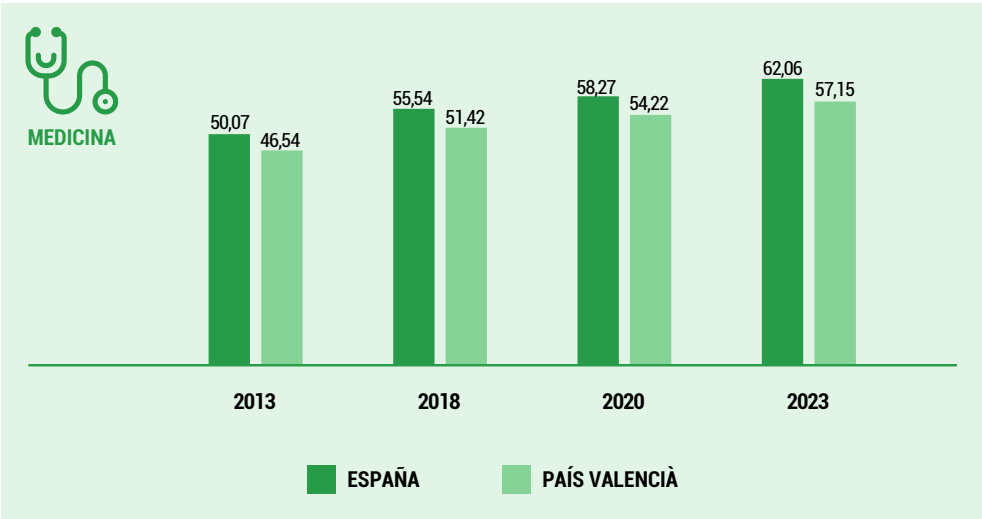
Esfuerzos de Mejora: Aunque ha habido esfuerzos para aumentar el gasto en atención primaria en el País Valencià, estos han sido insuficientes para alcanzar la media nacional. Es crucial continuar y aumentar estos esfuerzos para asegurar un sistema de salud más equilibrado y efectivo.

PROPUESTAS SINDICALES

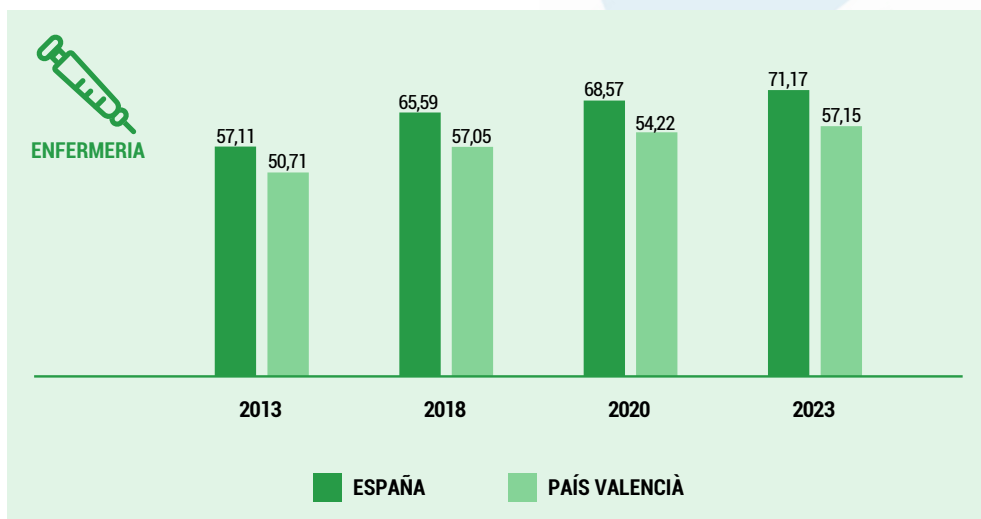
- **Incrementar la Inversión en Atención Primaria:** Aumentar significativamente la proporción del gasto sanitario público destinado a la atención primaria, alcanzando al menos la media nacional. Esto incluye la contratación de más profesionales de la salud, la mejora de las infraestructuras y el aumento de los recursos disponibles. Establecer un porcentaje mínimo del presupuesto sanitario destinado a la atención primaria, con un objetivo de al menos el 15% del total del gasto sanitario.
- **Mejora de las Condiciones Laborales:** Mejorar las condiciones laborales del personal de atención primaria para atraer y retener a profesionales cualificados. Esto incluye aumentos salariales, reducción de la carga de trabajo y oportunidades de desarrollo profesional.
- **Fortalecimiento de la Infraestructura:** Invertir en la modernización y expansión de los centros de atención primaria, especialmente en zonas rurales y desfavorecidas, para asegurar un acceso equitativo a los servicios de salud.
- **Integración de Servicios de Salud:** Fomentar la integración de servicios de atención primaria con otros niveles de atención sanitaria para mejorar la coordinación y continuidad del cuidado de los pacientes.

INDICADORES

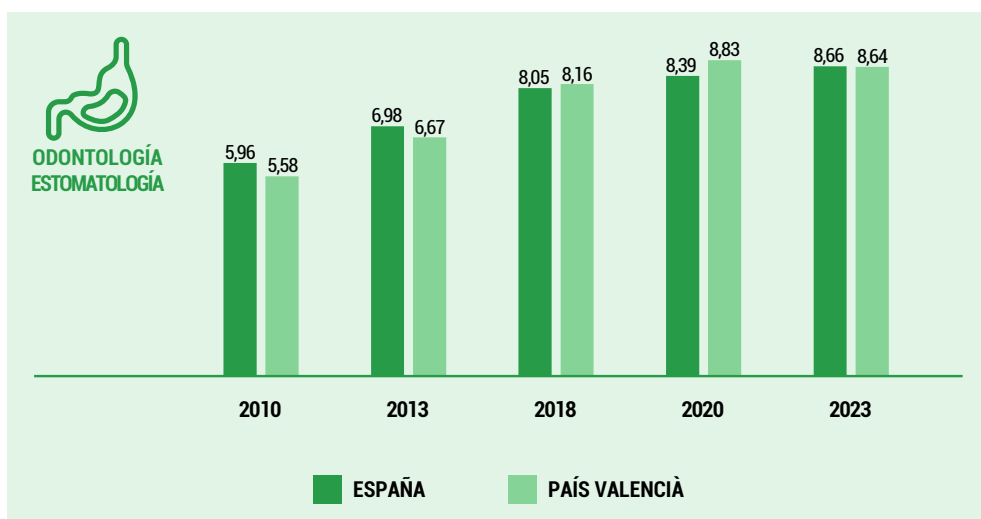
Número de personas colegiadas en medicina por cada 10.000 habitantes



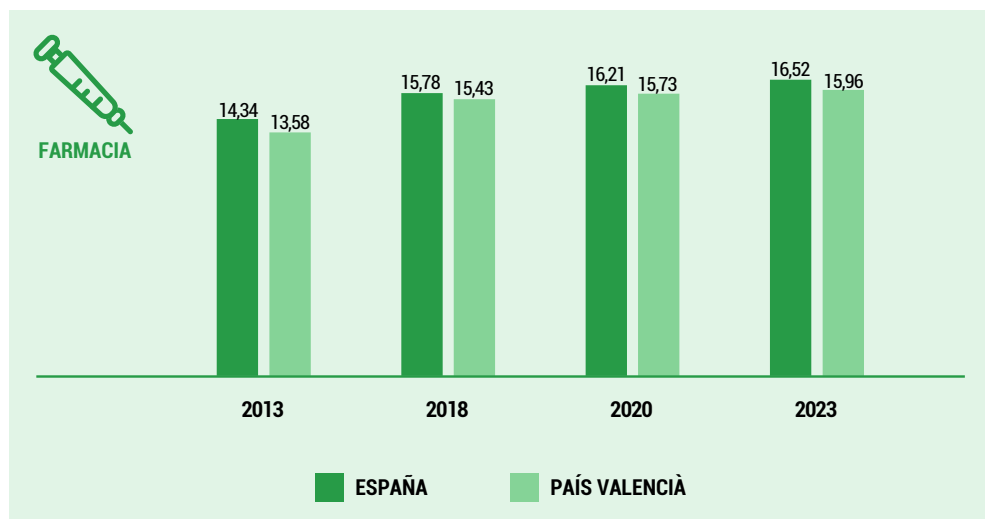
Número de personas colegiadas en enfermería por cada 10.000 habitantes



Número de personas colegiadas en odontología y estomatología por cada 10.000 habitantes



Número de personas colegiadas en farmacia por cada 10.000 habitantes



ANÁLISIS

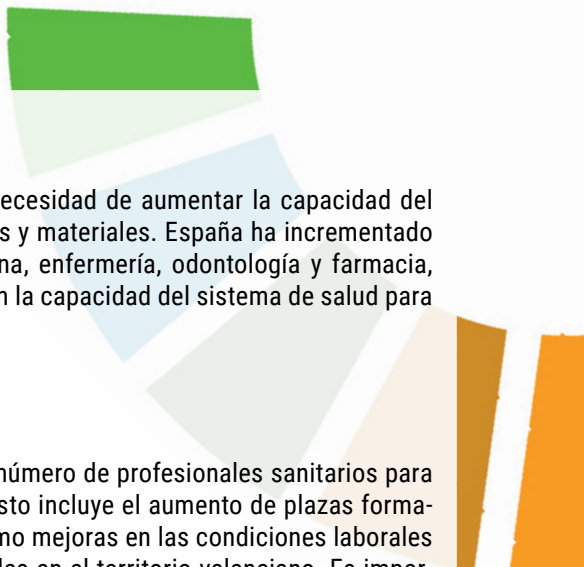
El análisis de la evolución de las personas colegiadas en los distintos campos de la salud en el País Valencià muestra un crecimiento continuo en el número de profesionales sanitarios, aunque el territorio valenciano sigue estando por detrás de la media nacional en la mayoría de las categorías. En el ámbito de la medicina, el número de médicos colegiados ha aumentado de manera constante, pasando de 46,54 por cada 10.000 habitantes en 2013 a 57,15 en 2023. Sin embargo, este crecimiento es más lento que la media nacional, que ha pasado de 50,07 a 62,06 en el mismo periodo, lo que sugiere un déficit relativo de personal médico en el País Valencià.

La evolución en el número de profesionales de enfermería muestra una tendencia similar. Aunque la ratio ha crecido desde 50,71 en 2013 hasta 62,22 en 2023, sigue por debajo de la media española, que se ha incrementado de 57,11 a 71,17 en el mismo periodo. Este desfase implica que el País Valencià continúa con una densidad de enfermería menor a la de otros territorios, lo cual puede repercutir en la calidad y accesibilidad de los servicios de atención sanitaria.

En el caso de odontología, la evolución ha sido desigual, con un aumento significativo entre 2010 y 2020, pero con una ligera reducción en 2023. Aunque el País Valencià ha logrado superar la media nacional en algunos años, el ligero descenso reciente refleja cierta inestabilidad en el crecimiento de esta profesión.

Para farmacia, el número de colegiados ha seguido una tendencia al alza, alcanzando los 15,96 por cada 10.000 habitantes en 2023, aunque sigue siendo inferior a la media nacional de 16,52. Este crecimiento, aunque positivo, muestra que persisten retos en la integración de más personal farmacéutico para satisfacer las necesidades crecientes en el ámbito de la atención sanitaria y el consumo de medicamentos.

Las políticas públicas de fortalecimiento del sistema de salud, conllevan el incremento en la financiación de la sanidad, la investigación médica y una mejor distribución de recursos.



En paralelo, la pandemia de COVID-19 resaltó la necesidad de aumentar la capacidad del sistema de salud y de invertir en recursos humanos y materiales. España ha incrementado la densidad de personas profesionales en medicina, enfermería, odontología y farmacia, desde 2015 hasta 2022, lo que refleja una mejora en la capacidad del sistema de salud para atender a la población.

PROPUESTAS SINDICALES

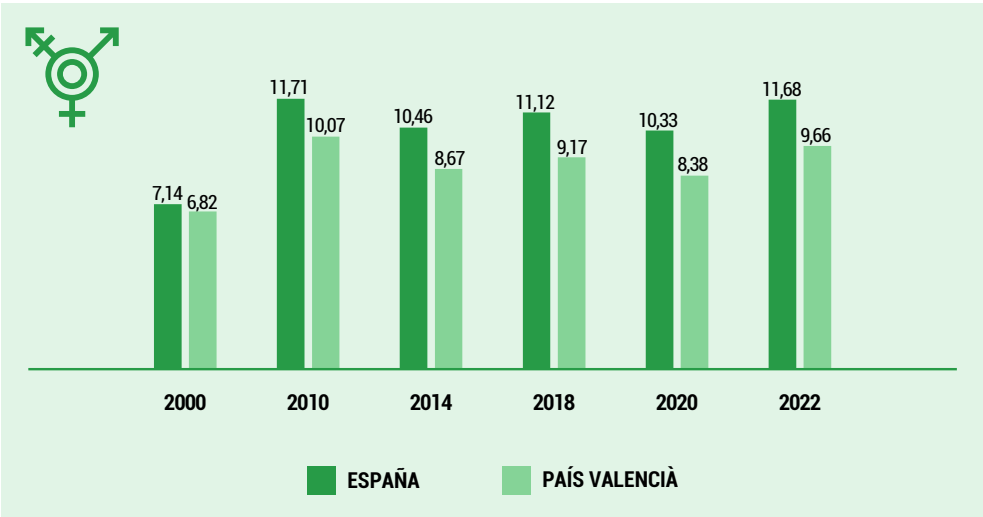
Es esencial impulsar políticas que incrementen el número de profesionales sanitarios para igualar, e idealmente superar, la media nacional. Esto incluye el aumento de plazas formativas y de contratación en el sector público, así como mejoras en las condiciones laborales que atraigan y retengan a las personas profesionales en el territorio valenciano. Es importante abordar los problemas de sobrecarga laboral y estrés en el sector, fomentando la contratación de personal adicional y mejorando la planificación de la distribución del personal en función de las necesidades específicas de cada área. Asimismo, se deben promover incentivos para atraer a profesionales en zonas rurales o con menor cobertura sanitaria, con el fin de garantizar una distribución equitativa del personal sanitario en toda la comunidad.

- **Lograr la Cobertura Sanitaria Universal.** Para lograr la cobertura sanitaria universal, es esencial incrementar el gasto público en sanidad, aumentando el presupuesto destinado a la sanidad pública para asegurar que todos los servicios esenciales estén cubiertos. Además, es fundamental garantizar el acceso igualitario a medicamentos y vacunas seguras y eficaces para toda la población, eliminando las barreras económicas y de distribución. También se deben implementar medidas para reducir las listas de espera en el sistema sanitario público, asegurando una atención rápida y eficiente. Paralelamente, se debe fortalecer la atención primaria como la base del sistema de salud, mejorando la infraestructura y aumentando el número de profesionales sanitarios.

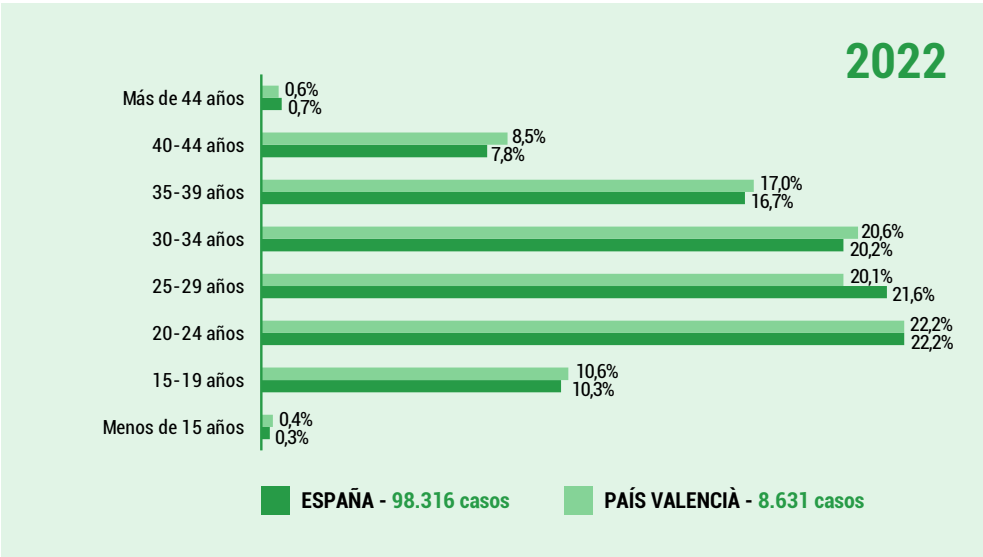
META 3.7. GARANTÍA DE ACCESO A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA, Y A LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR.

INDICADORES

Evolución Temporal de la Tasa de Interrupción Voluntaria del Embarazo⁹

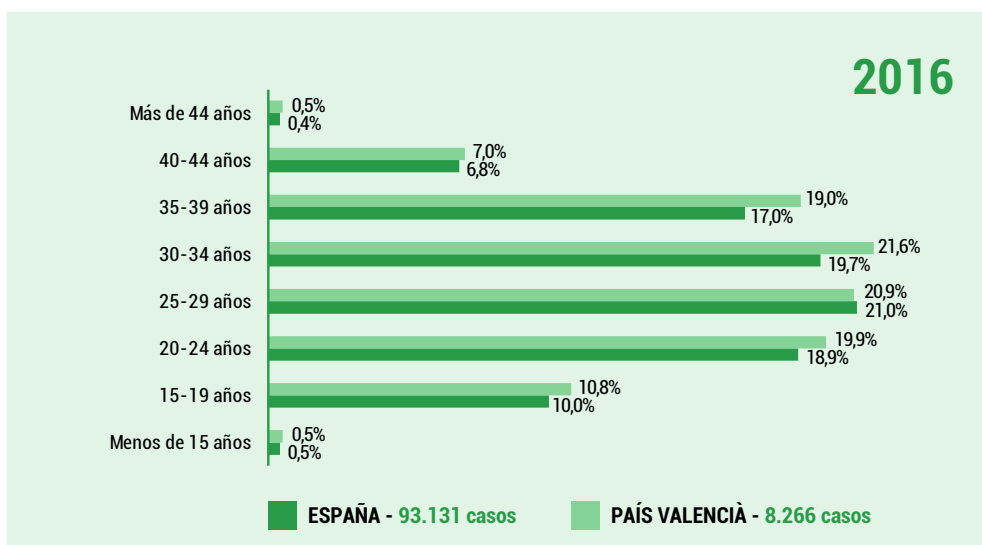
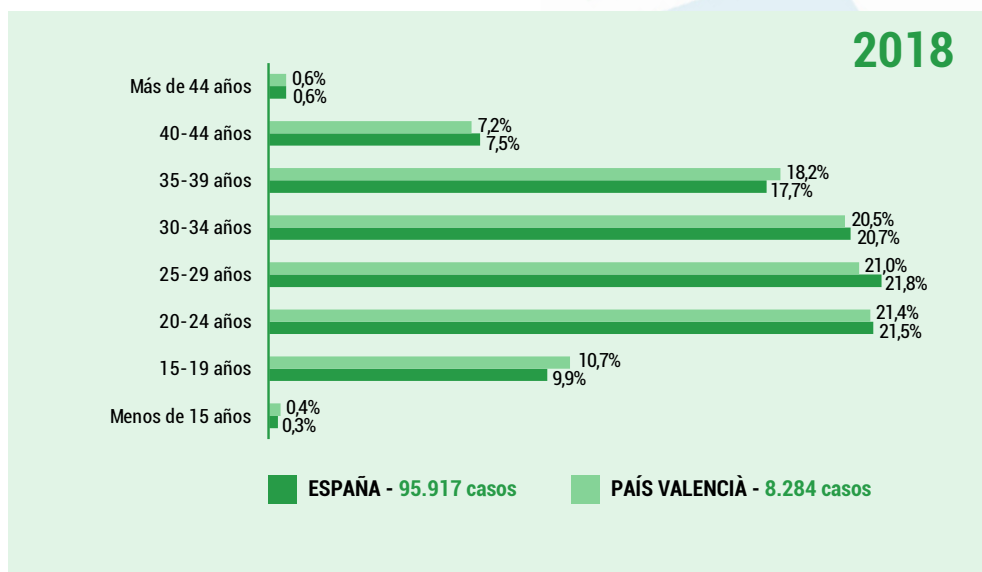


Evolución de Interrupciones Voluntarias del Embarazo por Grupos de Edad¹⁰



9. La tasa de interrupción voluntaria del embarazo se mide en interrupciones por cada 1.000 mujeres entre 15 y 44 años. <https://pegv.gva.es/auto/produccion/web/INDSOC/archivos/7.5.5.htm>

10. <https://pegv.gva.es/auto/produccion/web/INDSOC/archivos/7.5.4.htm>



ANÁLISIS

En cuanto a las enfermedades de transmisión sexual, la incidencia de nuevas infecciones por VIH y tuberculosis ha disminuido en España, indicando mejoras en la prevención y tratamiento de estas enfermedades.

La tasa de interrupciones voluntarias del embarazo ha mostrado ligeras fluctuaciones en el País Valencià y España. Desde 2010, hay una tendencia general de disminución en la tasa, especialmente notable en el País Valencià.

Los grupos de edad que presentan mayores tasas de interrupción son consistentemente los de 20 a 24 años y de 25 a 29 años. Las mujeres de 30 a 34 años también muestran tasas significativas. La tasa para las mujeres menores de 15 años y mayores de 44 años sigue siendo muy baja en comparación con otros grupos.

PROPUESTAS SINDICALES

Las propuestas sindicales se centran en mejorar la educación sexual mediante la implementación de programas integrales en todas las etapas educativas para prevenir embarazos no deseados, asegurando que esta educación sea inclusiva y accesible para todas las edades y géneros.

También se busca facilitar el acceso gratuito y universal a métodos anticonceptivos modernos, además de promover campañas de concienciación sobre su uso y la planificación familiar. El sindicato aboga por proveer servicios de apoyo psicosocial a las mujeres que consideren la interrupción del embarazo, estableciendo redes de apoyo especialmente para jóvenes y grupos vulnerables.

Asimismo, se propone mejorar la calidad y accesibilidad de los servicios de salud reproductiva, garantizando que todas las mujeres tengan un acceso rápido y seguro a estos servicios.

Por último, se fomenta el desarrollo de políticas que promuevan la igualdad de género y la autonomía de las mujeres sobre sus decisiones reproductivas, combatiendo la discriminación y el estigma asociados a la interrupción del embarazo. Estas propuestas buscan reducir la tasa de interrupciones voluntarias del embarazo a través de la educación, el acceso a servicios de salud y el apoyo integral a las mujeres en el País Valencià y en España.

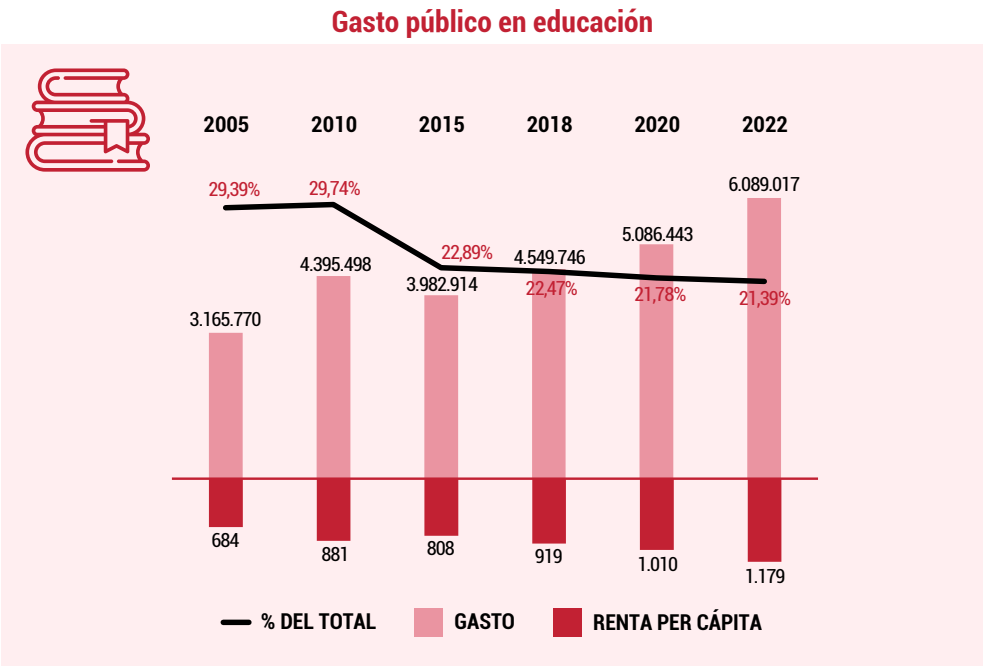


EDUCACIÓN DE CALIDAD

ODS 4

META 4.C. MEJORAR LA CUALIFICACIÓN Y CALIDAD DEL EMPLEO DOCENTE.

