



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 POBREZA 11

Meta 1.2. De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres, niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales	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 CALIDAD 43

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.



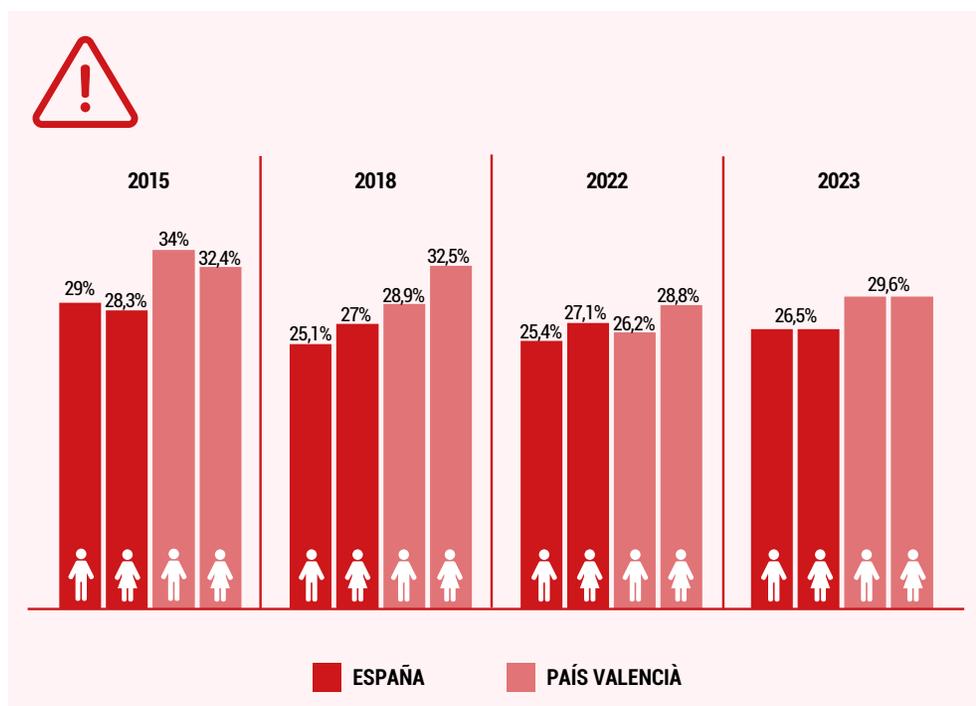
FIN DE LA POBREZA

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.