INDICADORES



Nº de profesores y profesoras en educación no universitaria

	2022-23	2019-20	2015-16	2010-11	2005-06	2004-05	2000-01	1995-96	1990-91
TOTAL	810.450	766.043	726.150	718.888	623.644	611.875	555.313	483.000	457.253
País Valencià	89.947	81.410	75.951	74.381	67.579	65.802	58.157	42.995	41.081
HOMBRES									
TOTAL	233.645	221.341	215.068	222.365	210.802	211.729	201.628	182.791	177.341
País Valencià	26.869	24.469	23.208	23.632	23.730	23.470	21.781	16.864	15.849
MUJERES									
TOTAL	576.805	544.702	511.082	496.523	412.842	400.146	353.685	300.209	279.912
País Valencià	63.078	56.941	52.743	50.749	43.849	42.332	36.376	26.131	25.232



Alumnado por personal docente¹¹

	2022-23	2019-20	2015-16	2014-15	2010-11	2005-06	2000-01	1995-96	1990-91
TODOS LOS CENTROS									
TOTAL	10,8	11,4	11,8	12,0	11,4	11,7	12,9	16,4	18,8
País Valencià	10,6	11,5	11,9	12,3	11,6	11,1	12,2	18,0	21,0
CENTROS PÚBLICOS									
TOTAL	10,0	10,7	11,2	11,5	10,7	10,8	11,9	15,5	17,5
País Valencià	9,9	10,8	11,2	11,7	10,6	10,2	11,1	16,2	19,5
CENTROS PRIVADOS									
TOTAL	13,0	13,2	13,2	13,3	13,4	14,2	15,6	19,0	22,1
País Valencià	12,4	13,2	13,4	13,5	14,4	13,8	15,9	24,2	24,9



Tasa neta de escolarización de 5 años

Total 2022: 97.5%
País Valencià: 96.8%

Tasa de población que completa la segunda etapa de enseñanza secundaria (20 a 22 años)

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Total	78,56	78,12	75,41	73,40	71,52	70,43	69,67	68,75
País Valencià	77,04	78,84	77,68	75,20	72,17	71,24	70,70	68,33



Tasa de abandono escolar temprano¹²

2023	2018	2013
17%	19%	25%

11. <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/nivelcalidadycondicionesdevida/indicadoressocialesdelacomunitat-valenciana>

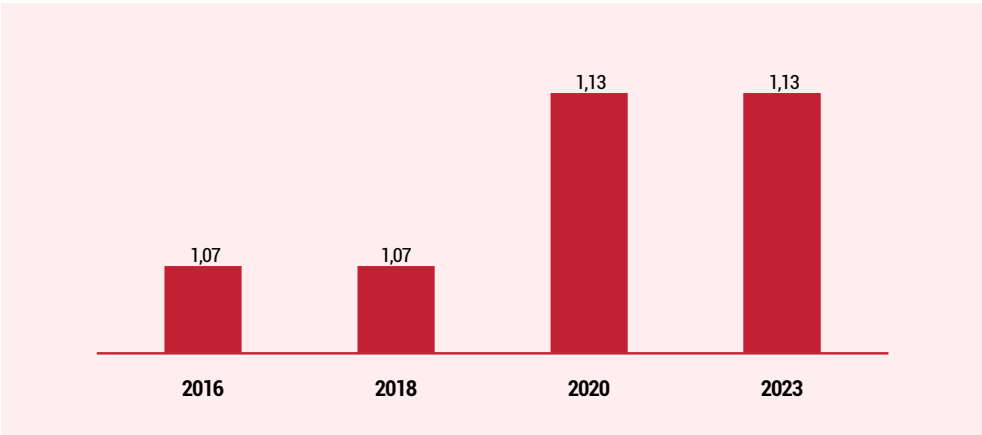
12. El abandono temprano de la educación-formación es el porcentaje de personas de 18 a 24 años que no ha completado la 2ª etapa de educación secundaria (nivel 3), y no ha seguido ningún tipo de formación en las cuatro últimas semanas.



Índice de Paridad entre Zonas Rurales y Urbanas (Educación)¹³

2016	2018	2020	2022
0,98	0,93	0,95	0,89

Índice de Paridad de Género en Educación (Estudios o Formación)¹⁴



ANÁLISIS

El País Valencià ha visto un aumento en la inversión educativa a lo largo de los últimos años. En 2022, el gasto per cápita en educación fue de 1.179 euros, una cifra considerablemente superior a la de 2015, cuando el gasto per cápita era de solo 808 euros. Sin embargo, a pesar de este incremento, el porcentaje del gasto total destinado a la educación en 2022 fue del 21,39%, una cifra inferior a la de años anteriores, como el 2010, cuando alcanzaba el 29,74%. Esto sugiere que, si bien la inversión en términos absolutos ha crecido, aún no se ha recuperado el peso relativo de la educación dentro del gasto público, lo que indica una posible falta de priorización de este sector.

El número de profesores y profesoras en la educación no universitaria en el País Valencià ha mostrado un crecimiento constante, pasando de 67.579 en 2015 a 89.947 en el curso 2022-2023. Este incremento es positivo y refleja el esfuerzo por mejorar la calidad de la

13. Este indicador refleja la relación entre las proporciones de personas de 15 a 64 años residentes en municipios de menos de 10.000 habitantes y aquellos en municipios más grandes que han realizado estudios o formación en las últimas cuatro semanas.

14. Este indicador mide la relación entre las proporciones de mujeres y hombres que han realizado estudios o formación reglada o no reglada en las últimas cuatro semanas <https://pegv.gva.es/es/temas/sociedad/nivel-calidadycondicionesdevida/indicadoressocialesdelacomunitatvalenciana>

educación mediante una mayor contratación de personal docente. Sin embargo, sigue existiendo una fuerte feminización del sector, con un 70% de mujeres en el cuerpo docente, lo que plantea la necesidad de revisar las políticas de promoción y apoyo a las mujeres en puestos de liderazgo y dirección en el ámbito educativo.

Otro dato relevante es el ratio de alumnado por personal docente. En el curso 2022-2023, el ratio en el País Valencià fue de 10,6 en todos los centros, una mejora respecto a los años anteriores. No obstante, sigue siendo ligeramente superior a la media estatal en algunas etapas. Este indicador muestra que, aunque ha habido mejoras, aún es necesario reducir el número de estudiantes por docente, especialmente en centros públicos, para garantizar una atención educativa más personalizada y efectiva. Este dato revela un problema estructural de financiación y dotación de recursos humanos en el sistema educativo. La ratio más alta de alumnado por docente implica una mayor carga de trabajo para el profesorado, lo que impacta negativamente en la calidad de la enseñanza y la atención personalizada que pueden recibir las y los estudiantes, un factor especialmente preocupante en etapas educativas tempranas y en poblaciones con mayores necesidades de apoyo.

En cuanto a la tasa neta de escolarización, el País Valencià alcanzó una tasa del 96,8% en 2022 para el alumnado de 5 años, muy cercana al promedio estatal (97,5%). Esto es un signo positivo, ya que muestra un elevado nivel de acceso a la educación en las etapas iniciales. Sin embargo, persisten problemas en la tasa de población que completa la segunda etapa de enseñanza secundaria, que, aunque ha mejorado desde el 68,33% en 2015 hasta el 77,04% en 2022, sigue siendo inferior a la media estatal del 78,56%. Este dato evidencia la necesidad de políticas que fomenten la permanencia de las y los estudiantes en el sistema educativo hasta completar etapas formativas más avanzadas.

El abandono escolar temprano en el País Valencià ha disminuido considerablemente, pasando del 25% en 2013 al 17% en 2023. Aunque esta mejora es significativa, la tasa sigue siendo elevada y plantea la necesidad de medidas más eficaces para combatir el abandono, especialmente en las zonas rurales, donde la brecha educativa respecto a las áreas urbanas ha aumentado, según lo muestra el índice de paridad entre zonas rurales y urbanas, que descendió a 0,89 en 2022.

Desde una perspectiva de género, el índice de paridad de género en la educación ha mostrado una mejora, alcanzando 1,13 en 2023, lo que indica que las mujeres están accediendo a la educación en mayor medida que los hombres. Sin embargo, esto no debe ocultar las barreras que siguen existiendo para las mujeres en la enseñanza de ciertos ámbitos científicos y tecnológicos, así como en su progresión a cargos de responsabilidad.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Incremento del gasto público, superior al 5%, de manera sostenida:** continuar aumentando la inversión en educación para mejorar infraestructuras, siempre con parámetros de sostenibilidad y eficiencia, contratar más personal docente y reducir la ratio alumno/profesor. Esto es esencial para ofrecer una atención más personalizada y de calidad.
- **Políticas que promuevan la igualdad de género y de diversidad en el ámbito educativo,** no solo aumentando la representación de mujeres en puestos directivos, sino también asegurando condiciones laborales equitativas. Es esencial seguir promoviendo la forma-

ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

ción continua y el desarrollo profesional de las mujeres docentes, además de implementar medidas que combatan la brecha salarial de género y mejoren las oportunidades de carrera dentro del sector educativo.

- **Actualización permanente del Currículum adaptándose a las nuevas necesidades** técnicas, profesionales, competenciales y tecnológicas. La Formación Profesional debe garantizar una preparación para el ejercicio de los derechos laborales y de ciudadanía, con autonomía y responsabilidad.
- **Reducir la ratio de alumnado por docente** para acercarla a la media nacional o, idealmente, por debajo de ella, lo que permitiría una enseñanza más equitativa y de mayor calidad. Además, es crucial que se priorice la inversión en la educación pública para garantizar la igualdad de oportunidades, evitando que las familias tengan que recurrir a la educación privada por mejores condiciones de enseñanza.
- **Programas de apoyo y tutoría dentro de un marco de mejora de la Orientación:** Implementar programas de apoyo para estudiantes en riesgo de abandono escolar es crucial. Esto incluye tutorías personalizadas, apoyo psicológico y orientación vocacional, elementos esenciales para mantener a los y las estudiantes en el sistema educativo.
- **Promoción de la igualdad de oportunidades:** El sistema público debe garantizar una educación inclusiva e integradora. Asegurar que todos los y las estudiantes, independientemente de su origen socioeconómico, tengan acceso a una educación de calidad es fundamental. Esto implica ofrecer becas, ayudas al estudio y políticas inclusivas que aborden las disparidades existentes.
- **Educación continua y formación profesional.** Inserción en ciudadanía: Resulta fundamental la formación en valores. Promover la educación continua y la formación profesional es vital para reducir la tasa de abandono y mejorar la empleabilidad de los y las estudiantes. Esto también incluye la necesidad de programas de recualificación para personas adultas.
- **Implementar políticas públicas** que fortalezcan la educación en las zonas rurales, asegurando que la inversión en infraestructura educativa y en programas de formación llegue a estas áreas de manera equitativa. Es necesario aumentar el acceso a la educación a distancia y fortalecer los programas de formación profesional en las áreas rurales para reducir la brecha con las zonas urbanas.
- **Continuar promoviendo la educación y la formación de las mujeres**, pero también enfocarse en atraer a más hombres hacia programas de educación y formación, especialmente en sectores donde están subrepresentados. Es fundamental desarrollar políticas de apoyo que aseguren que tanto hombres como mujeres tengan acceso igualitario a oportunidades educativas de calidad, y que estas oportunidades se traduzcan en mejoras reales en sus condiciones laborales y económicas.
- **Garantizar la protección de las lenguas oficiales** y promover su enseñanza-aprendizaje.



IGUALDAD DE GÉNERO

ODS 5

META 5.2. ELIMINAR TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS EN LOS ÁMBITOS PÚBLICO Y PRIVADO, INCLUIDAS LA TRATA Y LA EXPLOTACIÓN SEXUAL Y OTROS TIPOS DE EXPLOTACIÓN

INDICADORES



Víctimas de Violencia de Género (Asuntos Incoados)
Según Grupo de Edad (2011-2023)

Grupo de edad	2013	2017	2020	2023
TOTAL PV	3.857	4.196	4.473	5.239
<18 PV	2,40%	2,50%	1,90%	1,80%
18-24 PV	15,30%	14,60%	13,70%	12,80%
25-44 PV	64,60%	60,90%	61,10%	61,30%
45-64 PV	16,30%	19,90%	21,30%	22,60%
≥65 PV	1,50%	2,10%	1,90%	1,50%
TOTAL ESP	27.122	29.008	29.215	36.582
<18 ESP	1,80%	2,30%	1,80%	1,80%
18-24 ESP	14,90%	14,80%	14,00%	13,50%
25-44 ESP	63,80%	61,40%	61,70%	60,80%
45-64 ESP	17,60%	19,60%	20,50%	21,90%
≥65 ESP	1,80%	2,00%	2,00%	2,00%

ANÁLISIS

En 2023, el País Valencià registró un aumento del 14,1% en el número de víctimas de violencia de género en comparación con el año anterior, alcanzando un total de 28.214 víctimas. Asimismo, las denuncias presentadas por violencia de género ascendieron a 28.955, lo que representa un incremento del 9% respecto a 2022. La tasa de mujeres víctimas de violencia de género en el País Valencià fue de 106,5 por cada 10.000 mujeres, posicionándose como la tercera más alta de España, solo superada por Baleares y Murcia. En términos de sentencias judiciales, el 82,8% de las sentencias dictadas fueron condenatorias.

A lo largo de los últimos años, se ha observado un incremento en el número de denuncias y víctimas en el País Valencià, lo que refleja una mayor confianza de las mujeres en el sistema judicial. Sin embargo, también se destaca la persistencia de la violencia de género en la sociedad, con más de 500 denuncias y víctimas diarias en promedio durante 2023. La tasa elevada de condenas sugiere una mejora en la eficacia del sistema judicial en la gestión de estos casos. No obstante, el porcentaje de mujeres que renuncian a declarar sigue siendo preocupante, habiendo aumentado un 15,5% en 2023, con un total de 3.218 mujeres que decidieron no testificar.

Los datos evidencian una preocupante realidad en el País Valencià, donde la violencia de género continúa afectando a un número significativo de mujeres. El incremento en las denuncias y las víctimas sugiere que, aunque se está logrando una mayor visibilidad y respuesta judicial ante estos casos, la violencia sigue profundamente arraigada en la sociedad. La alta tasa de condenas es un indicativo positivo de la mejora en la actuación de la justicia, pero la persistente violencia y el incremento de mujeres que deciden no declarar son señales alarmantes que requieren atención urgente.

PROPUESTAS SINDICALES

Es crucial fortalecer la legislación vigente y garantizar su cumplimiento estricto para proteger a las víctimas de violencia de género y sancionar a los agresores de manera efectiva. Es esencial promover campañas de educación y sensibilización, dirigidas tanto a la población en general como a las escuelas, para prevenir la violencia desde edades tempranas. Asimismo, se deben incrementar los recursos disponibles para el apoyo integral a las víctimas, incluyendo asistencia psicológica, legal y social. Es fundamental capacitar a los profesionales involucrados, como personal de salud, educación y justicia, para asegurar que estén equipados para manejar estos casos de manera adecuada. Por último, se deben implementar políticas que promuevan la igualdad de género y prevenir la violencia, así como mejorar la coordinación entre instituciones para ofrecer una respuesta más eficaz y coherente ante los casos de violencia de género.

META 5.4. RECONOCER Y VALORAR LOS CUIDADOS Y EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADOS MEDIANTE SERVICIOS PÚBLICOS, INFRAESTRUCTURAS Y POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL, Y PROMOVRIENDO LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN EL HOGAR Y LA FAMILIA, SEGÚN PROCEDA EN CADA PAÍS.

INDICADORES

Excedencias por cuidados¹⁵ en la Comunitat Valenciana



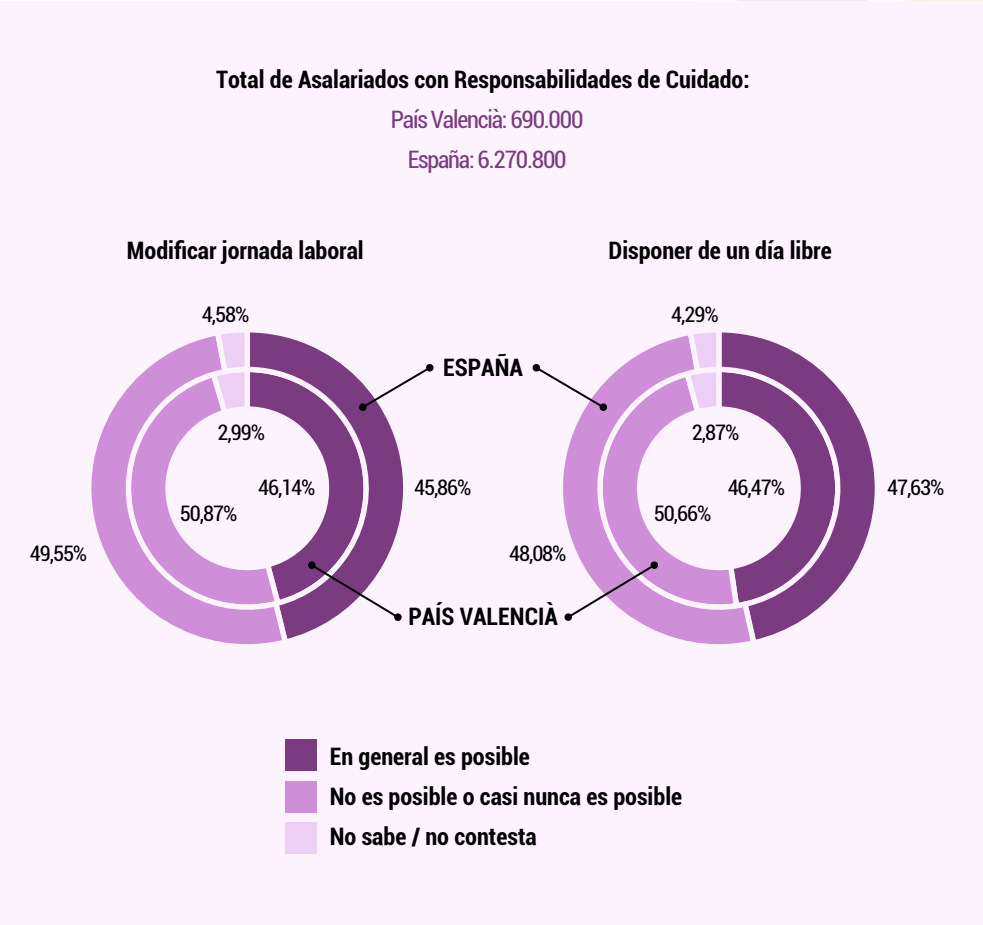
	Excedencias por cuidado de hijos			Excedencias por cuidados de familiares		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008	4.547	120	4.667	519	90	609
2009	3.772	116	3.888	404	79	493
2010	3.641	119	3.760	457	98	555
2011	3.445	114	3.559	423	101	524
2012	2.877	113	2.990	469	77	546
2013	2.529	105	2.634	419	84	503
2014	3.032	135	3.167	541	97	633
2015	3.710	210	3.589	555	107	662
2016	4.243	199	3.909	662	141	803
2017	3.936	238	4.481	666	156	822
2018	4.114	313	4.249	721	213	934
2019	3.961	342	4.456	776	174	850
2020	3.265	317	4.278	949	223	1.172
2021	3.328	343	3.608	764	171	935
2022		405	3.733	908	225	1.133

En 2008, el País Valencià presentó un total de 6,200 excedencias por cuidado familiar, de las cuales el 90% fueron solicitadas por mujeres. Esta tendencia se mantuvo durante los siguientes años, con ligeras variaciones, hasta llegar a 2022, donde se registraron 8,100 excedencias, de las cuales el 85% fueron también solicitadas por mujeres. En cuanto a los

15. https://public.tableau.com/views/T6-Mujeresyhombres/6_1-Dashboard?%3Alanguage=es-ES&publish=yes&%3A-display_count=n&%3Aorigin=viz_share_link%3F%3Atoolbar&%3AshowVizHome=no&%3Aembed=yes

permisos por riesgo durante el embarazo, en 2009 se registraron 1,800 permisos, cifra que aumentó a 2,100 en 2022, reflejando un crecimiento constante a lo largo de los años. La duración media de los permisos y prestaciones por lactancia también ha mostrado un aumento, pasando de 130 días en 2013 a 150 días en 2022.

Personas asalariadas entre 18 y 64 años con responsabilidades de cuidado, según la posibilidad de flexibilizar la jornada laboral¹⁶ en 2018



16. <https://pegv.gva.es/auto/produccion/web/INDSOC/archivos/3.4.1.htm>

ANÁLISIS

Se observa un incremento en las excedencias por cuidado familiar solicitadas tanto por mujeres como por hombres, aunque las mujeres representan la mayoría. La tendencia de crecimiento es similar, aunque el País Valencià muestra un incremento proporcionalmente más significativo.

Se da un aumento constante en el número de permisos y prestaciones por riesgo en el embarazo a lo largo de los años. En el País Valencià existe una tendencia similar a la nacional.

Se da un incremento progresivo en la duración media de los permisos y prestaciones por lactancia, con una tendencia similar en el País Valencià a la media de España.

La comparativa entre el País Valencià y España en términos de flexibilidad laboral y disponibilidad de días libres para aquellos con responsabilidades de cuidado muestra diferencias mínimas. Sin embargo, hay áreas de preocupación. En primer lugar la flexibilidad para modificar la Jornada Laboral. En el País Valencià, el 50.87% de las personas asalariadas con responsabilidades de cuidado no pueden modificar su jornada laboral, ligeramente por encima de la media nacional del 49.55%. En segundo lugar, la disponibilidad de Días Libres, el 50.66% de las personas trabajadoras en el País Valencià encuentran difícil disponer de días libres en comparación con el 48.08% a nivel nacional. En todos estos casos, las mujeres enfrentan mayores desafíos en la conciliación debido a sus roles de cuidado.

PROPUESTAS SINDICALES

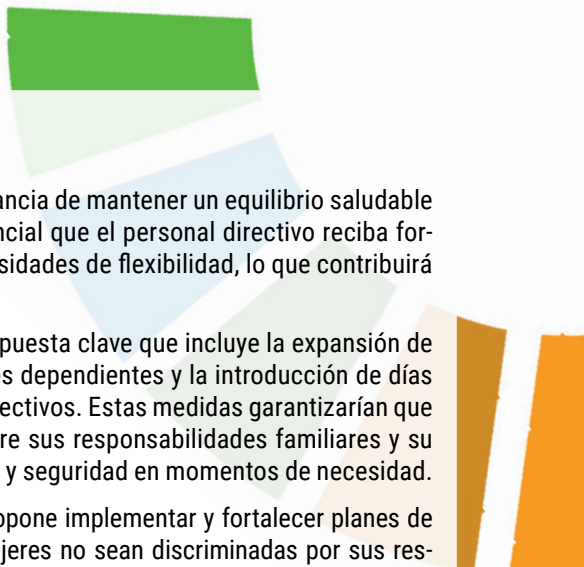
Fortalecimiento de la Conciliación Laboral y Familiar. **Medidas:** Implementar políticas que faciliten la conciliación, como permisos parentales equiparables para hombres y mujeres, horarios flexibles y teletrabajo. **Objetivo:** Reducir la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres y fomentar la corresponsabilidad en el hogar.

Mejora de las Condiciones de Permisos y Prestaciones. **Medidas:** Asegurar la igualdad en el acceso y duración de permisos por lactancia y riesgo durante el embarazo, incrementando la cobertura y el apoyo financiero. **Objetivo:** Garantizar la salud y bienestar tanto de las madres como de los recién nacidos, y fomentar la participación de los padres en el cuidado familiar.

Sensibilización y Formación: **Medidas:** Desarrollar campañas de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar. **Objetivo:** Cambiar las percepciones culturales y fomentar un reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado.

Promover la flexibilidad laboral es una de las principales propuestas sindicales, y se enfoca en implementar políticas de teletrabajo y horarios flexibles. Estas medidas permitirían a las personas empleadas manejar mejor sus responsabilidades de cuidado, lo que resulta crucial para equilibrar la vida laboral y personal. La capacidad de trabajar desde casa o ajustar los horarios laborales de acuerdo con las necesidades personales es fundamental para reducir el estrés y mejorar la calidad de vida de la población trabajadora, especialmente con responsabilidades familiares.

Aumentar la conciencia y la formación en torno a la conciliación laboral y familiar es otro enfoque importante. Las campañas de sensibilización deben dirigirse tanto a empleadores



como a personas empleadas, destacando la importancia de mantener un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Además, es esencial que el personal directivo reciba formación específica para gestionar equipos con necesidades de flexibilidad, lo que contribuirá a un entorno laboral más inclusivo y comprensivo.

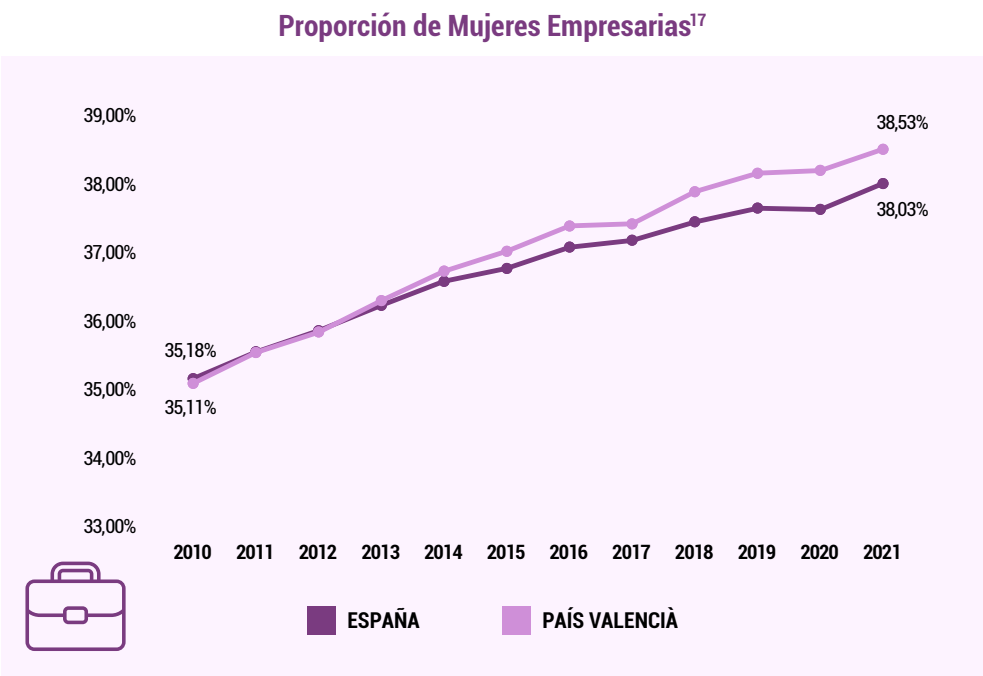
La ampliación de los derechos laborales es una propuesta clave que incluye la expansión de permisos remunerados para el cuidado de familiares dependientes y la introducción de días adicionales de cuidado familiar en los convenios colectivos. Estas medidas garantizarían que las personas trabajadoras no tengan que elegir entre sus responsabilidades familiares y su estabilidad laboral, proporcionando un mayor apoyo y seguridad en momentos de necesidad.

El apoyo a las mujeres trabajadoras es vital, y se propone implementar y fortalecer planes de igualdad en las empresas para asegurar que las mujeres no sean discriminadas por sus responsabilidades de cuidado. Además, es crucial facilitar programas de retorno al trabajo para aquellas mujeres que han tomado tiempo libre para cuidar a sus familias, asegurando así su reintegración efectiva en el mercado laboral sin penalización.

Finalmente, la ampliación de los servicios de apoyo, como guarderías y centros de día para dependientes, es fundamental. Estos servicios, que deberían ser subvencionados por el gobierno, facilitarían enormemente la conciliación entre la vida laboral y familiar. Asimismo, se propone ofrecer subvenciones a las empresas que implementen políticas efectivas de conciliación, incentivando así la adopción de medidas que benefician a las personas trabajadoras y promuevan un entorno laboral más justo y equitativo.

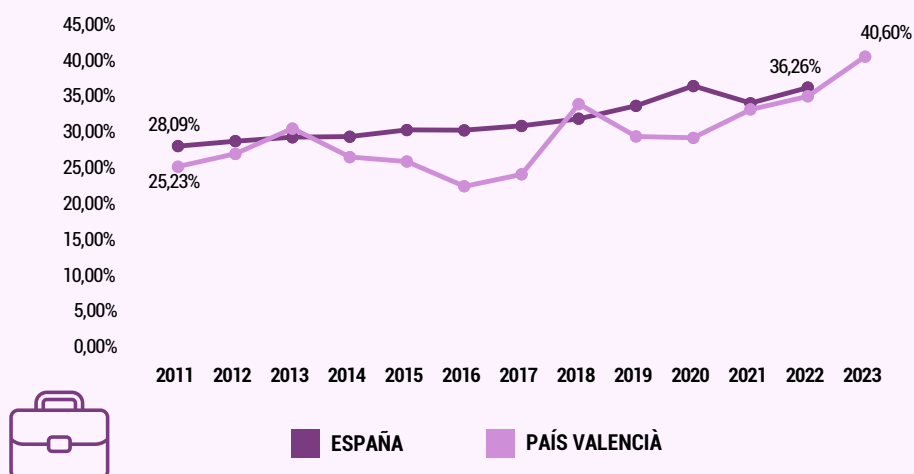
META 5.5. ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA DE LAS MUJERES Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LIDERAZGO A TODOS LOS NIVELES DECISORIOS EN LA VIDA POLÍTICA, ECONÓMICA Y PÚBLICA.

INDICADORES

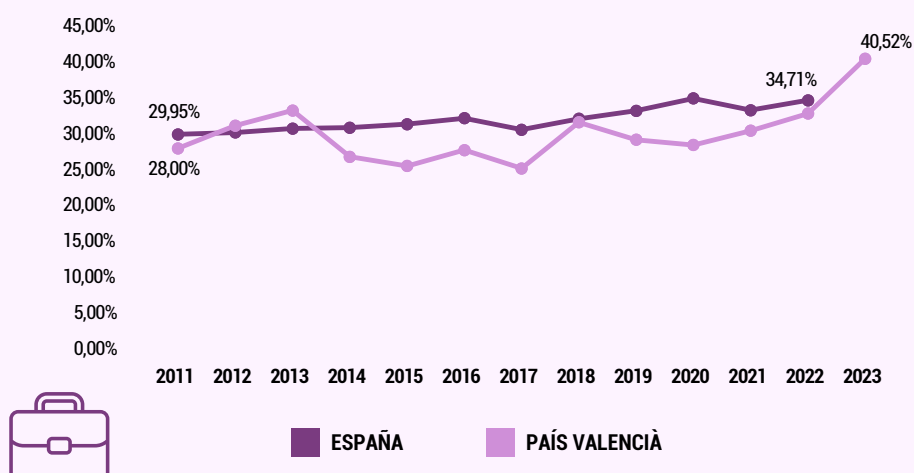


17. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1190_graf_cas.html

Proporción de Mujeres en Alta Dirección¹⁸



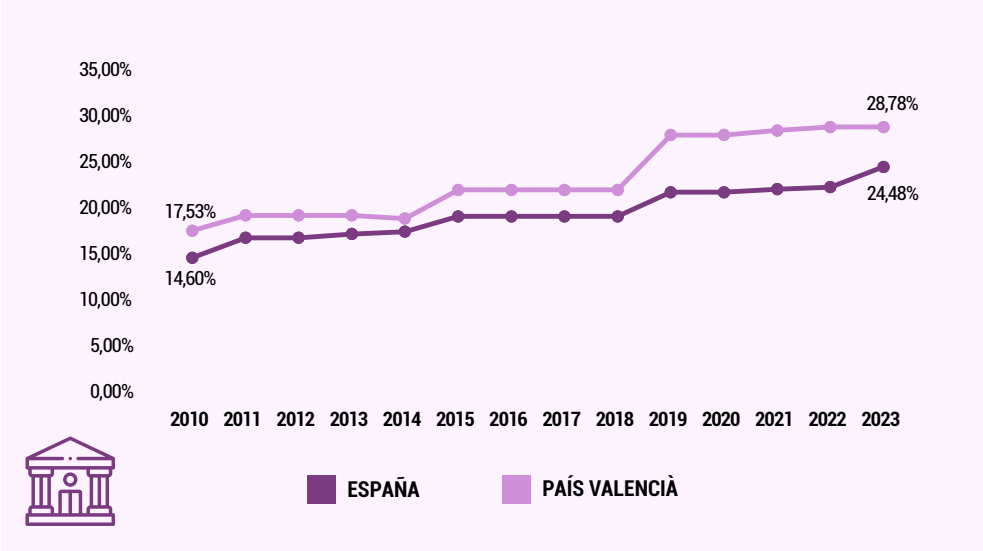
Proporción de Mujeres en Cargos Directivos¹⁹



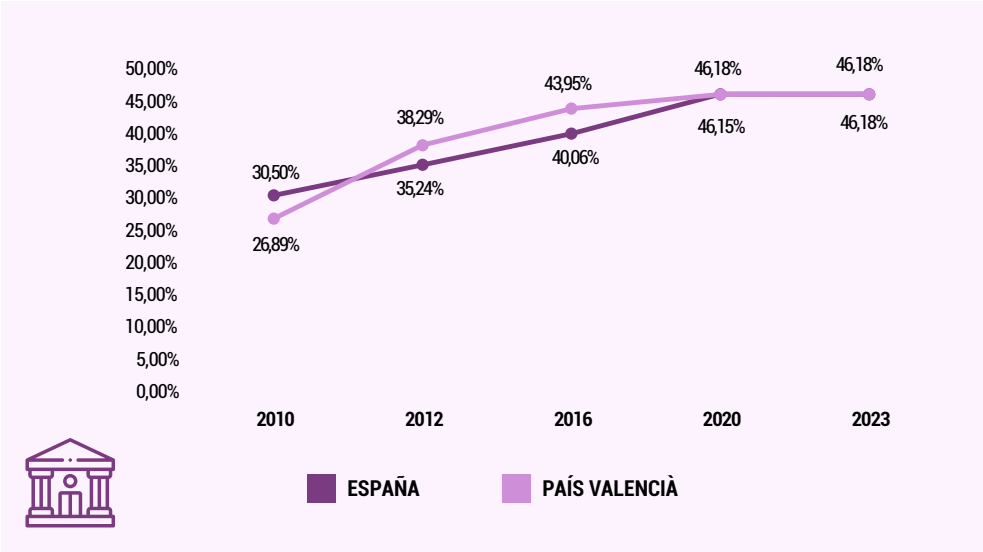
18. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V0450_graf_cas.html

19. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V0449_graf_cas.html

Proporción de Mujeres en Alcaldías²⁰



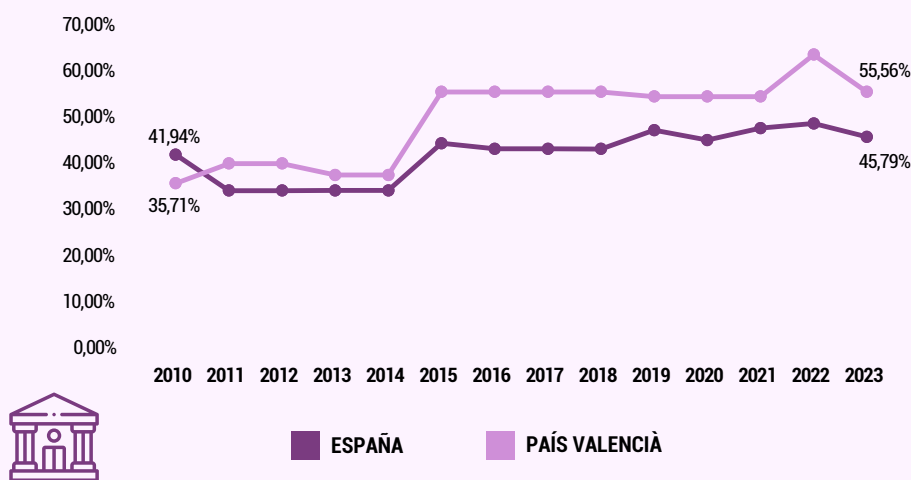
Proporción de Mujeres en Concejalías²¹



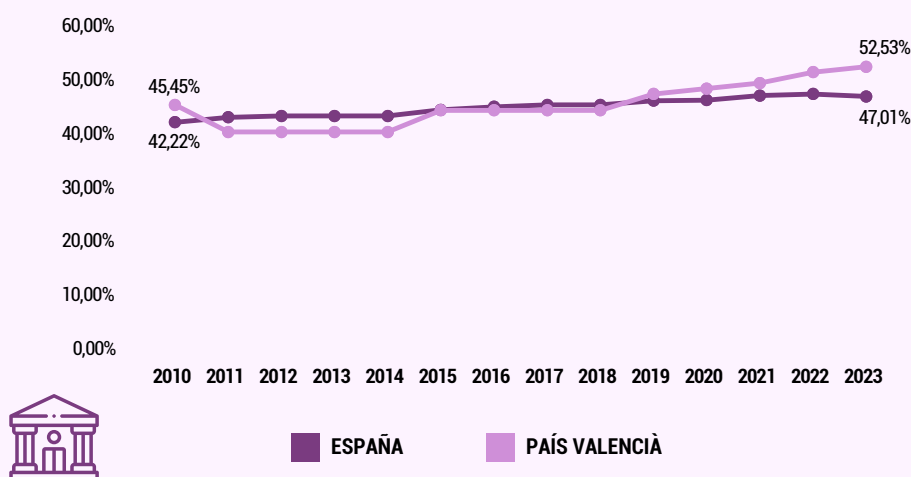
20. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1920_graf_cas.html

21. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1922_graf_cas.html

Proporción de Mujeres en Gobiernos Autonómicos²²



Proporción de Mujeres en Parlamentos Autonómicos²³



22. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1919_graf_cas.html

23. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1918_graf_cas.html

ANÁLISIS

El análisis de los datos sobre la participación económica y política de las mujeres en España y el País Valencià muestra una tendencia positiva en el avance hacia la igualdad de género, aunque con diferencias en diversos sectores. En términos de mujeres empresarias, el País Valencià y España han experimentado un aumento en la proporción de mujeres, con un incremento constante desde 2010, alcanzando en 2023 el 38.53% en España y el 38.03% en el País Valencià. A pesar de esta mejora, las mujeres siguen estando subrepresentadas en comparación con los hombres, lo que indica la necesidad de continuar impulsando políticas de apoyo para el emprendimiento femenino.

En cuanto a los cargos de alta dirección y directivos, la evolución también ha sido positiva, especialmente en los últimos años. En 2023, la proporción de mujeres en cargos de alta dirección en el País Valencià alcanzó el 36.26%, un avance significativo respecto al 24.15% en 2015. Esto refleja el impacto de las políticas de igualdad de género, pero el hecho de que las mujeres todavía ocupen menos posiciones de liderazgo que los hombres resalta las barreras estructurales que persisten en el acceso a estos puestos.

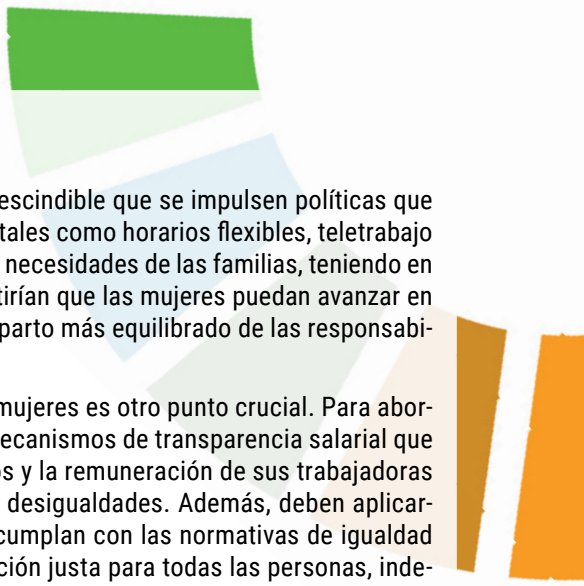
En la esfera política, el panorama es más alentador. En el País Valencià, la proporción de mujeres en alcaldías y concejalías ha crecido considerablemente. En 2023, el 28.78% de las alcaldías estaban ocupadas por mujeres, y en concejalías, el 46.18%, lo que muestra una tendencia de mayor paridad en la representación política local. En los parlamentos autonómicos, el País Valencià ha visto una evolución hacia una representación equilibrada, con un 47.46% de mujeres en 2023. Estos avances son producto de la implementación de cuotas y leyes de paridad que han promovido un acceso más equitativo a la toma de decisiones políticas.

No obstante, las disparidades siguen siendo más pronunciadas en los espacios empresariales y de alta dirección. Las mujeres enfrentan barreras adicionales debido a roles de género tradicionalmente asignados, dificultades para acceder a redes de apoyo profesional, y una carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado que dificulta su ascenso en la jerarquía laboral. Además, las posiciones en política aún muestran un techo de cristal en roles ejecutivos clave, como las alcaldías.

PROPUESTAS SINDICALES

Para promover la paridad de género en la política, es esencial que se establezcan cuotas de género obligatorias en las listas electorales y en los cargos de liderazgo. Este tipo de medidas no solo garantiza una representación más equitativa, sino que también ayuda a visibilizar y normalizar la presencia de mujeres en posiciones clave dentro de las instituciones políticas. Además, es fundamental ofrecer programas de formación y capacitación específicamente dirigidos a mujeres que aspiren a ocupar cargos políticos. Estas iniciativas proporcionarían no solo las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones con éxito, sino también una red de apoyo que refuerce su confianza y liderazgo en un ámbito tradicionalmente dominado por los hombres.

En el ámbito laboral y económico, el enfoque debe centrarse en la implementación de planes de igualdad dentro de las empresas. Estos planes deben incluir objetivos claros para aumentar la presencia de mujeres en cargos directivos y de alta dirección, donde actualmente



están subrepresentadas. Al mismo tiempo, es imprescindible que se impulsen políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, tales como horarios flexibles, teletrabajo y permisos parentales suficientes y adecuados a las necesidades de las familias, teniendo en cuenta su diversidad. Estas medidas no solo permitirían que las mujeres puedan avanzar en sus carreras, sino que también contribuirían a un reparto más equilibrado de las responsabilidades de cuidado.

La lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres es otro punto crucial. Para abordar este problema, es necesario implementar los mecanismos de transparencia salarial que obligan a las empresas a hacer públicos los salarios y la remuneración de sus trabajadoras y trabajadores, con el fin de detectar y corregir las desigualdades. Además, deben aplicarse sanciones efectivas para las empresas que no cumplan con las normativas de igualdad salarial, de manera que se garantice una remuneración justa para todas las personas, independientemente de su género.

Se debe continuar impulsando políticas que promuevan la inclusión de mujeres en cargos de liderazgo, no solo en el sector público sino también en el privado. Es vital fomentar la creación de programas de mentoría que conecten a mujeres en posiciones de liderazgo con aquellas que aspiran a alcanzar esos niveles, creando redes de apoyo y desarrollo. También es esencial que se ofrezcan incentivos a las empresas que adopten medidas concretas para reducir la desigualdad de género, así como la creación de mecanismos que garanticen una mayor transparencia en los procesos de promoción y remuneración dentro de las organizaciones.

Finalmente, en el ámbito empresarial, es crucial impulsar políticas fiscales y de crédito que favorezcan a las mujeres emprendedoras. Crear redes de apoyo para mujeres que deseen iniciar negocios y facilitar su acceso a financiación son medidas que pueden contribuir a una mayor equidad en el ámbito económico. Estas acciones deben estar respaldadas por políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y eliminen las barreras que históricamente han limitado el progreso de las mujeres en el ámbito empresarial y laboral.



TRABAJO DECENTE ES UN PRIORIDAD

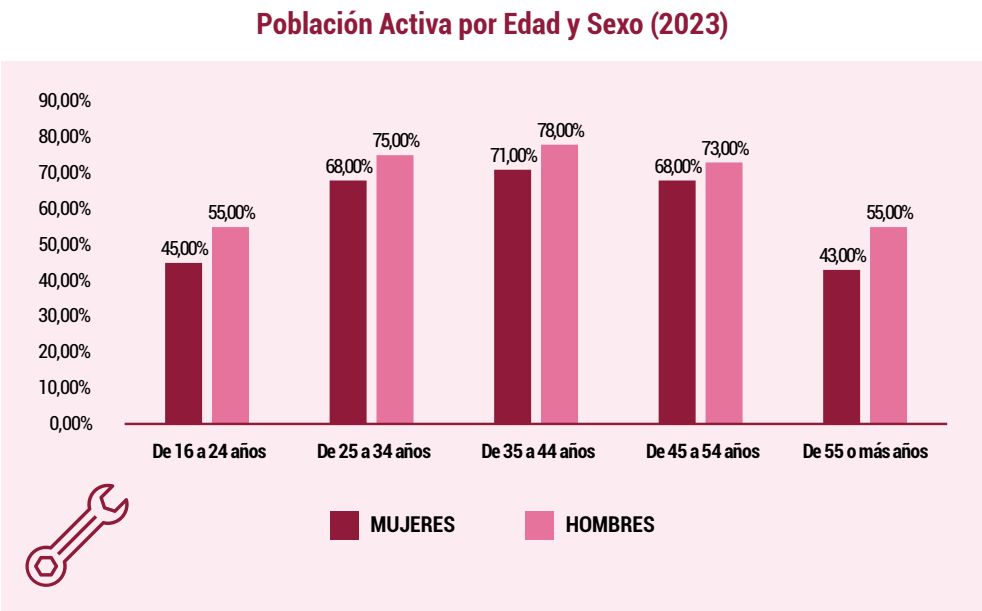
TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

ODS 8

META 8.3. PROMOVER POLÍTICAS ORIENTADAS AL DESARROLLO QUE APOYEN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, LA CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DECENTES, EL EMPRENDIMIENTO, LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN, Y FOMENTAR LA FORMALIZACIÓN Y EL CRECIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS Y LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, INCLUSO MEDIANTE EL ACCESO A SERVICIOS FINANCIEROS

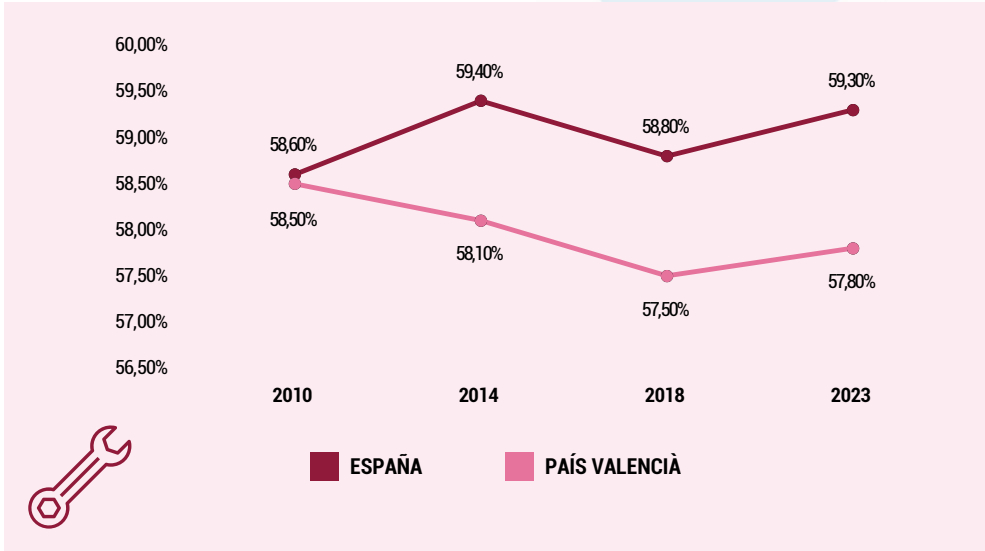
META 8.5. PARA 2030, LOGRAR EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y GARANTIZAR UN TRABAJO DECENTE PARA TODOS LOS HOMBRES Y MUJERES, INCLUIDAS LAS PERSONAS JÓVENES Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR.²⁴

INDICADORES

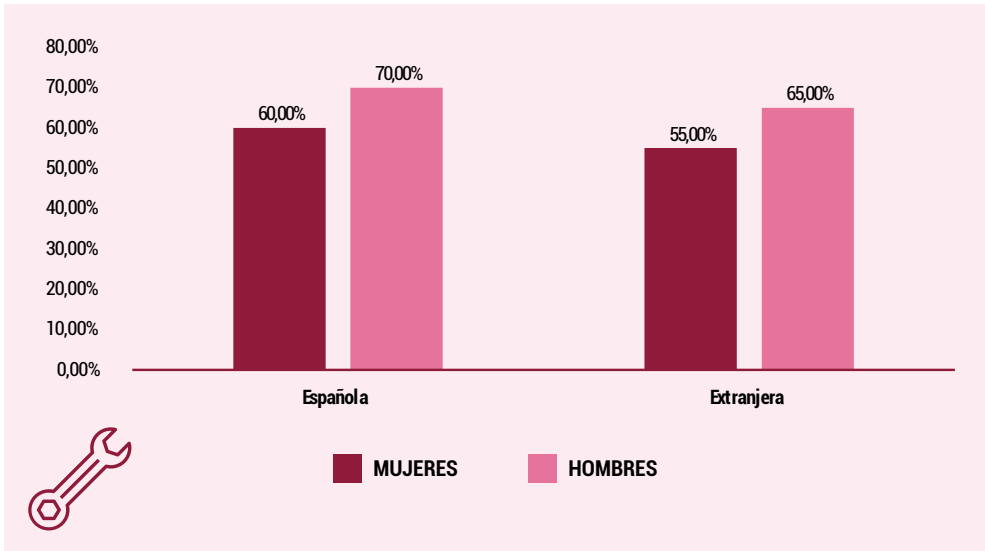


24. Las metas 8.3 y la 8.5 están agrupadas porque comparten indicadores comunes.

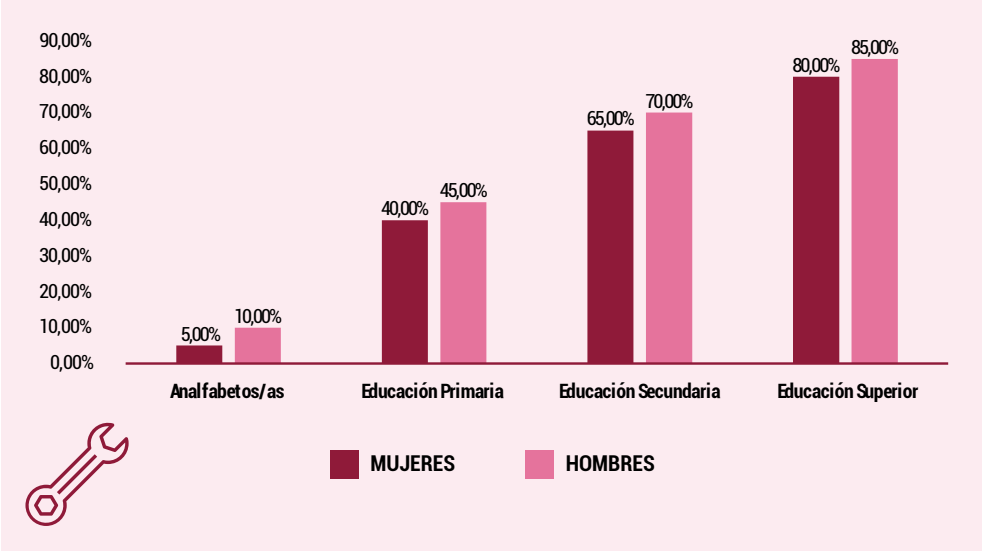
Evolución de la Tasa de Actividad



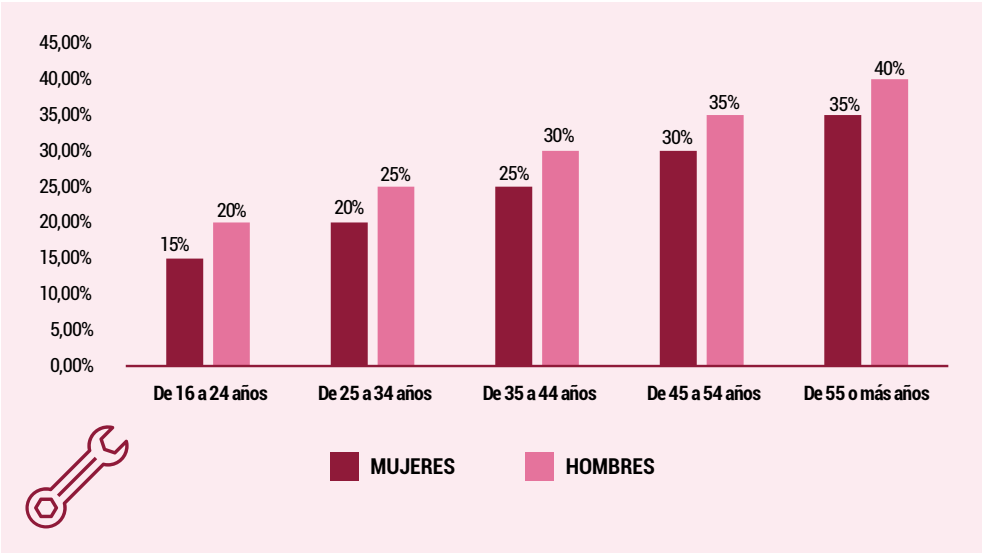
Tasa de Actividad por Nacionalidad (2023)



Nivel de Formación y Actividad (2023)



Población Inactiva por Edad y Sexo (2023)



ANÁLISIS

El análisis de los datos de la población activa por edad y sexo en 2023 en el País Valencià revela una brecha constante entre hombres y mujeres en su participación en el mercado laboral. A pesar de los avances en la igualdad de género, la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres en todos los grupos de edad. Esto es particularmente preocupante en los grupos más jóvenes, donde la diferencia es más pronunciada entre los 16 y 24 años, con un 45% de mujeres activas frente al 55% de hombres. Esta brecha, aunque se reduce ligeramente en los grupos de mayor edad, persiste, lo que refleja barreras estructurales que siguen afectando la plena integración de las mujeres en el mercado laboral.