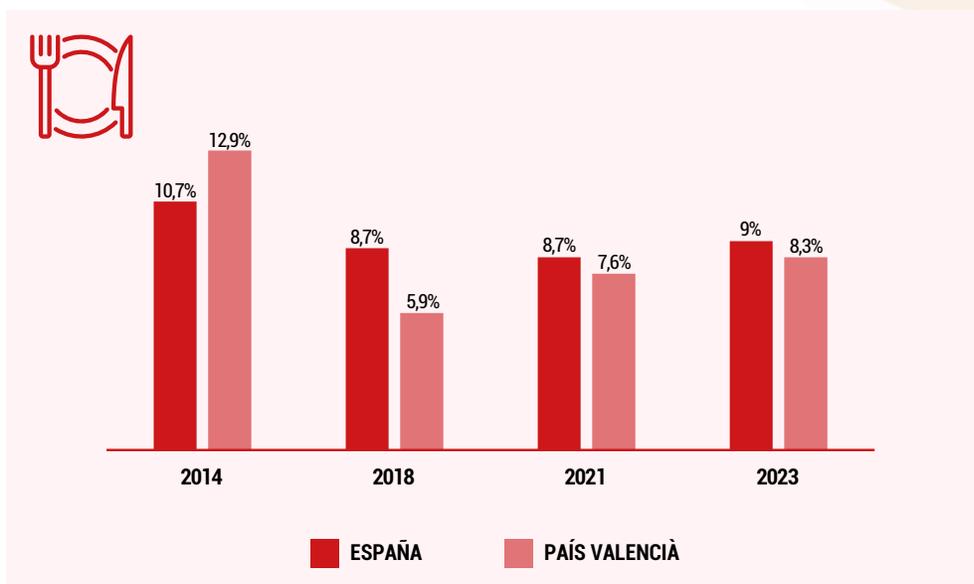
INDICADORES

Tasa de Pobreza y Exclusión Social (AROPE)¹



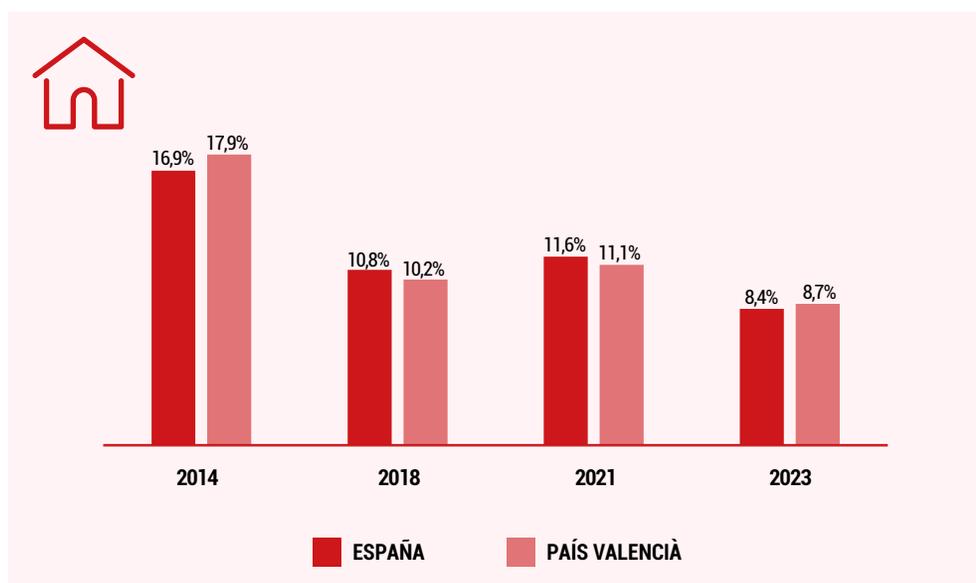
1. Según la EAPN (European Anti-Poverty Network), una persona está en situación AROPE si cumple al menos uno de los tres criterios siguientes: está en riesgo de pobreza, está en privación material y social severa (PMSS), o tiene entre 0 y 64 años y vive en un hogar con baja intensidad de empleo (BITH). [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 items 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



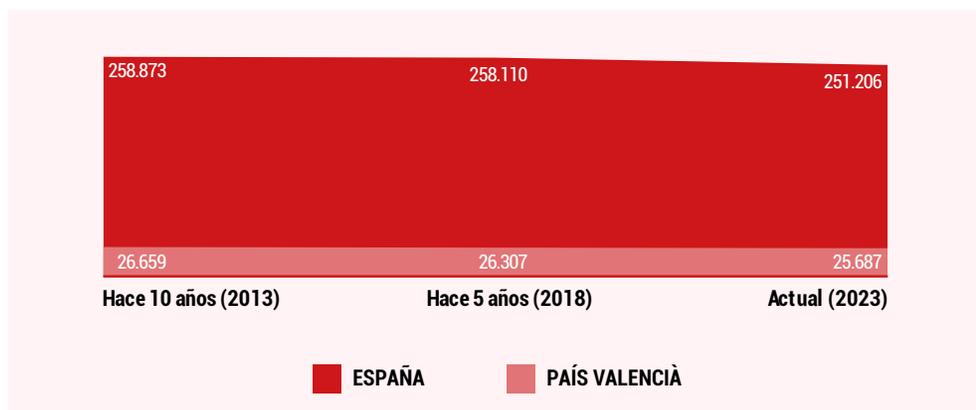
Pensionistas en alta a 1 de septiembre de 2024