El análisis de la evolución de la tasa de actividad entre 2010 y 2023 muestra una leve estabilidad en España y en el País Valencià. Sin embargo, la tasa de actividad en el País Valencià se ha mantenido consistentemente por debajo de la media nacional, lo que indica que los esfuerzos para fomentar el empleo en el territorio valenciano no han sido tan efectivos como en otras comunidades autónomas. Además, los datos desagregados por nacionalidad revelan que las mujeres extranjeras enfrentan aún más dificultades para integrarse al mercado laboral, con una tasa de actividad del 55%, comparada con el 60% de las españolas. Esto evidencia la necesidad de políticas específicas que aborden las barreras que enfrentan las mujeres migrantes en su acceso al empleo.

En cuanto al nivel de formación, las mujeres con educación superior muestran tasas de actividad más altas que los hombres en categorías similares, lo que subraya la importancia de la educación en la mejora de la participación femenina en el mercado laboral. Sin embargo, las mujeres con menores niveles educativos, como las que solo han completado la educación primaria, tienen tasas de actividad mucho más bajas, lo que indica una falta de oportunidades para las mujeres con menos formación académica.

Por otro lado, la población inactiva sigue siendo mayoritariamente femenina, especialmente en los grupos de mayor edad, lo que refleja que las responsabilidades de cuidado y los roles tradicionales de género continúan limitando la participación laboral de las mujeres. Esto es evidente en el grupo de edad de 55 o más años, donde el 35% de las mujeres se encuentran inactivas, frente al 40% de los hombres.

PROPUESTAS SINDICALES

Se hace necesaria la implementación de políticas más agresivas para cerrar estas brechas de género en el mercado laboral. Es fundamental promover políticas de conciliación laboral y familiar que permitan a las mujeres participar plenamente en el trabajo remunerado sin verse obligadas a asumir la mayoría de las responsabilidades de cuidado. Además, es necesario reforzar los programas de formación y capacitación para mujeres con bajos niveles educativos, garantizando su acceso a empleos de calidad. Asimismo, una mayor inversión en servicios públicos de cuidado infantil y de mayores, que permitan a las mujeres mantenerse activas en el mercado laboral sin cargas desproporcionadas.

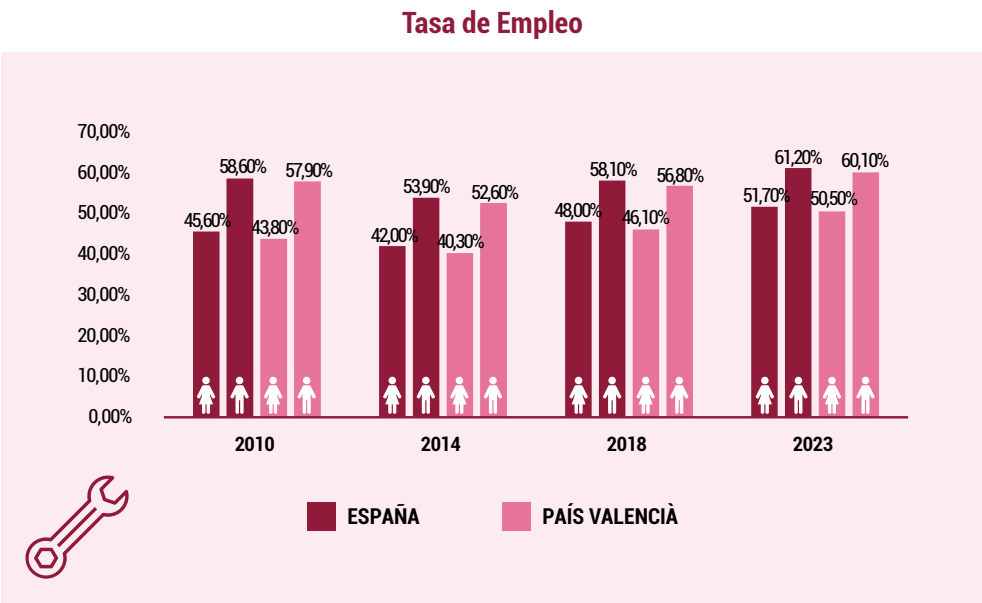
En el ámbito de la población migrante, se deben implementar políticas que faciliten su acceso al mercado laboral, incluyendo el reconocimiento de cualificaciones extranjeras y la creación de programas de apoyo específicos. Por último, es esencial que las empresas im-

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

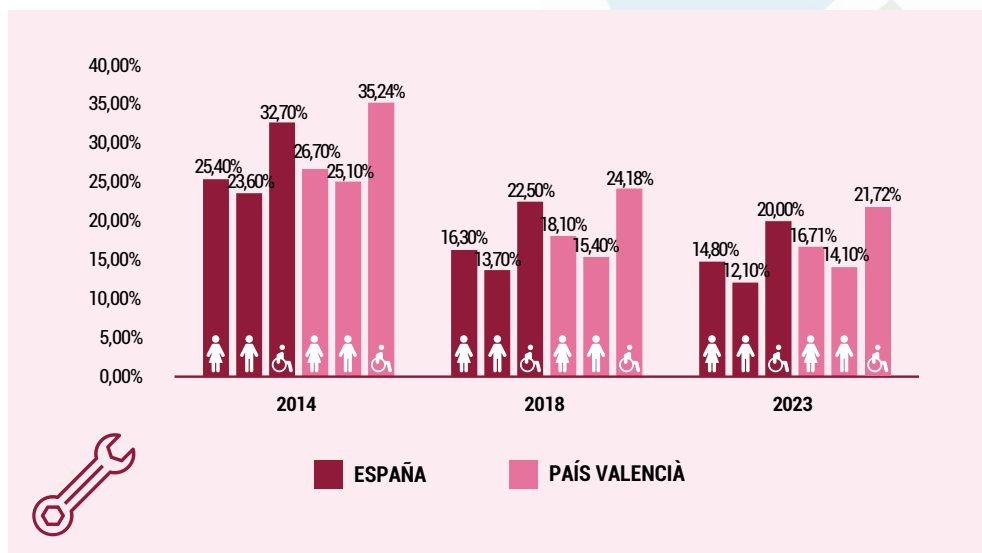
plementen planes de igualdad que aseguren una representación equitativa de las mujeres en todos los niveles laborales, y que se adopten medidas firmes contra la discriminación y la brecha salarial.

- Implementar políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.
- Fomentar la formación continua para mujeres, especialmente en sectores emergentes.
- Desarrollar programas de empleo para jóvenes y mayores de 45 años.
- Promover la conciliación laboral y familiar.
- Facilitar la integración laboral de la población extranjera.
- Ofrecer programas específicos de formación y empleo para personas migrantes.
- Incrementar la oferta de formación profesional y educación para adultos.
- Incentivar la formación en competencias digitales y técnicas.
- Fomentar la reactivación laboral de mujeres mayores.
- Implementar políticas de apoyo a la conciliación familiar y laboral.

INDICADORES



Tasa de Desempleo



Brecha Salarial



ANÁLISIS

Si bien la tasa de empleo ha mostrado una recuperación desde 2014, la disparidad entre hombres y mujeres sigue siendo alarmante, con las mujeres enfrentando una menor participación en el mercado laboral. A pesar de que la tasa de empleo femenina ha mejorado considerablemente, pasando del 43.8% en 2010 al 50.5% en 2023 en el País Valencià, la brecha de género persiste. Este hecho refleja una desigualdad estructural que sigue afectando a las mujeres en el ámbito laboral.

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

El análisis también resalta que la tasa de desempleo, aunque en descenso desde los picos alcanzados en la crisis económica de 2008, sigue siendo más alta en el País Valencià que en la media nacional, especialmente entre las mujeres. En 2023, el desempleo femenino en la región se situó en un 16.71%, mientras que el desempleo masculino fue del 14.1%, lo que muestra una evidente desventaja para las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral. Este patrón es preocupante, ya que perpetúa la vulnerabilidad económica de las mujeres, quienes además son las principales afectadas por la precariedad laboral y los contratos a tiempo parcial no deseados.

La situación es aún más difícil para las personas con diversidad funcional, quienes continúan enfrentando barreras significativas para integrarse plenamente en el mercado laboral. Aunque la tasa de desempleo para este colectivo ha mejorado desde 2014, sigue siendo inaceptablemente alta, lo que requiere acciones más contundentes para garantizar su inclusión laboral efectiva.

Otro indicador que refleja la persistente desigualdad en el mercado laboral es la brecha salarial. Aunque ha disminuido ligeramente en los últimos años, tanto en España como en el País Valencià, sigue siendo una barrera significativa para alcanzar la igualdad económica entre hombres y mujeres. En 2023, la brecha salarial en el País Valencià se situó en el 21.7%, lo que sigue siendo una diferencia considerable y evidencia la discriminación salarial de género que sigue afectando a las trabajadoras.

La mejora de las condiciones laborales debe pasar por políticas que garanticen la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Esto implica no solo cerrar la brecha salarial, sino también garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades de acceso a puestos de trabajo de calidad, que cuenten con medidas efectivas de conciliación y que se combata la segregación laboral que las concentra en sectores peor remunerados y con menos proyección profesional.

PROPUESTAS SINDICALES

Resulta esencial implementar políticas laborales que aborden las desigualdades y promuevan la igualdad de género de manera integral. Esto incluye la promoción activa de mujeres en sectores dominados por hombres, asegurando su acceso a empleos de calidad y la implementación de planes de igualdad en las empresas. Las políticas de conciliación laboral y familiar deben ser una prioridad para reducir las barreras que enfrentan las mujeres a la hora de reincorporarse al mercado laboral tras períodos de desempleo o cuidado de familiares.

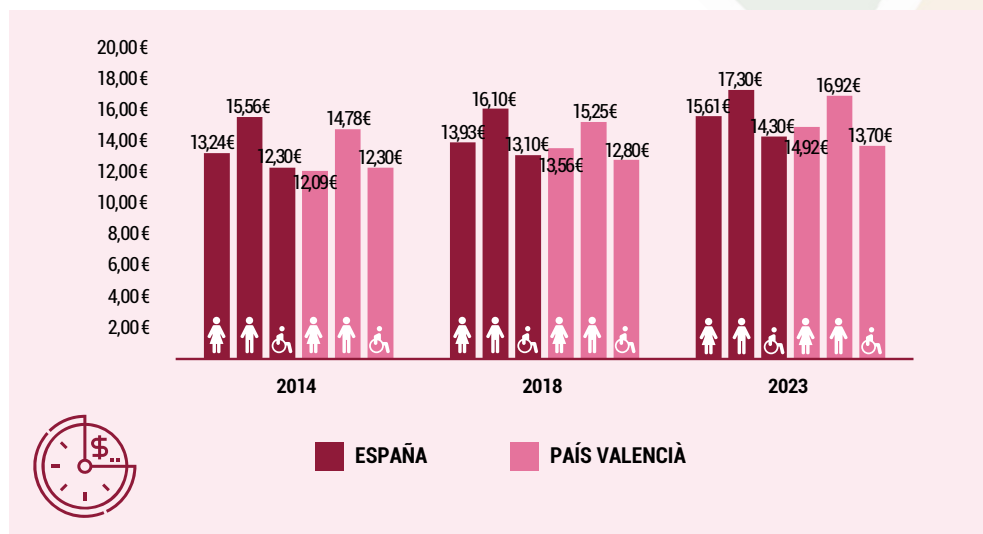
Asimismo, es fundamental que los convenios colectivos incluyan medidas específicas para reducir la brecha salarial y promover la igualdad de oportunidades. La formación y la capacitación profesional adaptada al mundo laboral son claves para garantizar la reintegración de las mujeres en empleos que ofrezcan seguridad y estabilidad. Las políticas de transparencia salarial, acompañadas de sanciones para aquellas empresas que no cumplan con los estándares de igualdad, son esenciales para corregir las desigualdades salariales.

Además, es necesario que se desarrollen programas específicos para la contratación de personas con diversidad funcional, adaptando los puestos de trabajo a sus necesidades y promoviendo una mayor inclusión en el ámbito laboral. Las empresas deben ser incentivadas para implementar políticas de inclusión, asegurando que estos colectivos no sean excluidos

del mercado laboral. Por último, es crucial fortalecer las pequeñas y medianas empresas y la industria local para generar más empleos de calidad en el País Valencià, fomentando una economía más inclusiva y equitativa.

INDICADORES

Ingreso Medio por Hora de Trabajo



ANÁLISIS

El análisis de los datos sobre el ingreso medio por hora de trabajo en España y en el País Valencià entre 2014 y 2023 muestra una tendencia positiva en términos de aumento salarial. Sin embargo, este progreso no ha sido uniforme para todos los grupos demográficos, evidenciando persistentes desigualdades de género y discriminación hacia las personas con diversidad funcional.

A lo largo de los años, los ingresos medios por hora han incrementado tanto a nivel nacional como en el País Valencià, reflejando una mejora general en las condiciones económicas de las personas trabajadoras. No obstante, esta mejora no ha beneficiado de igual manera a todos los colectivos. Los hombres han mantenido consistentemente ingresos superiores a los de las mujeres, lo que revela una brecha salarial de género que, aunque ha mostrado una ligera reducción, sigue siendo significativa. En 2014, los hombres ganaban en promedio 15,56€ por hora en España, mientras que las mujeres percibían 13,24€. Para 2023, esta diferencia se redujo, pero los hombres continuaron ganando más, con un ingreso medio de 17,30€ frente a las 15,61€ de las mujeres. En el País Valencià, la brecha también es notable, con hombres ganando 16,92€ por hora frente a 14,92€ de las mujeres en 2023.

Además de la disparidad de género, las personas con diversidad funcional enfrentan una situación aún más precaria, con ingresos medios por hora que son consistentemente inferiores a los de otros grupos. En 2023, estas personas ganaban en promedio 14,30€ en España y 13,70€

en el País Valencià, evidenciando una discriminación estructural que limita sus oportunidades de desarrollo profesional y económico.

El País Valencià, aunque refleja tendencias similares a las nacionales, presenta niveles de ingresos ligeramente inferiores, lo que sugiere una necesidad aún mayor de intervención para garantizar la equidad salarial en el territorio valenciano. A pesar de las mejoras continuas en el ingreso medio, las disparidades de género y la discriminación por diversidad funcional siguen siendo desafíos significativos que requieren atención urgente.

PROPUESTAS SINDICALES

Es fundamental abordar estas desigualdades a través de políticas integrales que promuevan la igualdad de género y la inclusión laboral de las personas con diversidad funcional. Se defiende la implementación de mecanismos de transparencia salarial que permitan identificar y corregir las disparidades existentes, asegurando que hombres y mujeres reciban una remuneración justa por el mismo trabajo. Además, es crucial fortalecer la negociación colectiva para incluir cláusulas específicas que promuevan la igualdad salarial y la no discriminación en todas las empresas.

Es esencial crear espacios laborales inclusivos que valoren la diversidad y proporcionen oportunidades equitativas de desarrollo profesional para todas las personas, independientemente de su género o capacidades. Esto incluye invertir en programas de formación y capacitación dirigidos a mujeres y personas con diversidad funcional, facilitando su acceso a puestos de trabajo bien remunerados y estables. Además, se debe fomentar la creación de políticas de conciliación laboral y familiar que permitan a las mujeres equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales sin penalización económica.

También se aboga por el fortalecimiento de los derechos laborales y la protección contra la discriminación, asegurando que todas las personas, independientemente de su género o condiciones, puedan acceder a empleos dignos y bien remunerados. La promoción de la igualdad salarial debe ir acompañada de medidas concretas que garanticen su cumplimiento, como auditorías salariales y sanciones para las empresas que no respeten los estándares de equidad.

Asimismo, es imprescindible que las políticas de empleo incluyan incentivos para la contratación de grupos históricamente desfavorecidos y que se implementen medidas de inclusión laboral que adapten los entornos de trabajo a las necesidades de las personas con diversidad funcional. Solo a través de un enfoque integral y comprometido con la justicia social se podrá lograr un mercado laboral más justo e inclusivo.

- Implementar políticas de mejora salarial a través de la negociación colectiva.
- Promover la transparencia salarial y combatir la brecha salarial mediante auditorías.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y el acceso a empleos de calidad.
- Establecer medidas de apoyo para sectores que sufren de baja remuneración.
- Implementar y fortalecer políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.
- Desarrollar programas de formación y capacitación dirigidos específicamente a mujeres.
- Incentivar la contratación de personas con diversidad funcional.
- Asegurar condiciones laborales adecuadas y adaptadas para personas con diversidad funcional.

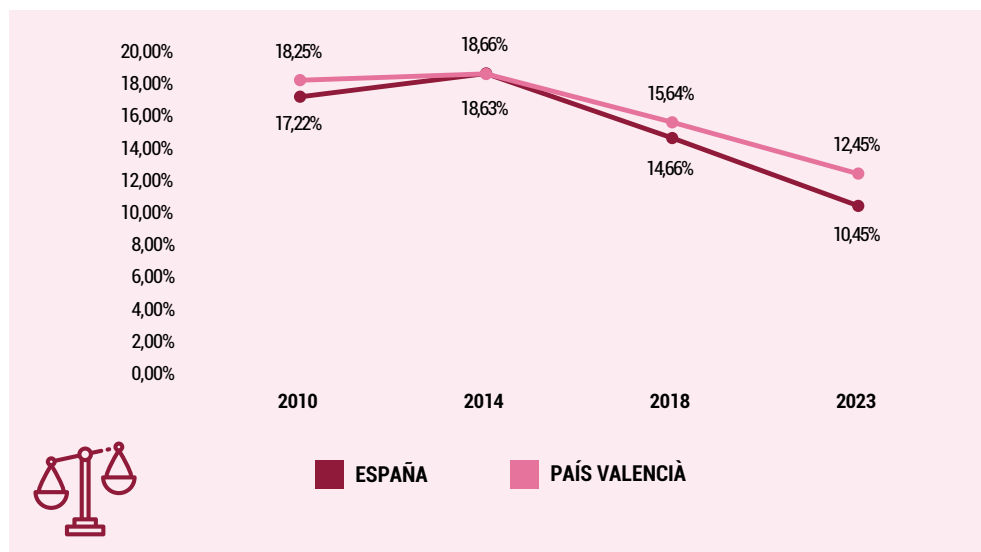
META 8.6. PARA 2020, REDUCIR SUSTANCIALMENTE LA PROPORCIÓN DE PERSONAS JÓVENES QUE NO ESTÁN EMPLEADAS Y NO CURSAN ESTUDIOS NI RECIBEN CAPACITACIÓN.

INDICADORES

Gasto en Fomento del Empleo del País Valencià

Año	Gasto	% del Total	Per cápita
2022	555.800	1,95%	108
2021	452.383	1,74%	89
2020	390.841	1,67%	78
2019	367.888	1,64%	74
2018	375.256	1,85%	76
2017	350.998	1,95%	71
2016	328.048	1,89%	67
2015	273.932	1,57%	56
2014	238.497	1,47%	48
2013	240.381	1,86%	48
2012	437.388	3,13%	87
2011	494.228	3,50%	99
2010	484.373	3,28%	97
2009	473.220	3,23%	95
2008	462.128	3,27%	93
2007	443.104	3,34%	91
2006	406.793	3,43%	86
2005	290.328	2,70%	63

Proporción de Jóvenes entre 15 y 24 años que no Cursan Estudios, no están Empleados ni Reciben Formación (NEET)



ANÁLISIS

El gasto en fomento del empleo ha mostrado fluctuaciones, con un notable aumento en España y el País Valencià en 2018 comparado con 2014. Sin embargo, hay una reducción en los fondos asignados en el País Valencià respecto a 2010. La proporción del gasto en fomento del empleo sobre el total del gasto ha disminuido desde 2010, aunque se observa una recuperación en 2018. La proporción de jóvenes NEET ha disminuido tanto en España como en el País Valencià, aunque el País Valencià sigue teniendo una proporción más alta en 2023.

El análisis de los indicadores de gasto y fomento del empleo muestra un panorama de altibajos en cuanto al esfuerzo económico de la administración pública autonómica para impulsar la creación de empleo en el País Valencià. El gasto en fomento del empleo disminuyó significativamente entre 2010 y 2014, reflejando los efectos de la crisis económica y las políticas de austeridad impuestas en esos años. En el País Valencià, el gasto pasó de 484.3 millones de euros en 2010 a tan solo 238.5 millones en 2014, una reducción de más del 49%. Esto repercutió negativamente en la creación de empleo, especialmente en sectores vulnerables como el juvenil, donde la tasa de personas jóvenes que ni estudian ni trabajan (NEET) se mantuvo alta en 2014, alcanzando el 18.63%, por encima de la media estatal.

Sin embargo, en 2018 se observa una recuperación en el gasto en fomento del empleo, tanto a nivel estatal como autonómico. En el País Valencià, el gasto aumentó a 375 millones de euros, recuperando parte del terreno perdido, pero sin alcanzar aún los niveles previos a la crisis. Estos se han superado en 2022.

En cuanto a las personas jóvenes NEET, aunque el porcentaje ha disminuido tanto en España como en el País Valencià, sigue siendo preocupante que el País Valencià tenga una tasa superior a la media estatal en 2023, con un 12.45% frente al 10.45% en España. Este dato evidencia que, a pesar de los esfuerzos para reducir el desempleo juvenil, las personas jóvenes valencianas siguen enfrentando barreras significativas para acceder a la educación y el empleo.

Es imperativo analizar estos datos desde el contexto de la precariedad laboral y el desempleo juvenil, dos problemas arraigados en la estructura económica y social a nivel estatal de los que el País Valencià no escapa. La falta de inversión adecuada en políticas activas de empleo, sumada a un mercado laboral caracterizado por la temporalidad y los bajos salarios, sigue limitando las oportunidades de personas jóvenes y de las personas desempleadas de larga duración.

PROPUESTAS SINDICALES

Las políticas de empleo no pueden ser vistas como soluciones a corto plazo ni como herramientas para mitigar únicamente las estadísticas de paro. Es necesario un enfoque integral que no solo impulse la contratación, sino que también asegure empleos de calidad y duraderos, con condiciones laborales dignas y salarios justos. El fomento del empleo debe estar vinculado a la mejora de la formación y la capacitación, especialmente en sectores con alto potencial de crecimiento, como las tecnologías digitales, la economía verde y los servicios de cuidados, todos ellos esenciales para el futuro laboral de la juventud.

Es fundamental incrementar la proporción del gasto público destinado a políticas de fomento del empleo. Esto no solo implica aumentar la inversión en términos absolutos, sino también asegurar que este gasto tenga un impacto real y positivo en la creación de empleos de calidad. Es necesario un mayor esfuerzo en la formación profesional y la capacitación, no solo para las personas jóvenes, sino también para las personas desempleadas de larga duración, quienes requieren de una reconversión laboral para adaptarse a las nuevas exigencias del mercado.

En el ámbito del empleo juvenil, se deben implementar programas específicos que faciliten la inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral, combinando empleo con formación. La formación profesional debe ser accesible y estar alineada con las demandas actuales y futuras del mercado, garantizando que las personas jóvenes tengan las habilidades necesarias para competir en un entorno cada vez más globalizado y tecnológico.

En paralelo, es clave reforzar las estrategias de apoyo a la educación continua y al retorno a los estudios para personas jóvenes que han abandonado el sistema educativo. Esto no solo mejora sus perspectivas laborales a largo plazo, sino que también contribuye a una mayor equidad social, reduciendo las brechas de desigualdad y ofreciendo mejores oportunidades de futuro para toda la población.

También es fundamental fortalecer el diálogo social, impulsando la participación activa de los sindicatos en la formulación de políticas de empleo. Los sindicatos, como representantes de los intereses de las personas trabajadoras, deben ser actores clave en la construcción de un mercado laboral más justo, equitativo e inclusivo.

Finalmente, se debe apostar por un modelo de empleo que no solo esté orientado a la creación de puestos de trabajo, sino también a la sostenibilidad y al bienestar de la clase trabajadora. Esto incluye la promoción de jornadas laborales más cortas, la lucha contra la pre-

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

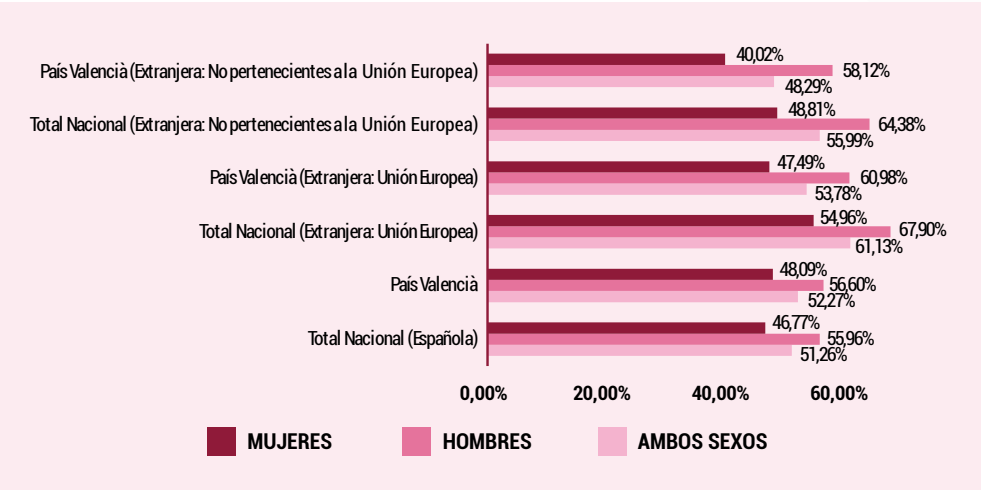
cariedad laboral y la defensa de los derechos laborales frente a la creciente automatización y digitalización de la economía.

- Aumentar la proporción del gasto público destinado a políticas de fomento del empleo
- Incrementar la inversión en programas de empleo juvenil y formación profesional.
- Desarrollar políticas activas de empleo que fomenten la contratación de personas en situación de desempleo de larga duración.
- Implementar programas específicos para personas jóvenes y sectores vulnerables.
- Fomentar programas de formación profesional y capacitación para personas jóvenes.
- Implementar estrategias de inserción laboral para reducir el desempleo juvenil.
- Desarrollar políticas de apoyo a la educación continua y el retorno a los estudios para personas jóvenes que han abandonado el sistema educativo.

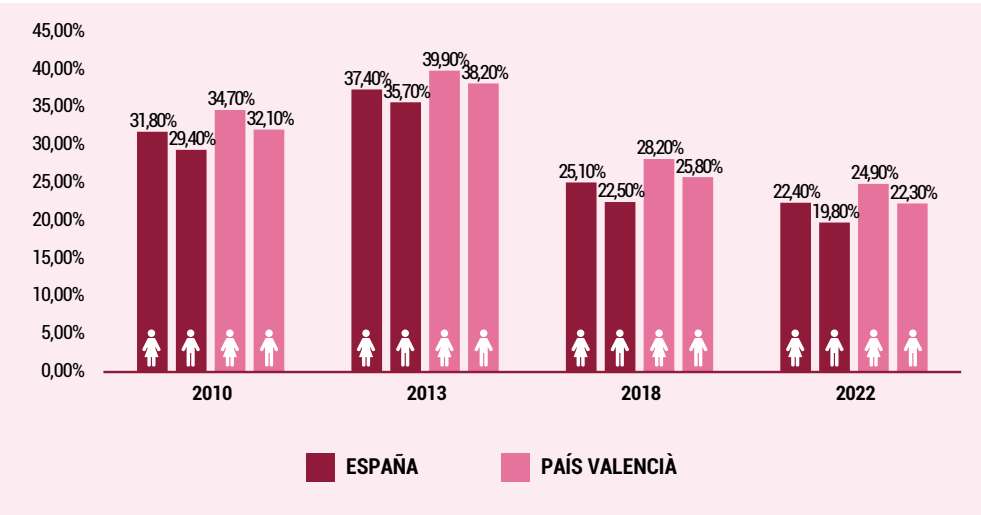
META 8.8. PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y PROMOVER UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y PROTEGIDO PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TODAS LAS TRABAJADORAS, INCLUIDAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES, EN PARTICULAR LAS MUJERES Y LAS PERSONAS CON EMPLEOS PRECARIOS.

INDICADORES

Tasas de Empleo por nacionalidad y sexo para el año 2023 (T4)



Tasa de Paro en Población Extranjera (por Sexo)



ANÁLISIS

El análisis de las tasas de empleo por nacionalidad y sexo en 2023 revela patrones preocupantes que requieren atención. En primer lugar, las diferencias por sexo son evidentes en todos los grupos analizados: tanto a nivel estatal como en el País Valencià, los hombres presentan tasas de empleo más altas que las mujeres. Esto refleja una persistente desigualdad de género en el acceso al empleo, con las mujeres enfrentando mayores barreras, incluidas la discriminación en el ámbito laboral y las responsabilidades familiares desigualmente distribuidas.

En cuanto a la nacionalidad, se observa que las personas extranjeras no pertenecientes a la UE presentan tasas de empleo significativamente más bajas que las personas españolas y extranjeras de la UE. Esta brecha es particularmente pronunciada en el País Valencià, donde las personas extranjeras, especialmente las mujeres, enfrentan una situación de doble vulnerabilidad: por su género y por su condición de extranjeras. Esto refuerza la necesidad de políticas más inclusivas que garanticen igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen.

El análisis de la evolución de la tasa de paro en la población extranjera también muestra una mejoría gradual desde 2010, pero las tasas de desempleo siguen siendo significativamente más altas que la media nacional, especialmente para las mujeres extranjeras. Esto pone de manifiesto la necesidad de abordar las barreras estructurales que impiden el acceso de estas mujeres al mercado laboral, tales como la falta de políticas de conciliación y la discriminación de género y racial.

Las diferencias entre el País Valencià y el resto de España son notables. El territorio valenciano ha registrado tasas de desempleo más elevadas en la población extranjera, lo que sugiere que las políticas locales no han sido lo suficientemente eficaces para garantizar una inserción laboral adecuada. Además, la mayor lentitud en la reducción del desempleo en esta comunidad indica la necesidad de redoblar los esfuerzos en materia de empleo inclusivo.

PROPUESTAS SINDICALES

Es fundamental implementar políticas efectivas de igualdad de género que promuevan la equidad en el acceso al empleo, y la mejora de las condiciones laborales para las mujeres. Esto incluye la creación de programas de formación y recualificación que se adapten a las nuevas demandas del mercado laboral, con un enfoque especial en sectores emergentes y tecnológicos.

Para abordar las barreras que enfrentan las personas extranjeras, es crucial desarrollar programas específicos de empleabilidad y formación, con especial atención a quienes no pertenecen a la UE. Además, es esencial fomentar la inclusión cultural y lingüística para facilitar el acceso al mercado laboral. Las mujeres extranjeras deben ser un grupo prioritario en estas políticas, mediante programas de capacitación que les permitan acceder a empleos dignos y bien remunerados.

La conciliación laboral y familiar también debe estar en el centro de las políticas, especialmente para las mujeres. Esto requiere la implementación de medidas que favorezcan la corresponsabilidad y la igualdad en el hogar, así como la promoción de políticas que permitan una mayor flexibilidad laboral y la creación de servicios de apoyo como escuelas infantiles. Solo así será posible avanzar hacia una verdadera igualdad en el mercado laboral.

Finalmente, es necesario reforzar la afiliación sindical y promover la participación activa de estos colectivos en la defensa de sus derechos, combatiendo la explotación laboral y fomentando un entorno de trabajo más inclusivo y justo para todos.

Accidentes de trabajo

Los datos de incidencia de accidentes de trabajo, en términos de accidentes por cada 100.000 personas trabajadoras, muestran una evolución que refleja fluctuaciones importantes en España y en el País Valencià. En 2013, la tasa de incidencia total de accidentes de trabajo en España fue de 3.009,21. Para 2018, esta cifra aumentó a 3.408,70, lo que representa un incremento significativo. Sin embargo, para 2022, la incidencia disminuyó a 2.950,74, lo que indica una mejoría en la seguridad laboral por debajo del máximo observado en 2018.

En el País Valencià, la tendencia fue similar, con una incidencia de 2.722,88 en 2013, que aumentó a 3.171,32 en 2018. Para 2022, la tasa de accidentes de trabajo se redujo a 2.757,08, mostrando una mejora respecto a 2018, pero con un nivel de accidentes aún por encima del observado en 2013.

La evolución de los accidentes de trabajo refleja una problemática persistente en cuanto a la seguridad laboral, con un aumento constante en la primera mitad de la década y una ligera disminución hacia 2022. Esta fluctuación puede estar relacionada con varios factores, entre ellos la recuperación económica y el aumento del empleo precario en sectores de mayor riesgo, lo cual impacta directamente en la siniestralidad.

En el País Valencià, si bien las cifras siguen la tendencia nacional, el nivel de accidentes en relación con la población activa es preocupante, especialmente en sectores como la construcción y la agricultura, donde las condiciones laborales suelen ser más precarias. A pesar de los avances en la legislación laboral y las campañas de concienciación, la incidencia de accidentes laborales sigue siendo alta, lo que subraya la necesidad de fortalecer las medidas preventivas.

Enfermedades profesionales

A la luz de los datos sobre la evolución de los partes comunicados en la Comunitat Valenciana, se observa una tendencia ascendente en el número total de partes comunicados, tanto con baja como sin baja, entre hombres y mujeres. Entre los años 2007 y 2022, el total de partes comunicados ha pasado de 958 en 2007 a 5.194 en 2022, lo que supone un crecimiento significativo en el reporte de accidentes laborales.

En cuanto a la distribución por sexo, es importante destacar que los hombres siguen presentando un mayor número de partes comunicados en comparación con las mujeres, aunque la brecha se ha ido reduciendo a lo largo del tiempo. En 2007, el número total de partes comunicados para hombres fue de 558, mientras que para mujeres fue de 400. Sin embargo, para 2022, los hombres registraron 2.241 partes comunicados, mientras que las mujeres alcanzaron los 2.953. Esto refleja un aumento considerable en la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como en la exposición a riesgos laborales.

A nivel de partes con baja, el número también ha crecido de manera notable. Mientras que en 2007 los partes con baja eran 722, en 2022 este número alcanzó los 1.279. Los partes sin baja, por su parte, también han experimentado un incremento, pasando de 236 en 2007 a 3.915 en 2022. Este incremento en los partes sin baja puede deberse a una mayor sensibiliza-

ción y a la mejora en la detección y comunicación de accidentes laborales que no incapacitan, pero que igualmente deben ser reportados. El análisis también refleja un aumento considerable en los partes comunicados durante la última década, particularmente a partir de 2014, coincidiendo con una recuperación económica que pudo haber implicado un incremento en la actividad laboral, y por tanto en la exposición a riesgos laborales.

PROPUESTAS SINDICALES

Es urgente reforzar la seguridad laboral mediante una serie de medidas. Primero, es fundamental aumentar la dotación de la inspección de trabajo para que se vigilen más exhaustivamente las condiciones en las que operan las empresas, especialmente en los sectores de mayor riesgo. La vigilancia del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo debe intensificarse, incluyendo el uso de tecnología para mejorar la monitorización.

Además, es vital desarrollar campañas formativas que sensibilicen tanto a personas trabajadoras como a empleadoras sobre la importancia de cumplir con los protocolos de seguridad. El fomento de la cultura preventiva sin duda contribuirá a una reducción de los accidentes laborales.

Por último, mejorar las condiciones laborales, con un énfasis en la reducción de la temporalidad y el aumento de la estabilidad en el empleo.

En cuanto a las enfermedades profesionales es esencial abordar el incremento en los partes comunicados y trabajar por la reducción de los accidentes laborales. Para ello, se proponen la implementación de políticas más robustas en materia de prevención de riesgos laborales, que incluyan mayor formación y sensibilización para los trabajadores y trabajadoras en todos los sectores. Es imprescindible garantizar que todos los centros de trabajo cuenten con planes de prevención actualizados y que las empresas sean supervisadas de manera regular para asegurar el cumplimiento de las normativas de seguridad y salud laboral.

Asimismo, se deben reforzar las medidas de inspección laboral para combatir la precariedad en el empleo, ya que las personas trabajadoras con contratos temporales o en sectores con alta rotación tienden a estar más expuestas a situaciones de riesgo. También es necesario asegurar la participación activa de los sindicatos en los comités de seguridad y salud, promoviendo la creación de redes de delegados de prevención que puedan monitorear y actuar de manera proactiva ante cualquier situación de riesgo.

Por otro lado, el aumento en la proporción de partes sin baja refleja la necesidad de revisar las políticas empresariales respecto a la atención médica y el seguimiento de las personas trabajadoras afectadas. Se deben crear mecanismos que aseguren que las personas trabajadoras que sufren accidentes sin baja reciban el tratamiento adecuado y el tiempo de recuperación necesario para evitar la cronicidad de las lesiones.

Es fundamental que se impulse un sistema de protección más fuerte para las mujeres trabajadoras, dado que el crecimiento en los partes comunicados entre las trabajadoras indica una mayor exposición a los riesgos, especialmente en sectores como el de los cuidados y los servicios, donde las mujeres están sobrerrepresentadas.



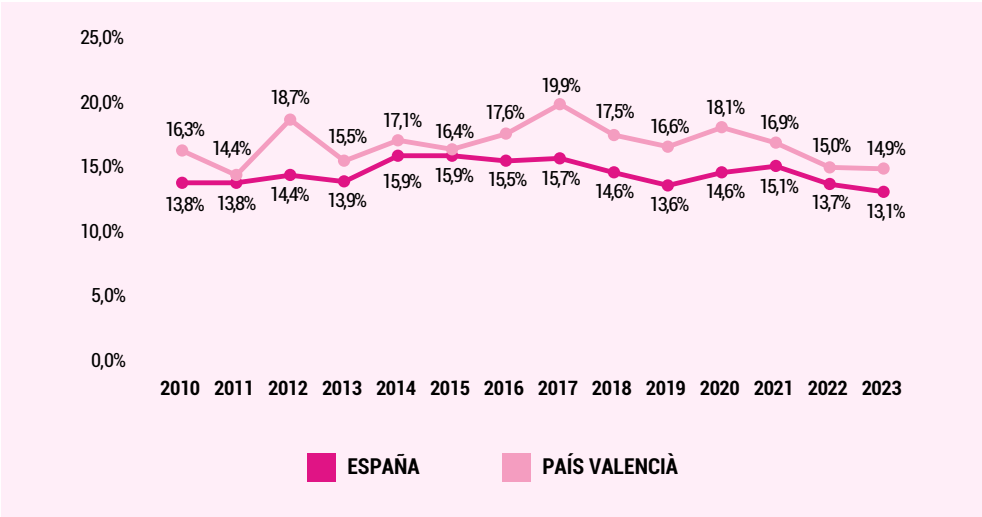
REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

ODS 10

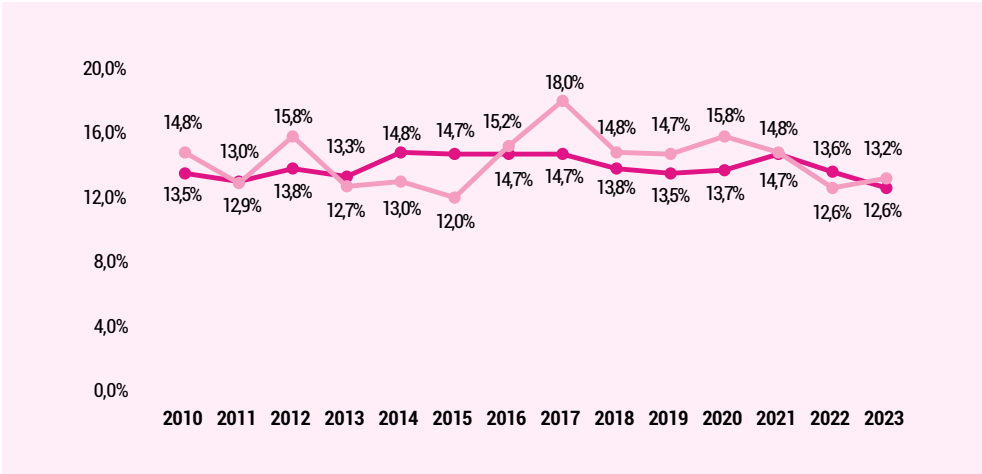
META 10.2. DE AQUÍ A 2030, POTENCIAR Y PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA DE TODAS LAS PERSONAS, INDEPENDIENTEMENTE DE SU EDAD, SEXO, DISCAPACIDAD, RAZA, ETNIA, ORIGEN, RELIGIÓN O SITUACIÓN ECONÓMICA U OTRA CONDICIÓN

INDICADORES

Proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos, considerando la mediana nacional



Considerando la mediana autonómica...



ANÁLISIS

Los datos sobre la proporción de personas que viven por debajo del 50% de la mediana de los ingresos reflejan una realidad preocupante, tanto en España como en el país Valencià. En términos generales, los datos muestran una ligera fluctuación en los niveles de pobreza relativa en la última década, tanto a nivel nacional como regional.

A nivel estatal, España ha experimentado un incremento en los niveles de pobreza relativa, alcanzando un pico en 2015 con el 15.9%, para luego mostrar una leve mejora en los últimos años, con una reducción al 13.1% en 2023. Esta tendencia sugiere que, si bien se han implementado algunas políticas públicas y sociales para mitigar el impacto de la pobreza, estas han sido insuficientes para erradicar la vulnerabilidad de gran parte de la población.

En el País Valencià, los datos son más alarmantes. A lo largo del periodo analizado, se han mantenido niveles más altos que la media nacional, lo que refleja una situación socioeconómica estructuralmente más frágil. En 2010, la proporción de personas que vivían por debajo del 50% de la mediana de ingresos en el País Valencià era del 16.3%, significativamente por encima de la media estatal. En 2015, este porcentaje apenas varió, lo que sugiere un estancamiento en la lucha contra la pobreza en la región. Aunque los datos más recientes de 2023 muestran una mejora, con una reducción al 14.9%, este valor sigue siendo superior a la media estatal.

Estos datos revelan que la pobreza en el País Valencià no solo está arraigada, sino que afecta de manera desproporcionada a ciertos sectores de la población, incluidas las personas trabajadoras con empleos precarios, en particular las mujeres, las personas jóvenes y migrantes. A pesar de la reducción reciente, la situación sigue siendo crítica, y esto exige una acción política decidida que vaya más allá de las medidas paliativas y que aborde las causas estructurales de la desigualdad.

La falta de empleo de calidad y bien remunerado, la creciente precarización laboral y la insuficiencia de políticas de protección social adecuadas son factores que contribuyen a que un alto porcentaje de la población siga viviendo en la pobreza, incluso teniendo empleo. Las fluctuaciones en los datos sugieren que las políticas de inclusión social y redistribución de ingresos no han sido lo suficientemente robustas para generar un cambio sostenido, especialmente en el País Valencià, donde las tasas de pobreza relativa se han mantenido persistentemente altas. Además, las políticas de austeridad y los recortes en servicios públicos tras la crisis financiera de 2008 agravaron la situación, creando una espiral de desigualdad que todavía afecta a la sociedad.

PROPUESTAS SINDICALES

Son imprescindibles políticas públicas que vayan más allá de la mera protección social, para centrarse en la creación de empleo de calidad, con salarios dignos y condiciones laborales justas. Es necesario establecer políticas activas de empleo que incluyan la contratación pública y el fomento de la economía social, garantizando que nadie quede excluido del mercado laboral. Además, se deben reforzar las políticas de protección social, como el Ingreso Mínimo Vital, para garantizar que las personas más vulnerables tengan acceso a ingresos suficientes para vivir con dignidad.

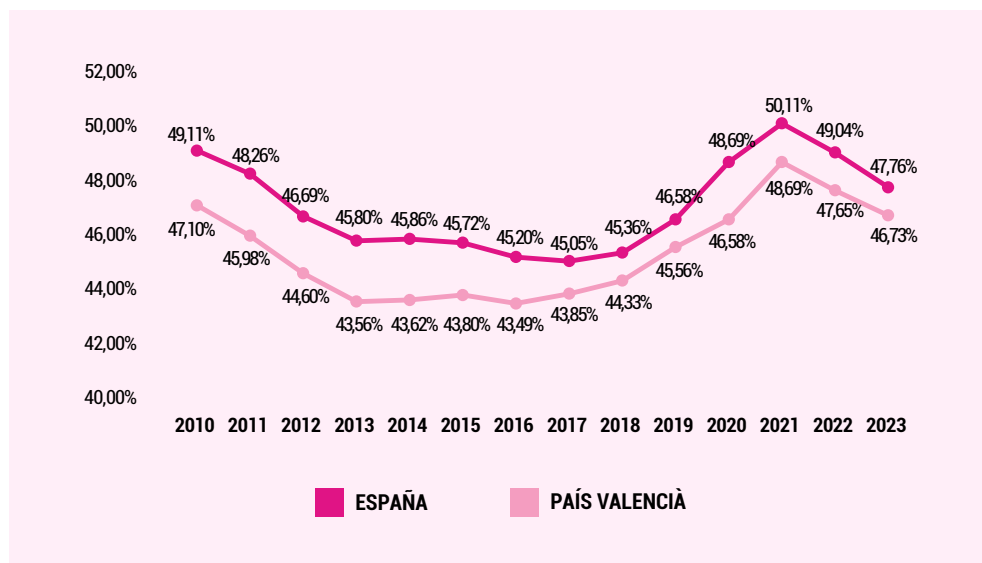
ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

También es crucial reducir la brecha salarial de género, ya que las mujeres suelen estar más expuestas a la pobreza, y fortalecer los derechos laborales de las personas trabajadoras en precariedad, como quienes trabajan a tiempo parcial involuntario o están en situación de subempleo. Por último, es fundamental que se promueva la negociación colectiva para asegurar que los salarios se ajusten a las necesidades de las personas trabajadoras y para garantizar que se cumplan los estándares laborales más altos en toda la región. Esto debe ir acompañado de un aumento en la inversión pública en servicios sociales, educación y salud, con el fin de crear una red de protección más robusta y sostenible que pueda mitigar los efectos de la pobreza y la exclusión social en la Comunitat Valenciana.

- **Implementar Políticas Redistributivas:** Desarrollar políticas fiscales más progresivas que aseguren una redistribución justa de la riqueza.
- **Aumentar las Prestaciones Sociales:** Incrementar las prestaciones sociales y garantizar su acceso a las personas más vulnerables para reducir la pobreza y la exclusión social.
- **Fomentar el Empleo de Calidad:** Crear empleo estable y de calidad que permita a las personas salir de la pobreza y mejorar su calidad de vida.

INDICADORES

Proporción del PIB generada por el trabajo asalariado



ANÁLISIS

Se observa una tendencia fluctuante tanto en España como en el País Valencià en la última década. En términos generales, la proporción del PIB generado por el trabajo ha disminuido de manera notable desde 2010, lo que refleja la creciente desigualdad en la distribución de los ingresos. Este fenómeno es particularmente preocupante, ya que el trabajo es el motor fundamental para el bienestar económico de la mayoría de la población.

En España, la proporción del PIB atribuida al trabajo ha caído del 49,11% en 2010 al 45,36% en 2018, un descenso considerable que coincide con un período de recuperación económica tras la crisis financiera de 2008, pero que también refleja la precarización del empleo, el aumento del trabajo temporal y la falta de seguridad laboral. Aunque en 2020 hubo un repunte hasta el 50,11%, relacionado con las medidas de apoyo público durante la pandemia, en 2022 se observa de nuevo una caída hasta el 47,76%. En el País Valencià, la tendencia es similar, con una caída desde el 47,1% en 2010 hasta el 43,8% en 2015, con un leve aumento posterior hasta el 46,73% en 2022. Sin embargo, estos valores siguen siendo preocupantemente bajos.

Esta evolución refleja una distribución desigual de la riqueza en la que una parte creciente del valor añadido generado por las empresas no se está redistribuyendo adecuadamente entre las personas trabajadoras. La caída de la proporción del PIB generado por el trabajo está vinculada a la disminución de la calidad del empleo, la contención de los salarios y la concentración de las ganancias en el capital. Este desequilibrio no solo afecta a las personas trabajadoras actuales, sino que también pone en riesgo la sostenibilidad del sistema de protección social, basado en cotizaciones laborales, y aumenta la pobreza y la desigualdad.

PROPUESTAS SINDICALES

Para corregir estas tendencias, es crucial avanzar hacia una redistribución más equitativa del PIB y mejorar las condiciones de trabajo. Se aboga por reforzar las políticas de subida salarial, especialmente a través de la negociación colectiva, para asegurar que el crecimiento económico beneficie de manera equitativa a todas las personas trabajadoras. Asimismo, se debe garantizar el cumplimiento de las políticas de salario mínimo que reflejen el coste real de la vida, así como promover la estabilidad laboral y la reducción de la temporalidad y la precariedad.

También se deben establecer políticas que fomenten el reparto equitativo de las ganancias entre trabajo y capital, impulsando una mayor participación de las personas trabajadoras en las decisiones de las empresas y fomentando la corresponsabilidad en la creación de riqueza. Esto se puede lograr mediante la implementación de políticas fiscales que graven de manera justa los beneficios empresariales y garanticen que estos contribuyan al bienestar colectivo, fortaleciendo al mismo tiempo el estado del bienestar.

Es fundamental también continuar con las políticas de reducción de la jornada laboral, sin reducción salarial, como una medida para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras y reducir el desempleo estructural, además de fomentar un entorno laboral más justo y equilibrado.

- **Incrementar el Salario Mínimo:** Aumentar el salario mínimo interprofesional progresivamente para mejorar la distribución del PIB hacia los trabajadores.
- **Fortalecer la Negociación Colectiva:** Mejorar los salarios y las condiciones laborales mediante la negociación colectiva, asegurando una mayor participación de los trabajadores en los beneficios económicos.
- **Políticas Fiscales Progresivas:** Implementar políticas fiscales que redistribuyan los ingresos y reduzcan la concentración de riqueza en el capital.

INDICADORES



Coefficiente de Gini²⁵

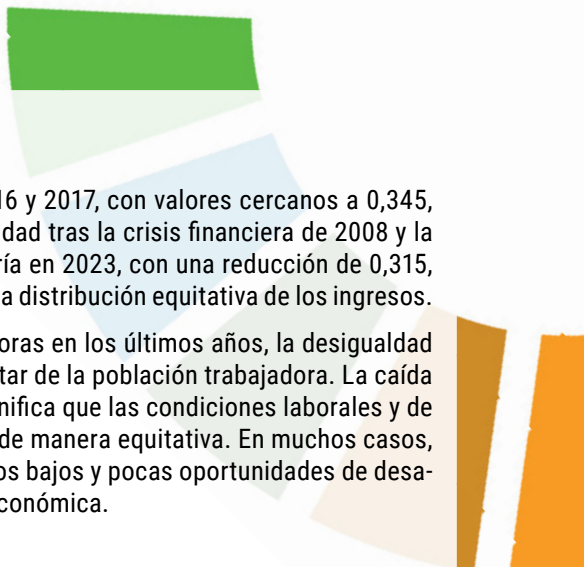
Año	País Valencià	España
2023	0,311	0,315
2022	0,307	0,320
2021	0,322	0,330
2020	0,323	0,321
2019	0,314	0,330
2018	0,315	0,332
2017	0,332	0,341
2016	0,325	0,345
2015	0,330	0,346
2014	0,326	0,347
2013	0,332	0,337
2012	0,345	0,342

ANÁLISIS

El coeficiente de Gini es un indicador clave para medir la desigualdad económica dentro de una población. En el contexto del País Valencià, este coeficiente ha mostrado fluctuaciones significativas desde 2012. Aunque en 2023 se ha alcanzado un valor de 0,311, lo cual representa una ligera mejora en comparación con años anteriores, la desigualdad sigue siendo un desafío persistente. En 2012, el coeficiente de Gini en el País Valencià era de 0,345, uno de los niveles más altos en la última década, reflejando una elevada concentración de riqueza. En los años siguientes, aunque hubo algunos avances, la desigualdad volvió a aumentar en 2017, alcanzando los 0,332.

España ha mostrado una tendencia similar a la del País Valencià, aunque con valores consistentemente más altos. En 2023, el coeficiente de Gini en España fue de 0,315, aún superior al del País Valencià, lo que indica que la desigualdad sigue siendo un problema estructural.