	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	-

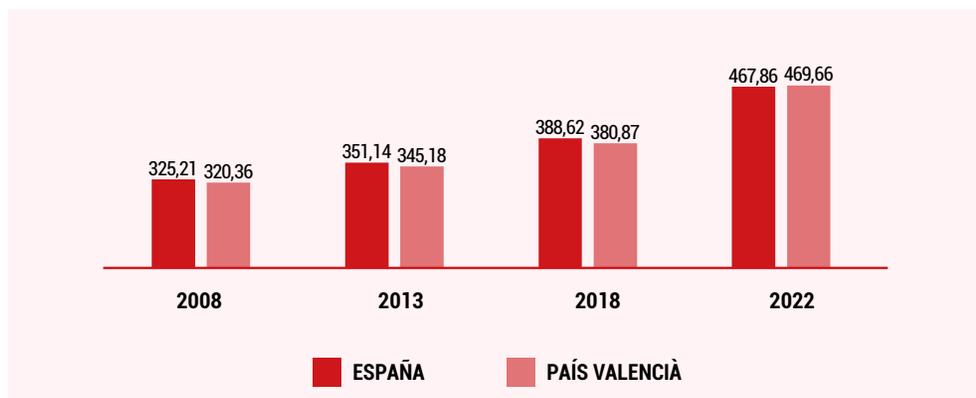
Desglose por Tipo de Pensión

	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

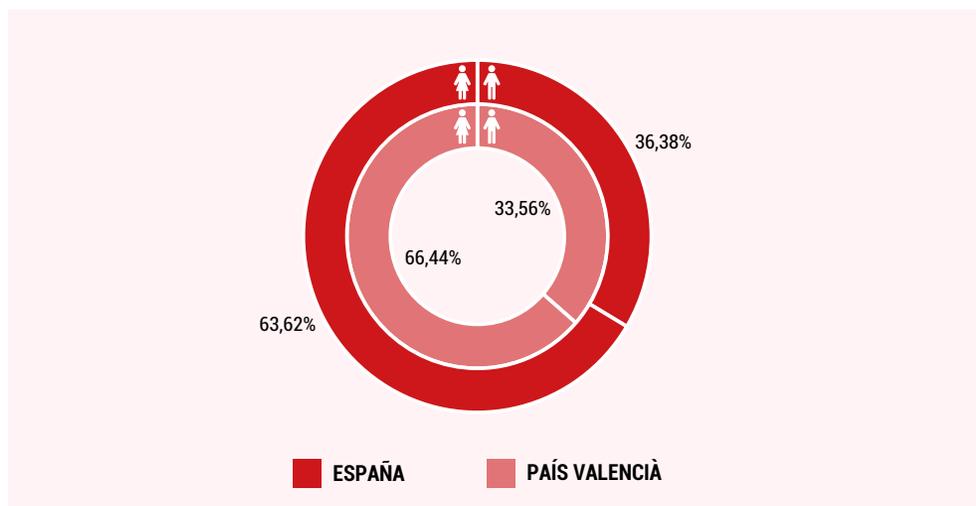
Número Total de Pensiones No Contributivas



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

ODS 1: FIN DE LA POBREZA

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

ODS 1: FIN DE LA POBREZA

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

RENDA 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:

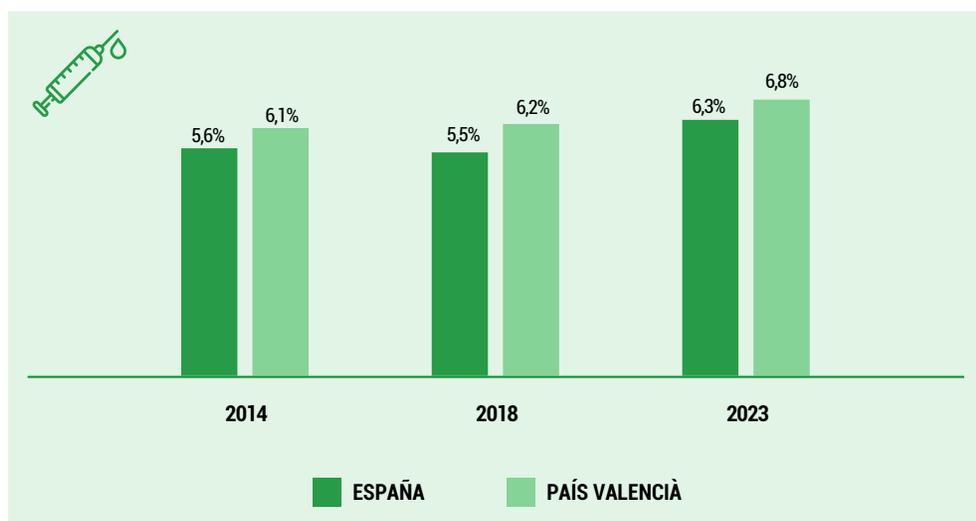
- **Ampliar la formación y contratación** de personal sanitario especializado en cirugía para garantizar que las capacidades quirúrgicas sean suficientes para atender la demanda.
- **Implementación de programas de formación continua** para el personal sanitario y la creación de incentivos para atraer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