25. El coeficiente de Gini es un número entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno)



Los datos muestran un pico de desigualdad en 2016 y 2017, con valores cercanos a 0,345, lo cual refleja el impacto de las políticas de austeridad tras la crisis financiera de 2008 y la lenta recuperación económica. A pesar de la mejoría en 2023, con una reducción de 0,315, estos avances no son suficientes para garantizar una distribución equitativa de los ingresos.

Estos datos evidencian que, aunque ha habido mejoras en los últimos años, la desigualdad económica sigue siendo una barrera para el bienestar de la población trabajadora. La caída del coeficiente de Gini en el País Valenciano no significa que las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras hayan mejorado de manera equitativa. En muchos casos, los empleos que se crean son precarios, con salarios bajos y pocas oportunidades de desarrollo profesional, lo que perpetúa la desigualdad económica.

PROPUESTAS SINDICALES

Es crucial implementar políticas que combatan de manera efectiva la desigualdad de ingresos. Una de las prioridades debe ser fortalecer la negociación colectiva para asegurar que las personas trabajadoras reciban salarios justos, acordes con el coste de la vida. Es esencial garantizar el cumplimiento de los convenios colectivos y luchar contra la precariedad laboral que afecta desproporcionadamente a los sectores más vulnerables, como mujeres y jóvenes.

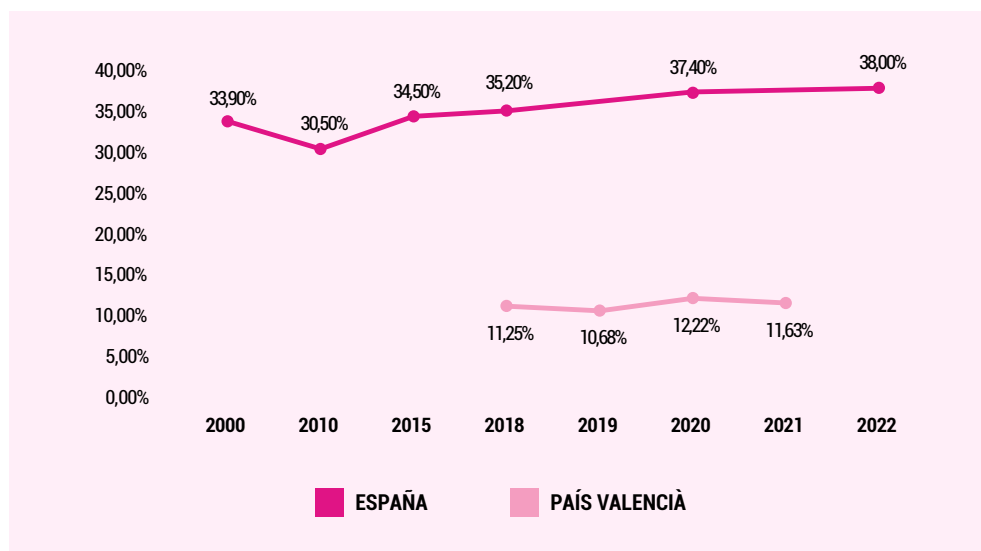
También se propone una mayor progresividad en la fiscalidad, para que las personas con mayores ingresos y grandes patrimonios contribuyan de manera más significativa a la financiación de servicios públicos esenciales, como la educación, la sanidad y las políticas de vivienda. Esto ayudará a redistribuir la riqueza y a garantizar una mayor igualdad de oportunidades.

Por último, es necesario reforzar las políticas de protección social, como el Ingreso Mínimo Vital y la Renta Valenciana de Inclusión, para asegurar que las personas en situación de vulnerabilidad tengan acceso a una red de apoyo que les permita salir de la pobreza. A esto se debe añadir el impulso a programas de formación y capacitación, especialmente dirigidos a los sectores de población más desfavorecidos, para mejorar su empleabilidad y su capacidad de acceder a empleos de calidad.

META 10.4. ADOPTAR POLÍTICAS, ESPECIALMENTE FISCALES, SALARIALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL, Y LOGRAR PROGRESIVAMENTE UNA MAYOR IGUALDAD

INDICADORES

Presión Fiscal²⁶

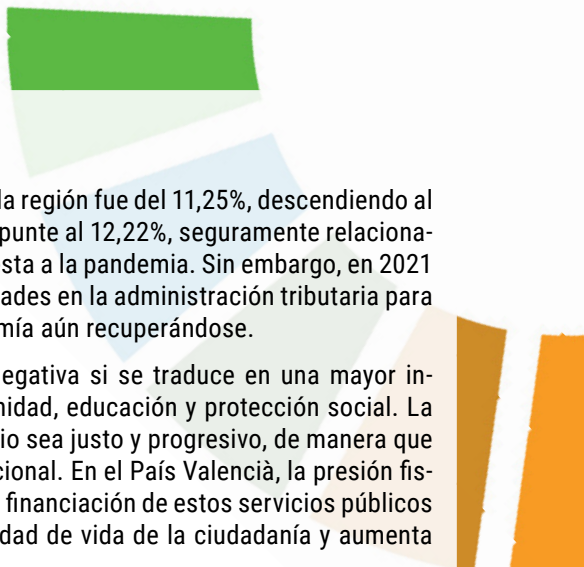


ANÁLISIS

La evolución de la presión fiscal en España y en el País Valencià muestra tendencias divergentes en términos de recaudación fiscal en relación con el Producto Interno Bruto (PIB). A nivel nacional, España ha experimentado un aumento gradual de la presión fiscal a lo largo de las últimas dos décadas. En el año 2000, la presión fiscal representaba el 33,9% del PIB, pero en 2010 disminuyó a un 30,5%, probablemente debido a la crisis económica global que redujo la capacidad de recaudación del Estado. Sin embargo, a partir de 2015 se observa una recuperación progresiva, llegando al 38% del PIB en 2022, impulsada en parte por políticas fiscales más expansivas y el incremento de los impuestos como respuesta a las necesidades sociales y económicas generadas por la pandemia de COVID-19 en 2020.

Por otro lado, en el País Valencià, la presión fiscal presenta valores significativamente más bajos en comparación con el promedio nacional, lo que refleja un menor nivel de recaudación

26. Total de los impuestos recaudados por el sector público respecto al PIB, por lo que viene expresada como un % respecto al PIB. La presión fiscal se refiere a todos los impuestos, tanto los directos como los indirectos, pagados tanto por las empresas como por los particulares.



en relación con su PIB. En 2018, la presión fiscal en la región fue del 11,25%, descendiendo al 10,68% en 2019, aunque en 2020 experimentó un repunte al 12,22%, seguramente relacionado con la necesidad de financiar políticas de respuesta a la pandemia. Sin embargo, en 2021 volvió a caer al 11,63%, lo que podría indicar dificultades en la administración tributaria para sostener niveles altos de recaudación o una economía aún recuperándose.

Una mayor presión fiscal no necesariamente es negativa si se traduce en una mayor inversión en servicios públicos de calidad, como sanidad, educación y protección social. La cuestión clave es garantizar que el sistema tributario sea justo y progresivo, de manera que quienes más tienen contribuyan de manera proporcional. En el País Valencià, la presión fiscal relativamente baja podría reflejar un déficit en la financiación de estos servicios públicos esenciales, lo que impacta directamente en la calidad de vida de la ciudadanía y aumenta las desigualdades sociales.

PROPUESTAS SINDICALES

Se debe abogar por un sistema fiscal más justo y progresivo, donde se incremente la contribución de las grandes fortunas y las empresas más rentables. Es crucial reforzar la lucha contra el fraude fiscal y evitar que los sectores más privilegiados eludan sus responsabilidades tributarias. Además, se debe exigir una mayor financiación autonómica para el País Valencià, lo que permitiría mejorar la calidad de los servicios públicos y garantizar una redistribución equitativa de los recursos. También se aboga por una fiscalidad que tenga en cuenta la creación de empleo de calidad y que no penalice a los sectores más vulnerables, al tiempo que fomente el desarrollo de políticas que aseguren la sostenibilidad del estado de bienestar.

META 10.7. FACILITAR LA MIGRACIÓN Y LA MOVILIDAD ORDENADAS, SEGURAS, REGULARES Y RESPONSABLES DE LAS PERSONAS, INCLUSO MEDIANTE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS PLANIFICADAS Y BIEN GESTIONADAS

INDICADORES

Población Migrante



Año		País Valencià	España
2023	Hombres	482.795 (51.1%)	3.515.992 (51.6%)
	Mujeres	462.785 (48.9%)	3.296.706 (48.4%)
	Total	945.580 personas	6.812.698 personas

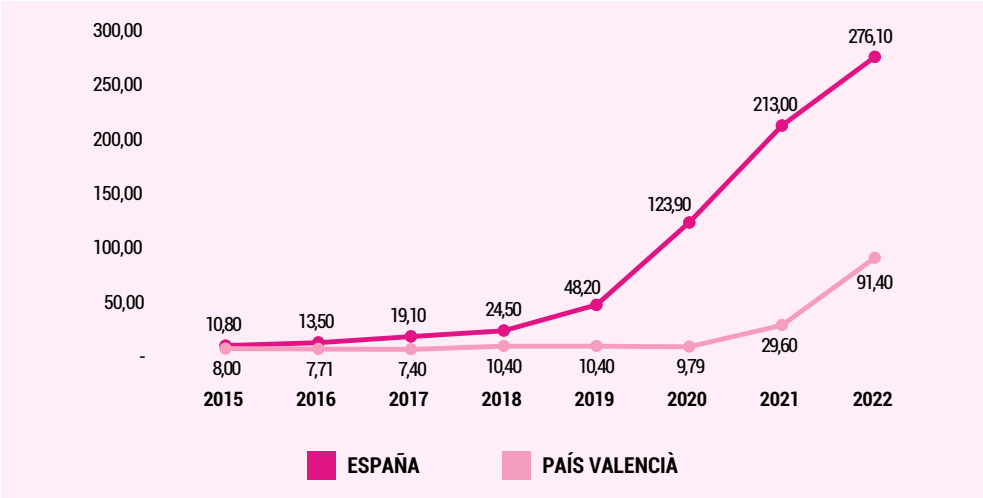
Desglose por documentación en el País Valencià:

- **Autorización:** 371.180 personas
- **Certificado de registro:** 513.805 personas
- **TIE-Acuerdo de retirada:** 60.595 personas

Desglose por grupo de edad:

- **Menos de 16 años:** 136.804 personas
- **De 16 a 64 años:** 652.785 personas
- **De 65 años o más:** 156.952 personas

Número de personas refugiadas por cada 100.000 habitantes



ANÁLISIS

En cuanto a personas ciudadanas de la UE, hay un total de **3.680.446 personas**, mientras que las personas de nacionalidades no pertenecientes a la UE suman **2.922.830** según los últimos datos disponibles. En el País Valencià, el total de población extranjera proveniente de la Unión Europea en 2023 es de 513.805 personas, mientras que la población de nacionalidades no pertenecientes a la UE asciende a 371.180 personas. Estos datos reflejan una importante presencia de ambas comunidades, con una leve mayoría de personas de la UE frente a las de terceros países.

- **Alicante:** Es la provincia con la mayor cantidad de población extranjera en el País Valencià, con un aumento desde 364.663 en 2019 a 463.474 en 2023.
- **Castellón:** La provincia más pequeña en términos de población extranjera, ha crecido desde 101.393 en 2019 a 113.059 en 2023.
- **Valencia:** A pesar de ser la provincia más grande en términos de población total, tiene un crecimiento algo más moderado en comparación con Alicante, pasó de 287.486 en 2019 a 369.047 en 2023.

Proporción del País Valencià sobre el total de España. El porcentaje de la población extranjera residente en el País Valencià en relación con el total de España ha oscilado entre el 13.2% en 2019 y el 13.9% en 2023, lo que muestra la importancia de esta comunidad como destino para la población extranjera en España. Esta evolución refleja un crecimiento constante en el número de personas extranjeras con residencia en vigor, tanto a nivel del País Valencià como a nivel nacional, con un incremento particularmente notable en Alicante.

La composición de la población extranjera se distribuye de forma relativamente equilibrada entre personas europeas y no europeas, aunque el número de personas ciudadanas de la UE sigue siendo algo mayor. Este reparto entre población europea y de otras nacionalidades es importante al considerar los prejuicios y discursos racistas y antiinmigración, que a menudo se centran de manera desproporcionada en las personas migrantes no europeas. Las ciudadanía de países de la UE, como Rumanía, Italia o el Reino Unido, disfrutan de una mayor aceptación debido a la libre movilidad dentro del espacio europeo, aunque en ciertos casos también enfrentan discriminación. Sin embargo, el racismo y los prejuicios suelen dirigirse principalmente hacia personas extracomunitarias y sus descendientes, como las procedentes de Marruecos, Argelia, Venezuela o China, que representan comunidades significativas en España; y aunque no tan significativas en cuanto a número, hacia las provenientes de África subsahariana, por sus diferentes rasgos físicos y culturales.

Es fundamental señalar que los discursos racistas y antiinmigración tienden a construir una imagen distorsionada de la realidad migratoria. Estas narrativas suelen asociar erróneamente la migración con problemas económicos o sociales, aunque los datos muestran que la migración, tanto de la UE como de terceros países, ha contribuido de manera significativa a la economía española, tanto en el ámbito laboral, como en la sostenibilidad del sistema de pensiones.

El incremento de la población migrante refleja la relevancia que tiene la migración para la economía local, particularmente en sectores como la agricultura, la construcción y los servicios, que dependen fuertemente de mano de obra extranjera. Este patrón, aunque positivo en términos de dinamismo económico, deja en evidencia una dependencia del

trabajo precario. Las personas migrantes, muchas veces, son empleadas en trabajos de baja remuneración, con condiciones laborales que no siempre respetan los derechos básicos ni los estándares de seguridad laboral.

Los datos reflejan una fuerte concentración de población extranjera en la provincia de Alicante, lo que podría correlacionarse con una alta demanda de mano de obra en los sectores agrícola y turístico. Históricamente, estos sectores han sido propensos a una alta precariedad laboral y contratos temporales, lo que coloca a las personas trabajadoras migrantes en una situación vulnerable. Esta situación exige un mayor control sobre las condiciones laborales de estos sectores, donde las personas migrantes son particularmente susceptibles a la explotación y a trabajar en empleos con condiciones indignas.

A pesar de la contribución de la inmigración al crecimiento económico, la situación de inseguridad habitacional y la falta de vivienda digna para muchas personas migrantes sigue siendo crítica. La fuerte presencia de personas migrantes en zonas como Alicante o Valencia, asociadas con sectores de baja cualificación, aumenta la probabilidad de que muchas enfrenten condiciones de hacinamiento o exclusión social. El acceso a vivienda digna es un derecho fundamental que debe ser abordado con urgencia, desde políticas de vivienda accesible hasta programas de inclusión para facilitar el acceso de las personas migrantes a viviendas estables y seguras.

Las mujeres migrantes a menudo enfrentan una doble discriminación: como trabajadoras migrantes y como mujeres. Las mujeres son mayormente empleadas en sectores de cuidados y servicios, como el trabajo del hogar, lo cual en muchos casos es informal y carece de protección laboral. Resulta imprescindible luchar por la formalización del trabajo de estas mujeres y asegurarles el acceso a derechos laborales plenos.

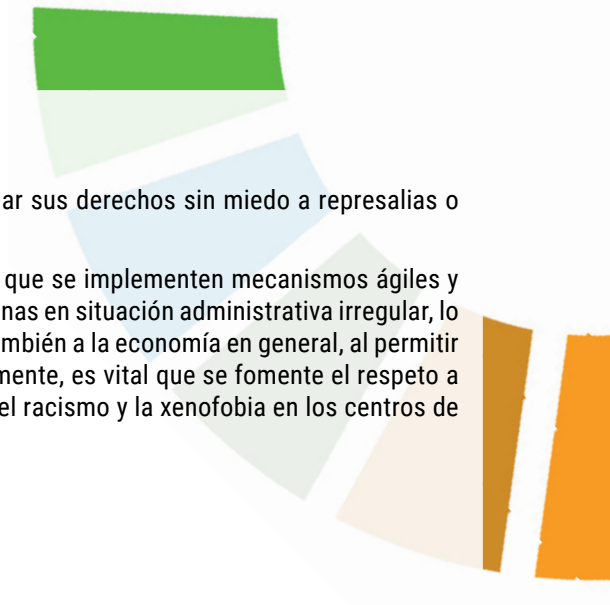
El crecimiento de la población migrante en el País Valencià plantea el desafío de fortalecer el sindicalismo entre las personas trabajadoras extranjeras, quienes en muchos casos no conocen sus derechos o tienen miedo de reclamarlos por temor a represalias o deportaciones.

Para enfrentar los retos que plantea la migración, es necesario que las políticas públicas se centren en la inclusión social y laboral de las personas migrantes. Esto implica no sólo garantizar su acceso a trabajos dignos, sino también asegurar que tengan acceso a educación, salud y servicios públicos en condiciones de igualdad. La falta de políticas inclusivas robustas puede llevar a la exclusión de las personas migrantes, lo que es perjudicial para ellas, y también afecta la cohesión social y el desarrollo del territorio valenciano.

PROPUESTAS SINDICALES

Es esencial que se fortalezcan los mecanismos de inspección laboral y que se sancione de manera adecuada a las empresas que incumplan la normativa en cuanto a salarios y condiciones de trabajo. Además, es necesario abogar por la regularización del trabajo del hogar y de cuidados, un sector donde muchas mujeres migrantes enfrentan una doble situación de vulnerabilidad.

Asimismo, es urgente promover políticas públicas que favorezcan la plena inclusión de las personas migrantes. Estas políticas deben garantizar el acceso a vivienda digna, educación y servicios de salud, lo cual es fundamental para evitar situaciones de exclusión social. También es crucial fortalecer el acceso a la justicia y a los mecanismos de defensa sindical



para que las personas migrantes puedan reclamar sus derechos sin miedo a represalias o deportaciones.

En términos de política migratoria, es prioritario que se implementen mecanismos ágiles y efectivos de acceso a la documentación de personas en situación administrativa irregular, lo que no solo beneficiaría a estas personas, sino también a la economía en general, al permitir su inclusión en el mercado laboral formal. Finalmente, es vital que se fomente el respeto a la diversidad cultural y se combata activamente el racismo y la xenofobia en los centros de trabajo y en la sociedad en general.



ACCIÓN POR EL CLIMA

ODS 13

META 13.1. FORTALECER LA RESILIENCIA Y LA CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN A LOS RIESGOS RELACIONADOS CON EL CLIMA Y LOS DESASTRES NATURALES EN TODOS LOS PAÍSES

INDICADORES

Proporción de gobiernos locales que adoptan y aplican estrategias locales de reducción del riesgo de desastres en consonancia con las estrategias nacionales de reducción del riesgo de desastres

El 29 de octubre de 2024 el País Valencià experimentó un episodio de lluvias torrenciales debido a una Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA). La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) emitió alertas naranjas y rojas en diversas comarcas, anticipando precipitaciones que superaron los 200 litros por metro cuadrado en 24 horas. Estas advertencias se realizaron con la debida antelación, estableciendo un contexto de emergencia ante los posibles impactos en la región.

Las lluvias intensas provocaron inundaciones significativas, desbordamientos de ríos y daños considerables en infraestructuras y servicios básicos. Municipios del cinturón sur de Valencia, como Paiporta, Massanassa y Catarroja, fueron especialmente afectados, registrando cortes en el suministro eléctrico y de agua potable. Las consecuencias humanas fueron trágicas, con más de 200 fallecidos, decenas de desaparecidos y miles de familias desplazadas.

La respuesta al desastre involucró diferentes niveles de actuación política. El Gobierno Central declaró la zona catastrófica en los municipios más afectados, liberando fondos de emergencia para la reconstrucción y asistencia directa a la ciudadanía. El Real Decreto-ley 6/2024, de 5 de noviembre, estableció medidas urgentes de respuesta ante los daños causados por la DANA, incluyendo ayudas económicas y fiscales para los afectados (Boletín Oficial del Estado). Posteriormente, el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, amplió las medidas de apoyo, enfocándose en el impulso del plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento de las zonas afectadas (Boletín Oficial del Estado). Estas normativas establecieron, entre otras, la suspensión de plazos tributarios, ayudas directas para la rehabilitación de viviendas, exenciones fiscales y la implementación de expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) específicos para las empresas afectadas. En paralelo, se activaron recursos de las Fuerzas Armadas, a través de la Unidad Militar de Emergencias (UME), para apoyar en labores de rescate, evacuación y limpieza.

La gestión de la Generalitat Valenciana se ha caracterizado por la falta de previsión y gestión durante los días críticos, señalando demoras en la activación de protocolos de emergencia y recursos insuficientes en ciertas áreas. Posteriormente desplegó dispositivos como centros de coordinación en los municipios más afectados y la movilización de equipos de protección civil y bomberos. Se habilitaron ayudas autonómicas para la reparación de viviendas y bienes esenciales, complementando las medidas estatales.

Impacto socioeconómico de la DANA

- **Personas afectadas.** La cifra de víctimas mortales asciende a 231, de las que 223 en la Comunidad Valenciana, y 40 en Paiporta. Siguen habiendo 13 personas desaparecidas en la provincia. Miles de personas fueron evacuadas y numerosas requirieron atención médica debido a las inundaciones.
- **Daños materiales y costes.** Según datos del Colegio de Registradores, aproximadamente 60.900 viviendas han sufrido daños de diversa consideración debido a las inundaciones. Se han declarado 1.658 viviendas como no habitables, y de estas, 160 requieren demolición debido a los daños irreparables causados por la catástrofe. Las pérdidas en infraestructuras, especialmente en caminos y puentes, superaron los 8 millones de euros en algunas áreas. Las inundaciones tendrán un impacto negativo de entre una y dos décimas en el PIB español del cuarto trimestre de 2024. El sector primario ha sido el más afectado, seguido por la industria y el comercio.
- **Empleos afectados.** 18.668 personas trabajadoras se acogieron a expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) debido a los daños causados por la DANA. El 27% de las empresas en la provincia de Valencia se encontraban en zonas inundadas, lo que provocó la inundación de cientos de locales, naves y bajos comerciales. 1.490 empresas solicitaron ERTE por fuerza mayor relacionados con la catástrofe. La DANA ha afectado de manera severa a 65 municipios valencianos, en los cuales se ubican 54.289 empresas (una de cada tres empresas de la provincia), 123 parques empresariales y polígonos industriales.

Dato destacado	Valor	
Víctimas mortales totales en la Comunitat Valenciana	223 personas	
Personas desaparecidas	13 personas	
Viviendas dañadas por la DANA	60.900 viviendas	
Viviendas no habitables	1.658 viviendas	
Daños en infraestructuras (pérdidas económicas)	>8 millones de euros	
Impacto negativo en el PIB español del 4º trimestre de 2024	-0,1 a -0,2 puntos	
Empleos afectados por ERTE climáticos	18.668 personas	
Empresas afectadas en municipios valencianos	54.289 empresas	

Recursos destinados a la gestión de emergencias

- **Presupuesto asignado:** El Gobierno de España aprobó un paquete de medidas valorado en 14.373 millones de euros para la reconstrucción y recuperación de las zonas afectadas por la DANA, incluyendo la ampliación de los ERTE a más zonas y la aprobación de permisos retribuidos para las personas afectadas. Se anunció un plan de empleo para la contratación de personas desempleadas inscritas como demandantes de empleo para labores de reconstrucción en zonas afectadas por la DANA. Entre esas medidas, se incluyó un incremento del 15% en el Ingreso Mínimo Vital y en las pensiones no contributivas durante tres meses para las personas residentes en las zonas afectadas.
- **Servicios específicos:** Se destinó una subvención de 25 millones de euros a “SEPES” para alojar temporalmente a familias afectadas.
- **Ayudas directas:** La Generalitat Valenciana estableció ayudas directas de 6.000 euros para personas afectadas con daño en viviendas.
- **Rehabilitación de viviendas:** Se aprobaron subvenciones para la rehabilitación de viviendas dañadas, con importes que varían entre 20.000 y 60.000 euros, dependiendo del grado de afectación.

Medidas laborales adoptadas

- **Permisos retribuidos:** El Gobierno estableció permisos retribuidos para las personas trabajadoras afectadas por la DANA que no pudieron acudir a su puesto de trabajo por causa justificada. Estos permisos han sido del 100% del salario y no tuvieron un plazo establecido de días.
- **ERTE por causas climáticas:** Se gestionaron 1.490 expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) que protegieron a 18.668 personas afectadas por la DANA.
- **Protocolos de emergencia en empresas:** El Ministerio de Trabajo y Economía Social inició expedientes sancionadores contra 106 empresas por incumplir la normativa de prevención y riesgos laborales, obligando a sus personas empleadas a trabajar durante alertas meteorológicas graves.
- **Regularización extraordinaria de personas migrantes:** El Gobierno, tras la consulta a la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, aprobó unas medidas excepcionales:
 - **Regularización por circunstancias extraordinarias** por un año para personas extranjeras empadronadas o con cita para empadronarse en municipios afectados antes del 4 de noviembre de 2024, así como para sus familiares.
 - **Ampliación a cinco años** para familiares de personas fallecidas como consecuencia de la riada.
 - **Prórroga y renovación automática de autorizaciones** de residencia y trabajo cuya vigencia expire entre el 30 de julio de 2024 y el 1 de abril de 2025.
 - **Concesión automática de solicitudes en tramitación**, salvo en casos de orden público, salud o seguridad ciudadana.
 - **Tramitación preferente y gratuita** de todos estos procedimientos para agilizar el acceso a derechos y protección social. CCOO PV jugó un papel clave en la propuesta

y aprobación de esta medida, asegurando que la población migrante en los municipios inundados no quedara en situación de irregularidad sobrevenida, lo que les habría impedido acceder a las ayudas y recursos de recuperación.

Desplazamiento de efectivos para la Atención de Emergencia

- **Unidad Militar de Emergencias (UME):** Más de 1.000 militares fueron desplegados en la provincia de Valencia para colaborar en labores de rescate y evacuación.
- **Bomberos:** Se movilizaron aproximadamente 2.100 bomberos de 40 organismos, incluyendo ayuntamientos y diputaciones de toda España, para realizar tareas de achique y rescate en las zonas más afectadas.
- **Ejército:** Además de la UME, se desplegaron 8.500 efectivos del Ejército para apoyar en las labores de emergencia y reconstrucción.
- **Agentes de seguridad y voluntarios:** Más de 9.700 agentes de seguridad ciudadana y 800 personas voluntarias de Protección Civil participaron en las operaciones de rescate y asistencia.