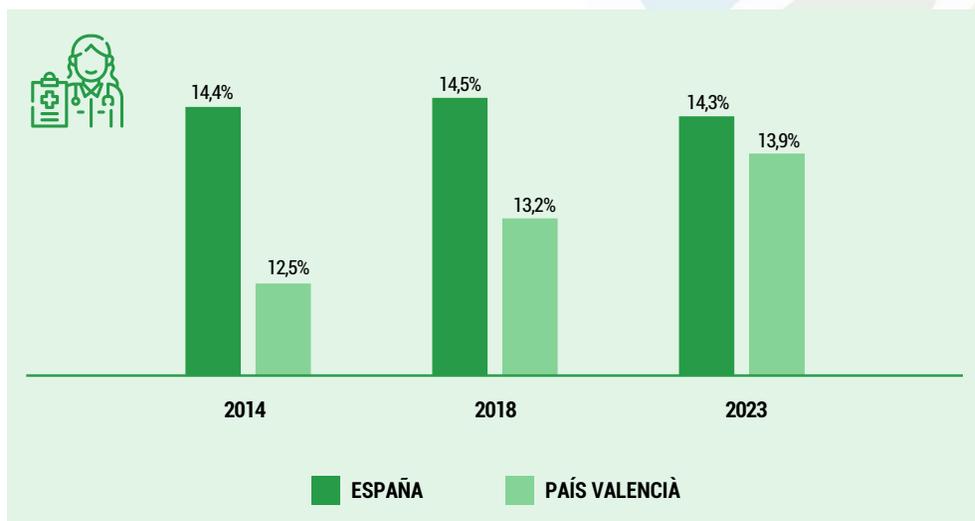
- Asegurar que todas las personas mayores y dependientes tengan **acceso equitativo a servicios residenciales de calidad**, independientemente de su situación económica.
- **Establecer políticas de copago justo** y subsidios para familias de bajos ingresos para que puedan acceder a estos servicios.

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.

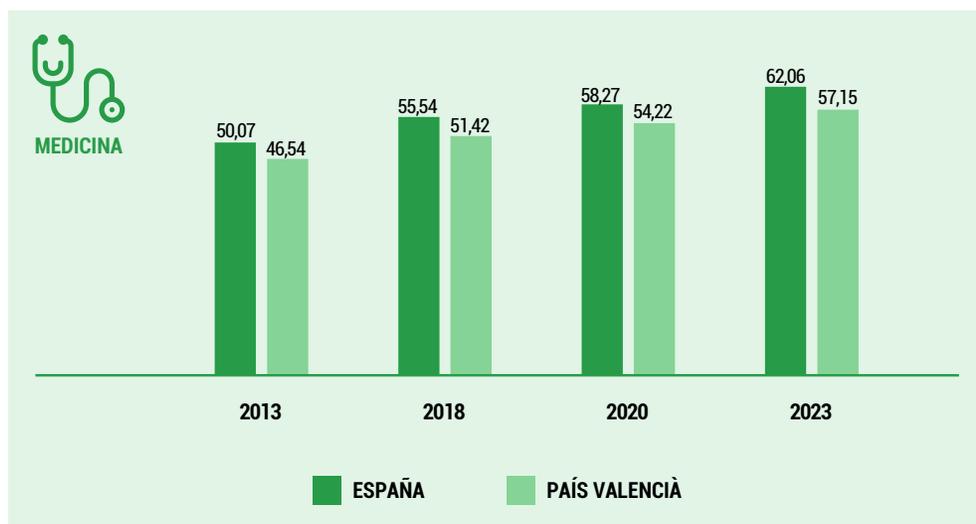
Esfuerzos de Mejora: Aunque ha habido esfuerzos para aumentar el gasto en atención primaria en el País Valencià, estos han sido insuficientes para alcanzar la media nacional. Es crucial continuar y aumentar estos esfuerzos para asegurar un sistema de salud más equilibrado y efectivo.