Planificación y Evaluación de Daños

- **Número de peritajes realizados para evaluar daños y gestionar ayudas de emergencia:** Se registran hasta 194.141 solicitudes de indemnización ante el Consorcio de Compensación de Seguros (CCS) por los daños causados por la DANA en Valencia. De éstas, 134.079 ya tienen peritos asignados para evaluar los daños.
- **Disponibilidad de un mapa actualizado de centros públicos afectados y recursos disponibles:** La Generalitat Valenciana ha habilitado 16 oficinas para gestionar las ayudas urgentes destinadas a los afectados por la DANA. Estas oficinas están distribuidas en diversos municipios, incluyendo Albal, Aldaia y Benetússer, entre otros. La ubicación de estas oficinas se puede consultar en la página oficial de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias²⁷.

ANÁLISIS

La situación pone de manifiesto la necesidad de una acción colectiva que combine justicia social, ambiental y laboral en un contexto de emergencia. Este planteamiento surge no solo desde el compromiso con las personas trabajadoras, sino también con la construcción de un futuro resiliente y equitativo.

El impacto devastador de la DANA en las vidas humanas y materiales resalta la urgencia de proteger a quienes más lo necesitan. Las medidas adoptadas por el Gobierno central y autonómico, como la moratoria en hipotecas, el fortalecimiento del empleo a través de los ERTE y el acceso a ayudas para alquiler y bienes básicos, son un paso importante, pero necesitan

27. https://atv.gva.es/va/dana2024?utm_source=chatgpt.com

ser reforzadas con un enfoque de justicia climática que reconozca las desigualdades estructurales. La población migrante, por ejemplo, enfrenta barreras adicionales que requieren medidas extraordinarias para garantizar su seguridad jurídica y acceso a derechos básicos. CCOO PV ha señalado que estas personas no deben quedar al margen de las políticas de reconstrucción, subrayando que su inclusión es un principio de justicia social y humana.

Desde el ámbito laboral, la necesidad de respuestas rápidas y adaptadas a las circunstancias específicas de la DANA es fundamental. La propuesta de un complemento salarial en los ERTE, la exención de consumo de prestaciones por desempleo y la implementación de permisos específicos para el cuidado de familiares reflejan un compromiso con los derechos de las personas trabajadoras, especialmente en sectores y colectivos más vulnerables, como las mujeres en roles de cuidado o las familias monomarentales. Estas acciones no solo responden a las necesidades inmediatas, sino que también se alinean con un enfoque feminista que coloca la sostenibilidad de la vida en el centro.

El acceso a una vivienda digna y segura es otro eje central. Es necesario garantizar que las ayudas lleguen con rapidez y eficacia, para lo que es de vital importancia una gestión transparente y ágil que elimine barreras burocráticas. Además, se aboga por medidas estructurales que fortalezcan los servicios públicos, como la creación de alojamientos alternativos y el apoyo a infraestructuras afectadas. La reconstrucción no puede limitarse a lo material, sino que debe incluir un enfoque integral que atienda la salud mental y el bienestar de las personas afectadas, especialmente menores y dependientes.

En el marco de la acción climática, esta catástrofe reafirma la importancia de avanzar en políticas que fortalezcan la resiliencia de nuestras comunidades. CCOO PV propone incorporar la perspectiva sindical en la planificación de emergencias, con protocolos claros y recursos suficientes para proteger a las personas trabajadoras.

Por último, la necesidad de rendición de cuentas y transparencia. Reclamar justicia para las víctimas y exigir una mayor preparación y coordinación institucional es un acto de responsabilidad exigible en la defensa del bien común.

PROPUESTAS SINDICALES

La reciente DANA en el País Valencià ha evidenciado la creciente vulnerabilidad ante los efectos del cambio climático. Los fenómenos meteorológicos extremos se están volviendo más frecuentes e intensos, causando graves impactos en la población, la economía y el medio ambiente. Esto pone de manifiesto la necesidad urgente de reforzar los servicios públicos, proteger a la población trabajadora teniendo en cuenta las desigualdades estructurales sociales y de género.

- **Reforzamiento de los Servicios Públicos.** Los servicios públicos son la columna vertebral de la respuesta ante emergencias. La gestión de la crisis ha evidenciado la importancia de ampliar los presupuestos para servicios de bomberos, protección civil y salud pública, priorizando la capacidad de respuesta inmediata. Implementar obras que reduzcan riesgos climáticos y prioricen la adaptación urbana. Refuerzo inmediato de personal en servicios públicos clave como asistencia sanitaria, educación y atención social en zonas afectadas. Tramitación urgente de la Renta Valenciana de Inclusión y del Ingreso Mínimo Vital para personas afectadas.

- **Protección de las Personas Trabajadoras** por medidas específicas como ampliar los permisos retribuidos para quienes no puedan desplazarse al trabajo o deban asumir cuidados, e implementar modalidades flexibles como teletrabajo. En paralelo, establecer procedimientos simplificados para los ERTE de fuerza mayor, sin consumo de paro, que incluyan complementos salariales hasta el 100%. Garantizar condiciones laborales seguras en las tareas de limpieza y reparación.
- **Medidas de Conciliación y Cuidado Familiar.** Las familias, especialmente aquellas encabezadas por mujeres, enfrentan barreras adicionales durante emergencias. Se propone crear permisos específicos para el cuidado de familiares afectados, priorizar ayudas económicas para familias monomarentales y colectivos vulnerables, y facilitar la adaptación de jornadas laborales y el acceso a servicios de cuidado infantil y atención a dependientes.
- **Vivienda y Movilidad.** La vivienda y el transporte son derechos fundamentales que deben ser garantizados en contextos de emergencia. Para ello se es necesario extender las medidas de moratoria en hipotecas y alquiler mientras se tramitan las ayudas a la población afectada, al tiempo que se agiliza la reconstrucción de viviendas dañadas y se garantizan alojamientos alternativos. En paralelo, es imprescindible incrementar la oferta de transporte público gratuito en zonas afectadas y habilitar lanzaderas hacia servicios esenciales, y prorrogar las ayudas de transporte para facilitar el acceso en áreas afectadas.
- **Apoyo Económico y Fiscal** para mitigar los impactos económicos de la DANA, concretado en exenciones fiscales para ayudas y deducciones por rehabilitación de bienes esenciales y ampliación de ayudas económicas para la adquisición de vehículos y enseres básicos. Apoyo para adquirir enseres básicos como electrodomésticos y muebles.
- **Servicios de Salud y Apoyo Psicosocial,** con especial énfasis en la salud mental, mediante la atención sanitaria móvil, por ejemplo a través de hospitales de campaña y puntos de atención médica en las zonas más afectadas, y especialmente para menores y personas en situación de vulnerabilidad.
- **Justicia Climática y Responsabilidad Política.** La DANA subraya la necesidad de integrar la acción climática en las políticas públicas mediante planes de emergencia climática en todos los niveles de gobierno; exigencia de rendición de cuentas en la gestión de crisis y reclamar dimisiones en casos de negligencia o falta de previsión. Impulsar un modelo económico sostenible que priorice la equidad social y el respeto al medio ambiente, complementado con una fiscalidad justa que permita financiar servicios públicos.

La DANA en Valencia es un claro recordatorio de la urgencia de actuar frente al cambio climático y sus consecuencias. Desde CCOO PV se insiste en que solo a través de servicios públicos fuertes, una protección social adecuada y políticas laborales justas se puede garantizar la resiliencia de la sociedad ante estos desafíos.

META 13.2. INCORPORAR MEDIDAS RELATIVAS AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LAS POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y PLANES NACIONALES.

INDICADORES

Emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) totales (en toneladas de CO₂ equivalente)

Año	España	País Valencià
2023	271.5 millones de toneladas (se redujeron un 7.7% respecto a 2022 debido a un mayor uso de energías renovables y una caída en el uso de combustibles fósiles)	25 millones de toneladas (aproximado).
2018	293.1 millones de toneladas (un descenso del 2.2% con respecto al año anterior, ligado al aumento de la energía renovable y la disminución del uso de carbón).	23.5 millones de toneladas.
2013	322.6 millones de toneladas (una reducción sostenida desde 1990, pero con emisiones elevadas en sectores como la industria y el transporte).	22.4 millones de toneladas.

ANÁLISIS

En España, las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) han experimentado fluctuaciones a lo largo de las décadas. En 2022, las emisiones totales alcanzaron los 304,4 millones de toneladas de CO₂ equivalente, un aumento del 3,1% respecto al año anterior. Sin embargo, desde 2008, las emisiones han disminuido un 26,9% gracias a diversos factores, como la reducción del uso de carbón y el aumento del uso de energías renovables. Sin embargo, estas reducciones no son lineales ni suficientes para cumplir con los objetivos climáticos a largo plazo. En 2022, el aumento del 3,1% respecto al año anterior subraya la vulnerabilidad estructural de ciertos sectores (como el transporte y la industria), que dependen en gran medida de tecnologías contaminantes. La caída en el uso del carbón y el aumento de energías renovables no se han traducido en una disminución sostenida en todos los sectores, especialmente en aquellos más resistentes al cambio.

En el País Valencià, las emisiones también han mostrado una tendencia fluctuante. En 2021, las emisiones netas de CO₂ equivalente fueron de 23.692 kilotoneladas, representando una disminución significativa desde el máximo de 31.953 kilotoneladas en 2008. Los sectores principales responsables de estas emisiones incluyen el transporte y la energía, con el uso del vehículo privado y la producción de electricidad como los mayores contribuyentes. Esto refleja tanto la falta de infraestructuras de transporte público accesibles y eficientes como una producción energética que no depende suficientemente de energías renovables.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Promoción de la Transición Justa en Sectores Clave:** Fomentar acuerdos de transición justa que faciliten la reconversión de sectores como la industria y el transporte hacia prácticas más sostenibles, protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y las condiciones de empleo. Estos acuerdos deben incluir programas de formación para reorientar a las y los trabajadores afectados hacia empleos verdes y garantizar que las mujeres y otros colectivos históricamente excluidos tengan acceso a estas oportunidades. Crear fondos específicos, financiados por el Estado y la Unión Europea, para respaldar la transición laboral en sectores intensivos en emisiones en el País Valencià.
- **Incorporar la Perspectiva de Género en las Políticas Climáticas:** Asegurar que los análisis de impacto climático y las políticas de reducción de emisiones consideren las desigualdades de género. Establecer programas de sensibilización y formación en sostenibilidad dentro de los sindicatos, con un enfoque en la inclusión de mujeres y personas jóvenes en las áreas de economía verde y sostenibilidad.
- **Participación Activa en Políticas Climáticas con Representación Sindical:** Exigir que los sindicatos tengan representación en los órganos de decisión sobre políticas climáticas y sostenibilidad, tanto a nivel nacional como en el País Valencià, para defender los intereses laborales y garantizar que la transición hacia un modelo sostenible no afecte negativamente a los derechos laborales ni genere nuevas formas de discriminación o exclusión. Desarrollar mesas de diálogo social que incluyan a las comunidades más afectadas, como trabajadoras/es de sectores de alta intensidad de carbono, colectivos vulnerables y representantes de igualdad de género, para planificar de manera inclusiva y efectiva los objetivos de reducción de emisiones.

INDICADORES



Energía Proveniente de Fuentes Renovables

La evolución del consumo de energía proveniente de fuentes renovables en España ha sido notablemente positiva. En 2019, las energías renovables representaron una parte significativa del mix energético del país, con un crecimiento del 44,8% en la capacidad instalada de energías renovables, distribuido entre energía eólica, fotovoltaica y termosolar. Este incremento en el uso de renovables ha sido un factor clave para la reducción de las emisiones de GEI en el país.

ANÁLISIS

En el País Valencià, la transición hacia energías renovables también ha avanzado, aunque con desafíos. El País Valencià ha sido pionera en la creación de inventarios de emisiones de gases de efecto invernadero a nivel municipal, lo que ha permitido una mejor identificación y gestión de las fuentes de emisión. No obstante, sigue habiendo una necesidad de aumentar la infraestructura y la inversión en energías renovables para cumplir con los objetivos de sostenibilidad.

PROPUESTAS SINDICALES

CCOO PV ha estado activamente involucrada en diversos movimientos y plataformas que promueven una planificación racional y sostenible de las energías renovables. Esto incluye su participación en la Coordinadora por la Ubicación Racional de Energías Renovables²⁸, donde el sindicato ha trabajado para asegurar que los proyectos energéticos respeten el medio ambiente y las comunidades locales. Además, CCOO PV ha presentado alegaciones en proyectos específicos, como el proyecto MAGDA²⁹ y el caso de Salvem Brihuela, así como en iniciativas municipales en localidades como Villena, Benidorm, Teulada, Enguera y Chiva, entre otras. Estas acciones reflejan el compromiso de CCOO PV en la defensa de una transición energética justa que tenga en cuenta las necesidades y el bienestar de los territorios y sus habitantes.

En cuanto a la eficiencia energética, CCOO PV ha colaborado estrechamente con la entidad València Clima i Energía³⁰ en la organización de talleres que abordan temas como la interpretación de la factura eléctrica y la implementación de prácticas de eficiencia energética. Estas actividades han sido fundamentales para capacitar a la ciudadanía en el uso responsable de la energía y fomentar un consumo energético más consciente, accesible y sostenible.

- **Participar en la planificación y ubicación de energías renovables:** Proteger espacios sensibles o cuya protección ante los riesgos es insuficiente. Espacios con un valor ecosistémico, de biodiversidad, cultural, social o agroeconómico que queden fuera de proyectos en los que la dimensión social y ambiental queda relegada a los intereses económicos.
- **Aumentar la Inversión en Energías Renovables:** Incrementar significativamente la inversión en infraestructuras de energías renovables para reducir la dependencia de los combustibles fósiles. Esto incluye facilitar la tramitación de proyectos de autoconsumo y energía distribuida, y promover políticas que favorezcan la transición energética justa
- **Mejorar la Eficiencia Energética:** Implementar medidas para mejorar la eficiencia energética en los sectores industrial y residencial, incluyendo la modernización de equipos y sistemas de producción y la adopción de tecnologías más eficientes
- **Transición Justa y Sostenible:** Garantizar que la transición hacia una economía baja en carbono sea justa, proporcionando apoyo y formación a las personas trabajadoras afectadas por el cierre de industrias contaminantes. Esto es esencial para asegurar que ninguna persona trabajadora se quede atrás en el proceso de descarbonización
- **Reformas Regulatorias y Fiscales:** Introducir reformas fiscales que incentiven la reducción de emisiones, como la creación de impuestos sobre el CO₂, y revisar el mercado eléctrico para asegurar que los precios reflejen los costes reales de la producción de energía, promoviendo así el uso de fuentes limpias.

28. Coordinadora formada por 70 colectivos entre plataformas en defensa del territorio y grupos ecologistas del territorio valenciano, más información en : <https://ubiracional.org/quienes-somos/>

29. Mega proyecto fotovoltaico, el cual preveía la instalación de 148.000 placas solares en un terreno de 250 hectáreas en el municipio de les Coves de Vinroma en Castellón, Comunidad Valenciana por una potencia de 150 MW. La promotora finalmente renunció al mismo en julio de 2024.

30. València Clima i Energia es una fundación municipal del Ayuntamiento de València, más información aquí: <https://climaienergia.com/es/quienes-somos/>

INDICADORES



Transporte urbano: viajeras y viajeros transportados

Año	País Valencià	España	&% CV/E
2019	218.197	3.102.010	7,0
2020	119.510	1.682.491	7,1
2021	137.954	2.081.734	6,6
2022	188.594	2.639.128	7,1
2023	251.548	3.189.519	7,9
Metropolitano	90.485	1.321.149	6,8
Autobús	161.063	1.868.370	8,6

Personas de 16 años o más según el principal tipo de vehículo utilizado en el desplazamiento al lugar de trabajo/estudio por sexo, grupo de edad y tipo de hogar.

	Coche	Autobús, tren, metro o tranvía	Andando	Moto, bicicleta y otros tipos	Total
Total	1.304.357	222.139	366.472	114.107	2.007.075
Hombre	733.416	82.984	158.539	79.409	1.054.348
Mujer	570.941	139.155	207.934	34.698	952.727
Menos de 30 años					
Total	237.703	121.758	126.119	32.580	518.160
Hombre	128.362	54.822	62.463	20.031	265.678
Mujer	109.341	66.936	63.656	12.549	252.482
De 30 a 49 años					
Total	677.982	57.308	133.300	53.160	921.749
Hombre	380.094	14.926	56.174	37.642	488.835
Mujer	297.888	42.382	77.126	15.518	432.914
De 50 y más años					
Total	388.672	43.073	107.053	28.367	567.165
Hombre	224.960	13.236	39.901	21.736	299.834
Mujer	163.712	29.837	67.152	6.631	267.331

ANÁLISIS

La movilidad sostenible se ha convertido en un aspecto crucial para el desarrollo urbano y la lucha contra el cambio climático. En España, las políticas y acciones destinadas a fomentar el uso de transporte público, bicicletas y otros medios no motorizados han tenido un impacto positivo, aunque aún enfrentan varios desafíos. En los últimos años, España ha visto una ligera mejora en la infraestructura de transporte público y un aumento en el uso de vehículos eléctricos. Sin embargo, la dependencia del automóvil privado sigue siendo alta, lo que contribuye a la congestión urbana y a las emisiones de gases de efecto invernadero.

Los datos sobre movilidad en el País Valencià reflejan una marcada dependencia del vehículo privado, particularmente en desplazamientos al lugar de trabajo o estudio, con el coche siendo el principal medio de transporte. Esto es notable en todos los grupos de edad, pero especialmente en personas de 30 a 49 años. Sin embargo, se observa una mayor utilización del transporte público y modos sostenibles, como andar o bicicleta, entre los jóvenes menores de 30 años y en mayor proporción entre mujeres que hombres, quienes también recurren más al transporte público y al desplazamiento a pie, posiblemente por su rol tradicional en actividades de cuidado y gestiones adicionales en su rutina diaria.

Este patrón de movilidad responde a una infraestructura de transporte público limitada, que obliga a muchas personas a depender de su vehículo, generando una mayor congestión y aumentando los riesgos laborales *in itinere*. Además, las mujeres enfrentan desafíos adicionales, como la inseguridad en el transporte público en horarios nocturnos o en áreas desiertas, como los polígonos industriales, lo que refuerza su dependencia del vehículo privado. Estas limitaciones se agravan en áreas rurales donde la falta de servicios de transporte adecuado penaliza más a las mujeres, que tienden a usar menos el coche y dependen de alternativas más accesibles y seguras.

PROPUESTAS SINDICALES

Resulta fundamental implementar políticas que fomenten un transporte inclusivo y seguro. Esto implica una ampliación del transporte público en áreas metropolitanas y rurales, con horarios adaptados a la realidad de trabajadoras y trabajadores, y una gestión integral que vincule planificación urbana con oferta de transporte. Es crucial también integrar la perspectiva de género en los planes de movilidad, asegurando la accesibilidad y seguridad en todas las modalidades de transporte. CCOO PV propone, en línea con sus alegaciones a la Ley de Movilidad y su guía para una movilidad cotidiana sostenible, fomentar alternativas como el coche compartido y el desarrollo de infraestructuras seguras para la bicicleta, junto con la creación de estacionamientos accesibles y gratuitos para bicicletas en áreas de trabajo. Asimismo, se aboga por la implementación de planes de movilidad en empresas que promuevan desplazamientos sostenibles y reduzcan el uso del vehículo privado, impulsando el derecho a una movilidad segura y equitativa para todas las personas trabajadoras.

- **Aumento de la Inversión en Infraestructuras de Transporte Público:** Es esencial incrementar la inversión en infraestructuras que mejoren la calidad y eficiencia del transporte público. Esto incluye la creación de más carriles bus, la mejora de las frecuencias de servicio y la integración tarifaria que permita a los usuarios transitar de un medio a otro sin complicaciones.

- **Fomento del Uso de la Bicicleta y Medios No Motorizados:** La promoción de la bicicleta y otros medios de transporte no motorizados debe ser prioritaria. Esto puede lograrse a través de la creación de más carriles bici, aparcamientos seguros para bicicletas y programas de préstamo de bicicletas en estaciones de transporte público.
- **Promoción del Coche Compartido y el Vehículo Eléctrico:** Incentivar el uso del coche compartido y la adopción de vehículos eléctricos es crucial para reducir las emisiones. CCOO sugiere la creación de centros de reservas de coches compartidos y la implementación de políticas que reduzcan los costos para los usuarios de vehículos eléctricos.
- **Educación y Sensibilización:** Fomentar una cultura de movilidad sostenible a través de campañas de educación y sensibilización es fundamental. Esto incluye programas educativos en escuelas y campañas públicas que resalten los beneficios de la movilidad sostenible.
- **Mejorar la Seguridad en los Desplazamientos:** Garantizar que los desplazamientos sean seguros para todos los usuarios es una prioridad. Esto incluye la mejora de la infraestructura vial, la reducción de la velocidad en zonas urbanas y la implementación de políticas que protejan a los peatones y ciclistas.

CCOO del País Valenciano ha promovido la movilidad sostenible, a través de , entre otras acciones, la organización de las “Jornadas Comarcales de Movilidad Sostenible” celebradas en Port de Sagunt. Esta jornada sirvió para sensibilizar y promover la movilidad eficiente y respetuosa con el medio ambiente. CCOO ha enfocado sus esfuerzos en aspectos como la seguridad en el desplazamiento al trabajo, la reducción de emisiones y la promoción del transporte público y no motorizado



PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

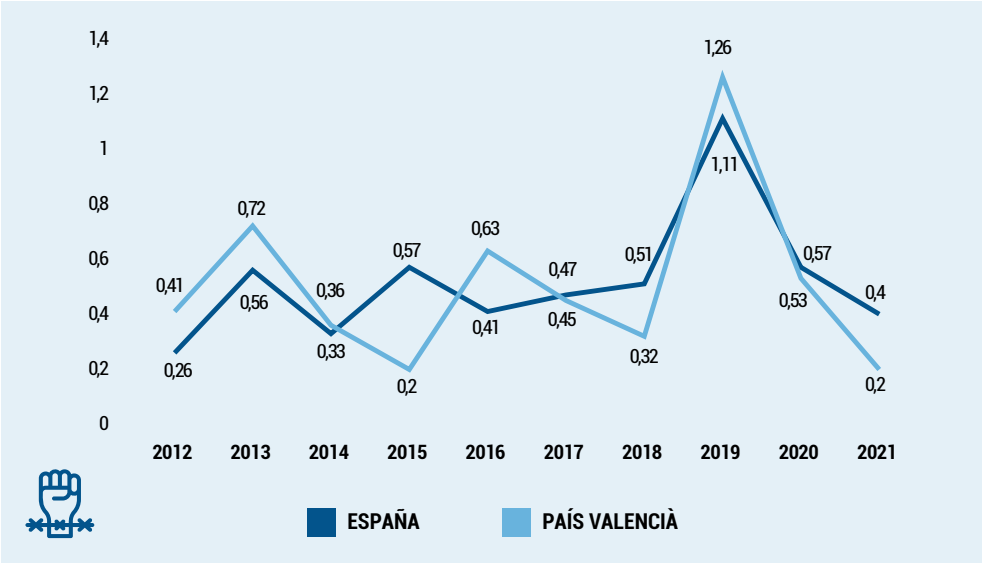
ODS 16

META 16.1. REDUCIR SIGNIFICATIVAMENTE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA Y LAS CORRESPONDIENTES TASAS DE MORTALIDAD EN TODO EL MUNDO

META 16.3. PROMOCIÓN DEL ESTADO DE DERECHO, ACCESO A JUSTICIA³¹

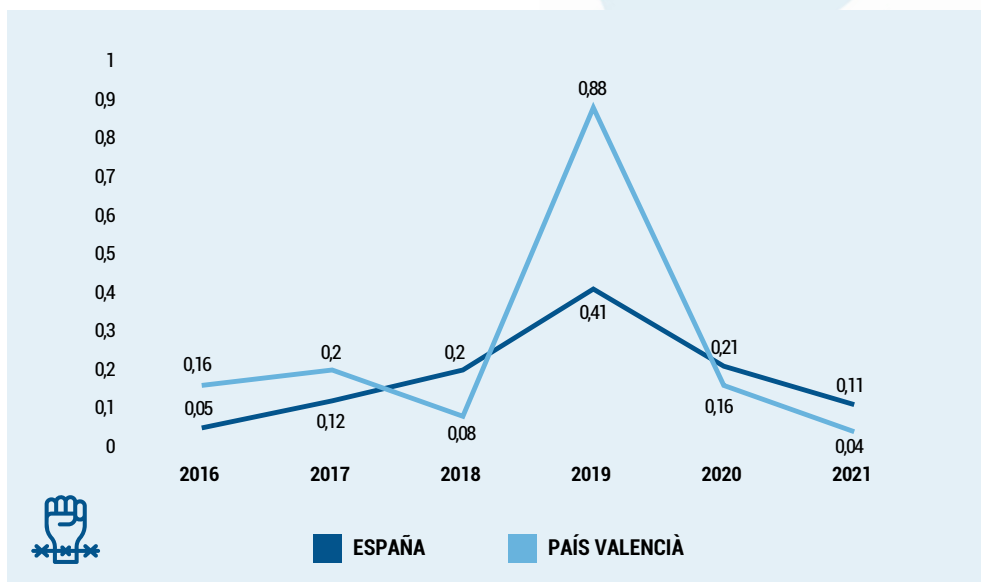
INDICADORES

Número de víctimas de la trata de personas (tasa por cada 100.000 habitantes)

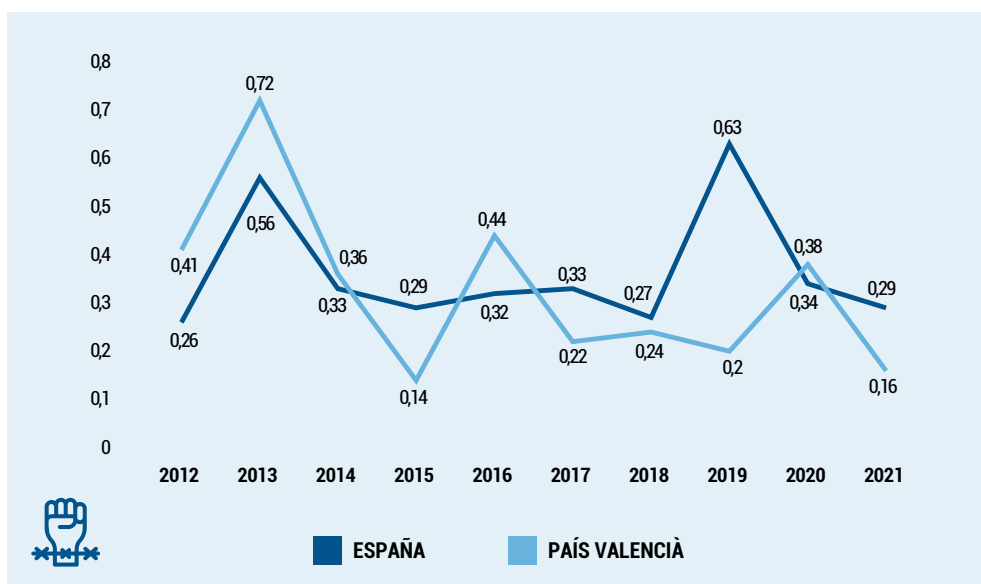


31. Las metas 16.1 y la 16.3 están agrupadas porque comparten indicadores comunes.

Trabajo forzado, servidumbre y esclavitud (tasa por cada 100.000 habitantes)



Explotación sexual (tasa por cada 100.000 habitantes)



ANÁLISIS

Evolución de la Trata de Personas: Indicadores y Tendencias

A nivel estatal, la tasa de víctimas de la trata de personas ha fluctuado en la última década. El punto más alto fue en 2019 con 1'11 víctimas por cada 100.000 habitantes, llegando a

reducirse en 2021 a 0'40. En el País Valencià, la tasa alcanzó un máximo en 2019 con 1'26 víctimas y, se redujo a 0'20 en 2021. Este descenso puede deberse en parte a medidas legislativas, pero también a factores como la disminución en la detección y denuncia de casos debido a la pandemia del COVID-19. Los datos muestran mayor incidencia en periodos concretos, por lo que se requieren políticas continuas y sostenidas para su erradicación.