PROPUESTAS SINDICALES

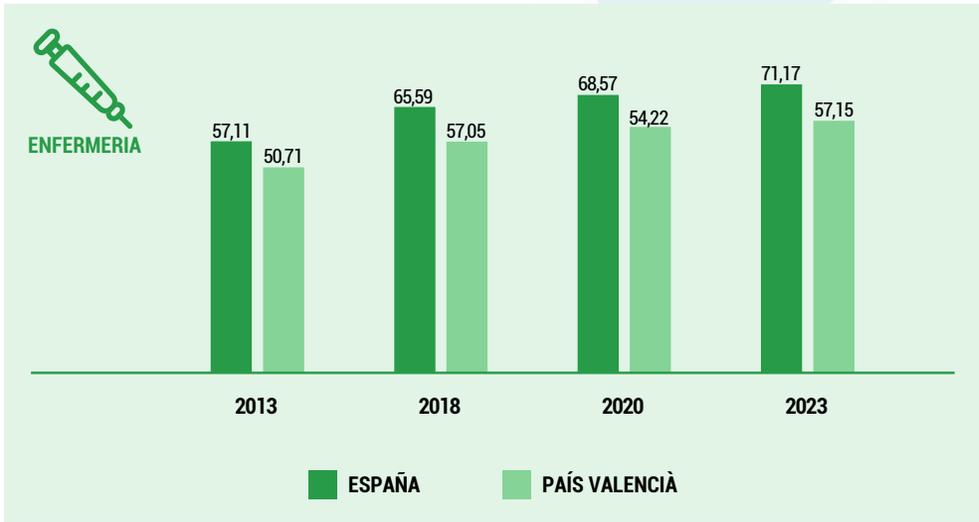
- **Incrementar la Inversión en Atención Primaria:** Aumentar significativamente la proporción del gasto sanitario público destinado a la atención primaria, alcanzando al menos la media nacional. Esto incluye la contratación de más profesionales de la salud, la mejora de las infraestructuras y el aumento 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

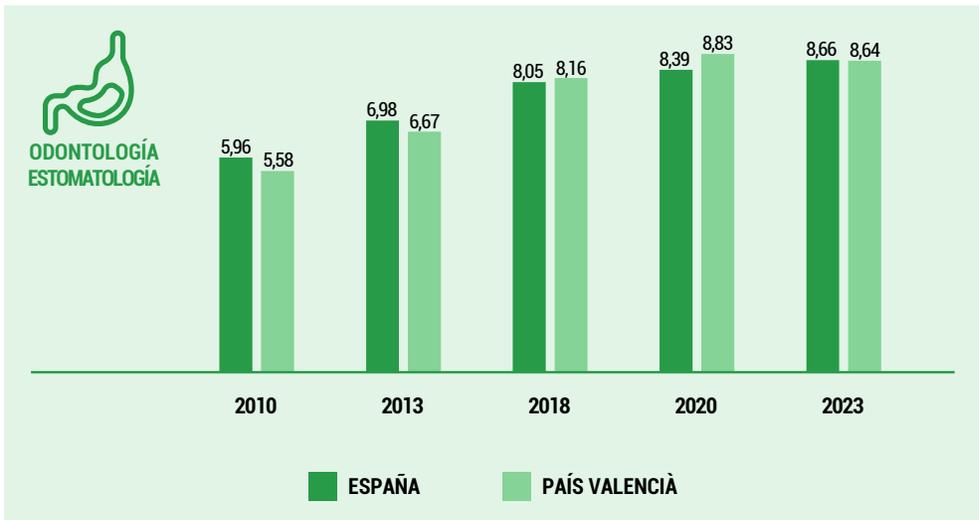
Número de personas colegiadas en medicina por cada 10.000 habitantes



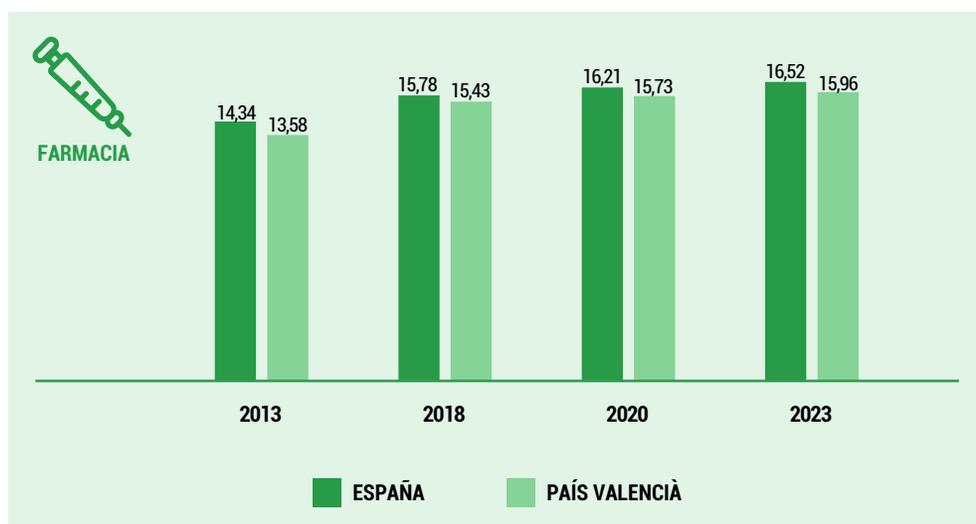
Número de personas colegiadas en enfermería por cada 10.000 habitantes



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

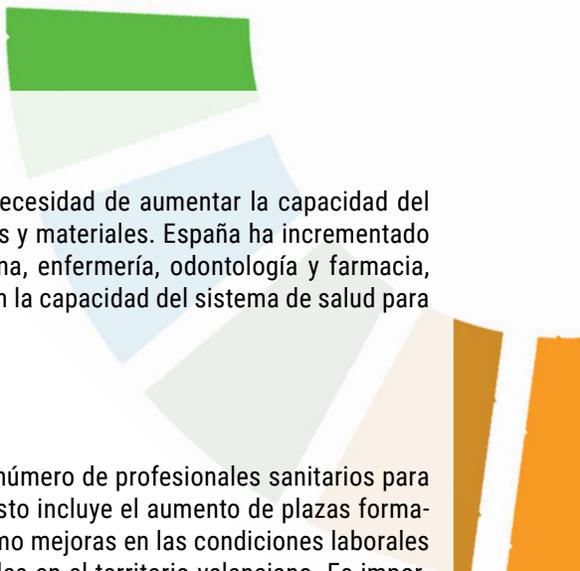
El análisis de la evolución de las personas colegiadas en los distintos campos de la salud en el País Valencià muestra un crecimiento continuo en el número de profesionales sanitarios, aunque el territorio valenciano sigue estando por detrás de la media nacional en la mayoría de las categorías. En el 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.