El trabajo forzado y la servidumbre han tenido picos preocupantes, particularmente en 2019, cuando la tasa estatal alcanzó 0'41 y la del País Valencià llegó al 0'88. La disminución a 0'04 en 2021 refleja avances en la actuación de las instituciones, pero podría ser también consecuencia de una menor identificación de víctimas. Este fenómeno está asociado a sectores con alta precarización laboral, como la agricultura, el empleo en el hogar y la construcción, donde la vigilancia es muy complicada y las condiciones laborales más vulnerables.

A nivel estatal, la explotación sexual ha mostrado una tendencia más constante, con valores que varían entre 0'26 y 0'63 víctimas por cada 100.000 habitantes a lo largo de la última década. En el País Valencià, la fluctuación ha sido más acentuada, con picos como el de 2015 (0'72) y descensos importantes como en 2021 (0'16). Este tipo de explotación afecta mayoritariamente a mujeres migrantes en situaciones de precariedad, lo que refuerza la necesidad de políticas feministas y laborales integradas.

PROPUESTAS SINDICALES

Refuerzo de la vigilancia y la inspección laboral. Desde CCOO PV se propone reforzar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con más personal y recursos para detectar casos de explotación laboral y trabajo forzado en sectores de riesgo. Además, es necesario establecer mecanismos de denuncia anónima y protección a las víctimas trabajadoras.

Detección temprana y atención integral. Se plantea la necesidad de formación obligatoria para empleadores y empleadoras, personal sanitario y cuerpos de seguridad sobre cómo identificar situaciones de trata, explotación o esclavitud laboral. Para una atención integral resulta imprescindible el establecimiento de centros de atención especializada a nivel local, incluyendo asistencia psicológica, legal y social para las víctimas.

El Convenio 190 de la OIT, ratificado recientemente por España, aborda la violencia y el acoso en el mundo laboral, incluyendo situaciones de explotación laboral. CCOO aboga por su plena implementación a través de Protocolos específicos en empresas, especialmente aquellas con altos índices de precariedad. Participación y seguimiento sindical en la ejecución de estos protocolos.

Además, CCOO plantea fortalecer los sistemas de protección social con medidas específicas como la agilización de los trámites en el ingreso mínimo vital para que las víctimas de trata o trabajo forzado puedan acceder rápidamente a esta prestación. Así como, programas de rehabilitación y formación profesional para facilitar la integración en sectores formales y seguros.

Dado el carácter transnacional de las redes de trata, a nivel de la cooperación internacional, CCOO propone mayor colaboración entre organizaciones sindicales e instituciones con los países de origen y tránsito de las víctimas.

META 16.7. GARANTIZAR LA ADOPCIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE DECISIONES INCLUSIVAS, PARTICIPATIVAS Y REPRESENTATIVAS QUE RESPONDAN A LAS NECESIDADES

INDICADORES

Participación Institucional de CCOO PV en 2023

- **Total general:** En 2023, CCOO PV participó en un total de 233 órganos, con 737 personas suplentes y 334 titulares.
- **Ámbito autonómico:** La participación en órganos autonómicos aumentó, alcanzando los 159 órganos en 2023, con 294 personas suplentes.
- **Ámbito local y supramunicipal:** A nivel local, se destacó una representación importante en 335 órganos, con 99 suplentes y 16 titulares. En el ámbito supramunicipal, la participación abarcó 51 órganos, con 35 personas suplentes y 28 titulares.

Participación Institucional de CCOO PV en 2022

- **Ámbito autonómico:** CCOO PV participó en un total de 160 órganos autonómicos, con 278 personas titulares y 140 suplentes. Estos órganos abarcan diversas áreas de gobierno como educación, sanidad, igualdad, justicia, y economía sostenible.
- **Ámbito local y comarcal:** En el ámbito local, CCOO PV tuvo representación en 234 órganos, mientras que en el comarcal participó en 28. Se asignaron un total de 318 suplentes en los órganos locales y 58 suplentes en los órganos comarcales.

Áreas de participación clave en 2022 y 2023

- **Educación:** CCOO PV participa activamente en órganos relacionados con la educación, como Consejos Escolares Municipales, comités de educación universitaria y formación profesional, y mesas de diálogo social en este sector.
- **Sanidad y Bienestar Social:** Participación en instituciones como el INVASSAT, el Observatorio del Trabajo Decente y el Consejo Valenciano de Inclusión y Derechos Sociales.
- **Economía y empleo:** CCOO PV se involucra en pactos territoriales de empleo, mesas de trabajo sobre economía sumergida y comisiones de seguimiento en temas laborales.
- **Igualdad y derechos:** Participación activa en el Consejo Valenciano de Igualdad de Trato y la Prevención de Delitos de Odio, el Consejo Valenciano LGTBI y mesas para combatir la feminización de la pobreza.

Áreas de participación clave en 2016

- **Participación en órganos de empleo y seguridad laboral:** CCOO PV tuvo una fuerte presencia en organismos vinculados con el empleo y la seguridad laboral, como el *Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball* (INVASSAT), con representación tanto en comi-

siones territoriales en Castellón, Alicante y Valencia como en la comisión permanente y el consejo general del INVASSAT.

- **Educación y Formación Profesional:** CCOO también fue un actor clave en la formación profesional y educación, participando en diversos consejos sociales de los *Centros Integrados Públicos de Formación Profesional (CIPFP)* de todo el País Valencià, en municipios como Valencia, Mislata, Quart de Poblet y Alcoi, entre otros. Además, formó parte del *Consell Valencià de Formació Professional (CVFP)*.
- **Consejos consultivos en sanidad:** En el ámbito de la sanidad, CCOO PV estuvo presente en los *Consells de Salut* en varios departamentos sanitarios, como los de València-La Fe, Sagunt, Manises, Alacant-Hospital General y otros. Esta participación es clave para influir en políticas relacionadas con la salud pública.
- **Instituciones vinculadas a la economía y desarrollo:** CCOO participó en órganos como el *Consell Valencià d'Estadística (CVE)* y el *Consell Tripartit de Relacions Laborals*, lo que permitió tener un impacto en políticas de desarrollo económico y estadística en la región.

ANÁLISIS

La Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO PV) tiene una representación significativa en diversos órganos de la administración pública, tanto a nivel autonómico como local. A lo largo de los años, la participación institucional de CCOO PV ha evolucionado, reflejando un compromiso continuo con el diálogo social y la defensa de los derechos laborales. La participación de CCOO PV se da en áreas clave como servicios sociales, educación, sanidad, igualdad y empleo. Existen aún áreas donde la presencia de representantes sindicales debe ser reforzada.

Para el año 2023, los datos muestran un incremento en el número de órganos de participación institucional en los que CCOO PV tiene representación. La organización ha ampliado su presencia en mesas de diálogo social, comisiones técnicas y foros de políticas públicas. Este aumento es una respuesta directa a la necesidad de influir en la toma de decisiones que afectan directamente a las personas trabajadoras y sus condiciones laborales.

PROPUESTAS SINDICALES

Para avanzar hacia la Meta 16.7. de los ODS, que busca garantizar decisiones inclusivas, participativas y representativas, es necesario seguir trabajando en estas líneas de acción. Solo así se podrá asegurar que las necesidades de las personas trabajadoras sean adecuadamente representadas y defendidas en todos los niveles de la administración pública. Para ello, es fundamental que los y las representantes de CCOO PV en estas mesas reciban una formación continua y especializada para mejorar su capacidad de negociación y defensa de los derechos laborales. Además, se debe asegurar que las propuestas y reivindicaciones presentadas en estas mesas sean escuchadas y consideradas seriamente. Para ello, la transparencia en las actividades y decisiones tomadas en las mesas de diálogo es esencial.

Las mesas de diálogo abordan no solo cuestiones coyunturales sino también problemas estructurales como la precariedad laboral, la desigualdad de género y la salud laboral. La lucha contra la feminización de la pobreza y la promoción de la igualdad salarial son aspectos prioritarios.

INDICADORES

Convenios, empresas y personas trabajadoras afectadas y variación salarial media revisada, según ámbito funcional

	2023 (registrados hasta 2024)	2021 (registrados hasta 2023)	2018 (registrados hasta 2020)	2015 (registrados hasta 2017)	2011
Total estatal					
Convenios	4.251	4.727	5.589	5.642	4.585
Empresas	1.250.433	1.224.343	1.362.645	1.201.862	1.170.921
Personas trabajadoras cubiertas	11.940.111	11.543.242	11.423.657	10.227.278	10.662.783
Variación salarial	3,71	1,61	1,73	0,71	2,29
Total País Valencià	388.672	43.073	107.053	28.367	567.165
Convenios	304	368	470	410	336
Empresas	109.657	100.594	97.214	89.568	100.263
Personas trabajadoras cubiertas	903.673	758.778	788.672	601.034	704.579
Variación salarial	3,10	1,79	1,61	0,71	2,45

ANÁLISIS

La negociación colectiva es una herramienta fundamental para la garantía de los derechos laborales y la reducción de la desigualdad en el ámbito del trabajo. En el análisis de la evolución de los convenios colectivos en España y el País Valencià, se observa una tendencia a la reducción del número de convenios registrados desde 2015. A nivel estatal, se pasó de 5.642 convenios en 2015 a 4.251 en 2023, mientras que en el País Valencià la cifra descendió de 470 en 2018 a 304 en 2023. Sin embargo, este descenso no ha supuesto una menor protección de las personas trabajadoras, ya que el número de personas cubiertas ha aumentado significativamente en el mismo periodo. A nivel estatal, se pasó de 10,2 millones de personas en 2015 a 11,9 millones en 2023, mientras que en el País Valencià el incremento fue de 601.000 a 903.000 en el mismo periodo.

Este fenómeno se explica por una concentración de la negociación en ámbitos de aplicación más amplios, principalmente sectoriales y territoriales, en detrimento de los convenios de empresa. Este cambio está directamente relacionado con la reforma laboral derivada del Real Decreto-ley 32/2021, que revirtió la primacía del convenio de empresa impuesta por la reforma de 2012, devolviendo a los convenios sectoriales el papel predominante en la fijación de condiciones laborales. La concertación social, en la que participa activamente CCOO, ha jugado un papel clave en este proceso, permitiendo la consolidación de convenios sectoriales de ámbito provincial y autonómico, así como un notable incremento de los convenios interautonómicos.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva es un indicador clave de este proceso. En enero de 2025, en el País Valencià alcanzó el 93,62%, por encima de la media nacional del 92,09%. Esto confirma que, a pesar de la reducción en el número de convenios, la capaci-

dad de la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo sigue siendo muy elevada.

En términos salariales, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) ha sido determinante en la evolución de la variación salarial, asegurando incrementos superiores a los de años anteriores. A nivel estatal, la variación salarial media ha pasado del 0,71% en 2015 al 3,71% en 2023, mientras que en el País Valencià ha sido del 3,10% en el último año. Este incremento, aunque significativo, sigue siendo insuficiente para compensar la pérdida de poder adquisitivo derivada de la inflación y el encarecimiento de bienes y servicios básicos.

PROPUESTAS SINDICALES

En este contexto, desde CCOO PV se plantea una serie de propuestas para consolidar y mejorar el impacto de la negociación colectiva en la protección de los derechos laborales:

- 1. Garantizar la estabilidad y ultraactividad de los convenios colectivos:** Asegurar que la reforma del RD 32/2021 se consolide, impidiendo cualquier retroceso que devuelva la primacía a los convenios de empresa en detrimento de los sectoriales. La estabilidad de los convenios debe garantizarse con mecanismos que refuercen su ultraactividad, evitando que la falta de acuerdo derive en la pérdida de derechos laborales.
- 2. Profundizar en la aplicación del V AENC:** El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva debe aplicarse con criterios de equidad salarial, asegurando subidas salariales que realmente compensen la inflación y reduciendo la brecha salarial de género. Es necesario fortalecer las cláusulas de revisión salarial indexadas al IPC.
- 3. Incorporar de manera efectiva los planes de igualdad en los convenios:** La negociación colectiva debe seguir siendo un instrumento clave para combatir las brechas de género en el mercado laboral. La obligatoriedad de los planes de igualdad, derivada de la normativa vigente, debe reflejarse en los convenios colectivos con mecanismos de seguimiento y sanción para su cumplimiento efectivo.
- 4. Aplicación de nuevos mandatos normativos en la negociación colectiva:**
 - Integrar los mandatos de la LOPD (arts. 87 a 91) en la regulación de la protección de datos de las personas trabajadoras en los convenios.
 - Incorporar las disposiciones del RD-ley 8/2024 sobre protocolos de emergencia en las empresas, asegurando medidas de seguridad y protección ante crisis y desastres naturales.
- 5. Tiempo de trabajo y condiciones laborales transparentes:** La Directiva 2019/1152 de la UE, relativa a condiciones laborales transparentes y previsibles, debe aplicarse en la negociación colectiva para garantizar contratos estables, reducción del trabajo precario y mejor regulación del tiempo de trabajo.
- 6. Extender la negociación colectiva a sectores con baja cobertura:** Especialmente en sectores feminizados y precarizados, como el empleo del hogar, el comercio minorista y la hostelería, se deben establecer convenios específicos que protejan a las trabajadoras y reduzcan las desigualdades estructurales.



ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

ODS 17

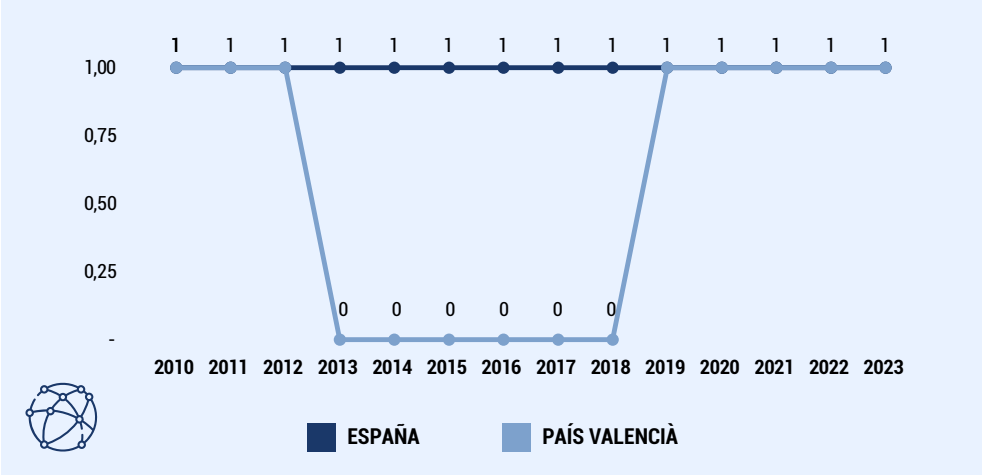
META 17.14. MEJORAR LA COHERENCIA NORMATIVA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

META 17.2. VELAR POR QUE LOS PAÍSES DESARROLLADOS CUMPLAN PLENAMENTE SUS COMPROMISOS EN RELACIÓN CON LA ASISTENCIA OFICIAL PARA EL DESARROLLO, INCLUIDO EL COMPROMISO DE NUMEROSOS PAÍSES DESARROLLADOS DE ALCANZAR EL OBJETIVO DE DESTINAR EL 0,7% DEL INGRESO NACIONAL BRUTO A LA ASISTENCIA OFICIAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PAÍSES EN DESARROLLO Y ENTRE EL 0,15% Y EL 0,20% DEL INGRESO NACIONAL BRUTO A LA ASISTENCIA OFICIAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PAÍSES MENOS ADELANTADOS³²

INDICADORES

Número de países que cuentan con un plan estadístico nacional plenamente financiado y en proceso de aplicación, desglosado por fuente de financiación

Definición Valor lógico que indica si la comunidad autónoma dispone de plan estadístico autonómico o instrumento similar plenamente financiado y en fase de aplicación



Se dispone de un plan estadístico autonómico plenamente financiado y en fase de aplicación

32. Las metas 17.14 y la 17.2, están agrupadas porque comparten indicadores comunes.

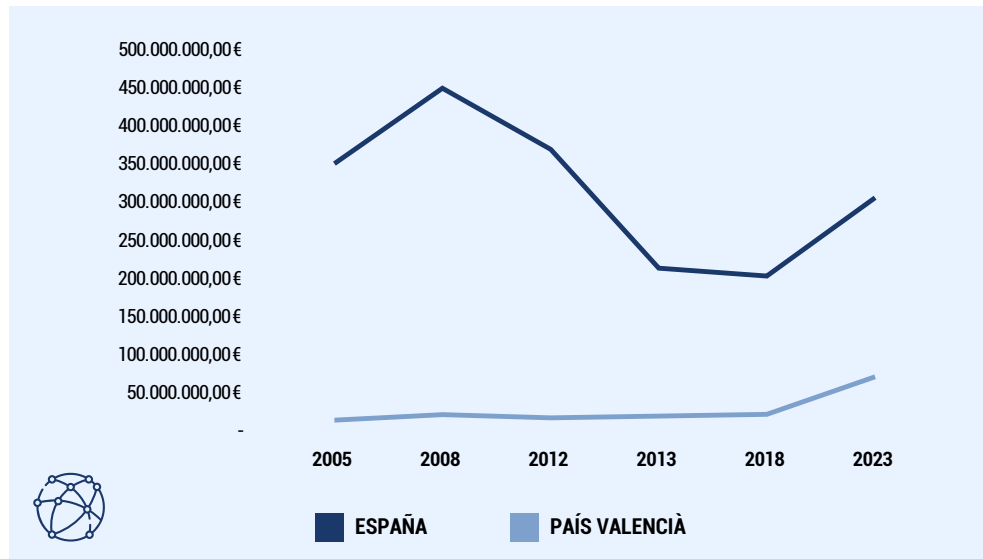
ANÁLISIS

La existencia de planes plenamente financiados y en fase de aplicación, es crucial para asegurar que las decisiones políticas se basen en datos confiables y desglosados, particularmente en cuanto a género, raza y origen. Analizando la evolución de los Planes Directores de la Cooperación Valenciana, se observa una continuidad progresiva en la elaboración y aplicación de estos planes, sin intervalos significativos de inactividad. Cada plan ha incluido financiamiento explícito, especialmente el V Plan Director (2022-2025), que representa una respuesta adaptada a los desafíos globales recientes, como la crisis derivada de la pandemia de COVID-19, reforzando su presupuesto en un 93% en 2022 respecto al año anterior.

Sin embargo, estos planes no siempre se implementan de manera efectiva, lo que limita la capacidad de las instituciones para actuar sobre las desigualdades estructurales. Desde una perspectiva feminista y decolonial, es necesario que estos planes incluyan enfoques interseccionales que tomen en cuenta no solo el género, sino también otros ejes de opresión, como variables etarias, de origen, etnia, de clase social y otros. La falta de desagregación de los datos perpetúa invisibilidades, especialmente de las mujeres racializadas y de las poblaciones migrantes, que son las más afectadas por las políticas de desarrollo que no consideran sus realidades específicas.

INDICADORES

Volumen de AOD en Presupuestos



ANÁLISIS

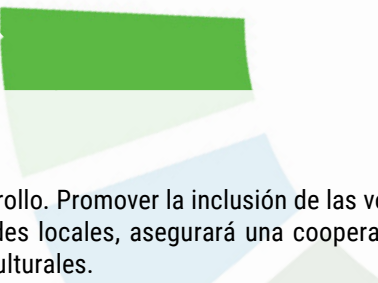
La Meta 17.14., que busca mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible, resalta las dificultades estructurales para alcanzar una verdadera integración de políticas de desarrollo. El volumen de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) es un ejemplo clave de esta incoherencia. En el contexto español, observamos que la inversión en AOD ha sido errática, alcanzando un pico en 2008 con 450 millones de euros, pero disminuyendo drásticamente a 214 millones en 2013 durante la crisis económica. Aunque ha habido una recuperación gradual hasta los 306 millones de euros en 2023, sigue siendo insuficiente en comparación con el objetivo del 0,7% del PIB que se estableció a nivel internacional para la ayuda al desarrollo. Esta falta de compromiso muestra que, a pesar de los discursos sobre desarrollo sostenible, la realidad económica y las prioridades fiscales suelen poner en segundo plano la cooperación internacional, lo que afecta principalmente a las poblaciones más vulnerables en los países receptores.

En el caso del País Valencià, el panorama es algo más alentador. Desde 2013, la inversión en AOD se ha triplicado, alcanzando los 71,8 millones de euros en 2023. Este crecimiento es positivo, pero aún insuficiente para alcanzar el objetivo del 0,7% del PIB. Además, es importante destacar que la inversión en AOD debe estar dirigida a proyectos que promuevan un desarrollo verdaderamente sostenible y no replicar modelos extractivistas o de dependencia. En este sentido, desde un enfoque decolonial, es fundamental que los fondos de AOD no perpetúen las relaciones coloniales de poder entre el norte y el sur global, sino que busquen empoderar a las comunidades locales, respetando su autonomía y fomentando su autogestión.

Es igualmente necesario abordar el componente feminista de la AOD. Las mujeres y niñas en los países en desarrollo son quienes sufren de manera desproporcionada las consecuencias de la pobreza, la falta de acceso a la educación, la sanidad y la seguridad alimentaria. Por tanto, la AOD debe incluir una perspectiva de género que asegure que los recursos lleguen a proyectos que favorezcan el empoderamiento de las mujeres y las niñas, que promuevan la igualdad de género y que combatan la violencia de género y la discriminación sistémica. Además, es esencial que estas políticas no se limiten a una visión occidentalizada de los derechos de las mujeres, sino que se adapten a los contextos locales y respeten las formas de resistencia y agencia propias de las mujeres del sur global.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Incremento del Presupuesto de AOD:** Abogar por un aumento progresivo del presupuesto de AOD para alcanzar el 0,7% del PIB antes de 2030, tanto a nivel estatal como autonómico. Establecer un calendario de incrementos anuales para garantizar la previsibilidad y sostenibilidad de los fondos destinados a cooperación, con una asignación específica hacia proyectos que reduzcan desigualdades de género.
- **Impulsar una cooperación decolonial:** La AOD debe transformarse en una herramienta de empoderamiento de las comunidades receptoras. CCOO PV promueve alianzas con sindicatos y movimientos sociales en los países del sur global para asegurar que la cooperación no perpetúe dinámicas de dependencia, sino que fomente la soberanía local y la justicia social. Además, es esencial luchar contra las estructuras que perpetúan el extractivismo y el neocolonialismo., permitiendo que las comunidades beneficiarias sean



protagonistas de sus propios procesos de desarrollo. Promover la inclusión de las voces locales, especialmente de mujeres y comunidades locales, asegurará una cooperación más equitativa y respetuosa con los contextos culturales.

- **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Mejorar los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas para que la ciudadanía pueda evaluar el uso de los fondos de AOD. Promover la participación de la sociedad civil en la planificación y monitoreo de los proyectos de cooperación, para asegurar que los fondos lleguen de manera eficiente y que los resultados se alineen con los objetivos de derechos humanos y justicia social. Se propone crear comités de monitoreo con representación sindical, feminista y de actores locales para evaluar el impacto real de los proyectos y mejorar la transparencia. Los planes estadísticos autonómicos deben incluir datos desglosados por género, raza, clase y otras categorías interseccionales. La recopilación de datos debe ser una herramienta para visibilizar las desigualdades y garantizar que las políticas públicas aborden de manera efectiva las múltiples formas de opresión que enfrentan las mujeres, las personas racializadas y las comunidades migrantes.
 - **Fortalecimiento de la Cooperación Descentralizada:** Fomentar la colaboración entre comunidades autónomas y municipios para compartir buenas prácticas y recursos en materia de cooperación. Impulsar la formación y capacitación de los equipos técnicos de las administraciones públicas en la gestión de AOD.
 - **Coherencia en políticas de desarrollo sostenible:** Es crucial que la cooperación valenciana no sólo apoye los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de manera aislada, sino que contribuya a una coherencia interdepartamental en políticas públicas que impacten favorablemente en todos los niveles, desde la autonomía hasta el nivel local y global. Es esencial que las políticas internas, como las de vivienda, empleo y educación, también contribuyan a reducir las desigualdades estructurales en lugar de perpetuarlas.
- 