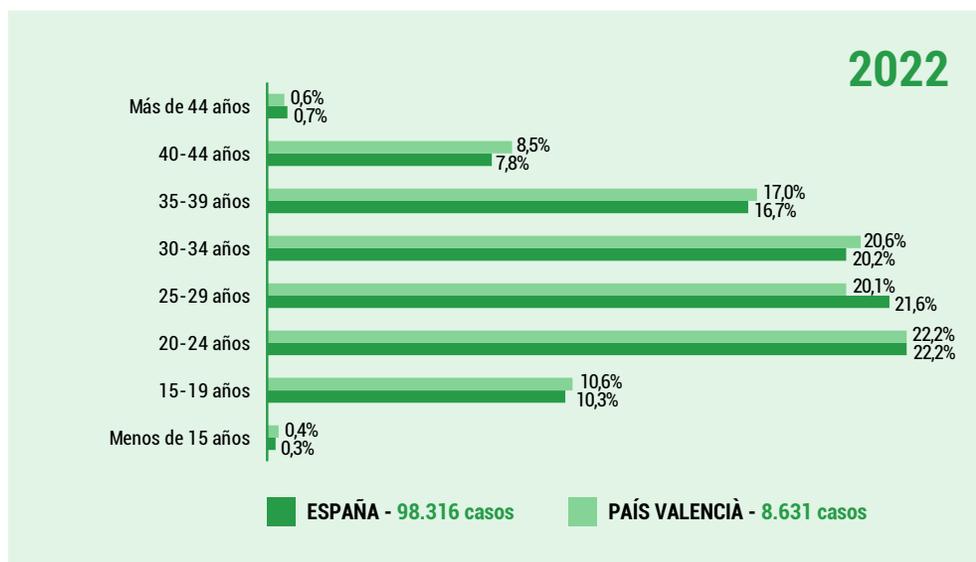
META 3.7. GARANTÍA DE ACCESO A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA, Y A LA PLANIFICACIÓN FAMILIAR.

INDICADORES

Evolución Temporal de la Tasa de Interrupción Voluntaria del Embarazo⁹



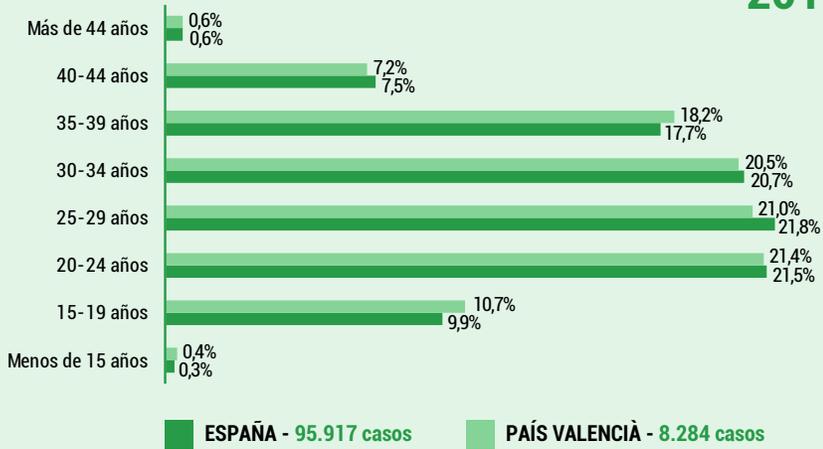
Evolución de Interrupciones Voluntarias del Embarazo por Grupos de Edad¹⁰



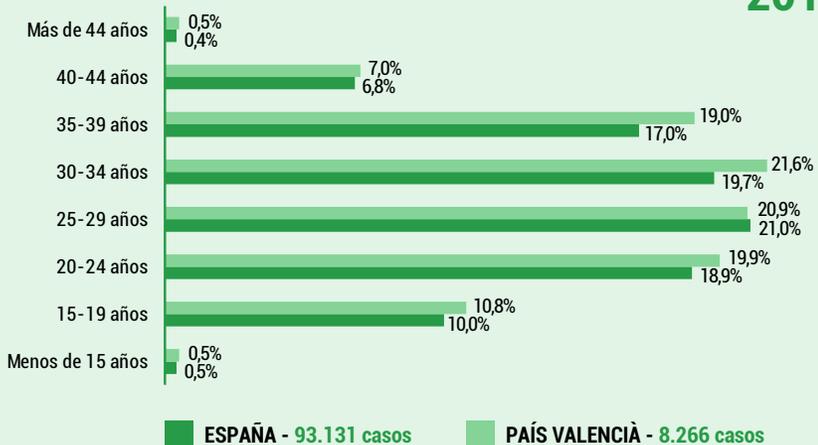
9. La tasa de interrupción voluntaria del embarazo se mide en interrupciones por cada 1.000 mujeres entre 15 y 44 años. <https://pegv.gva.es/auto/produccion/web/INDSOC/archivos/7.5.5.htm>

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

2018



2016



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.

ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

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.



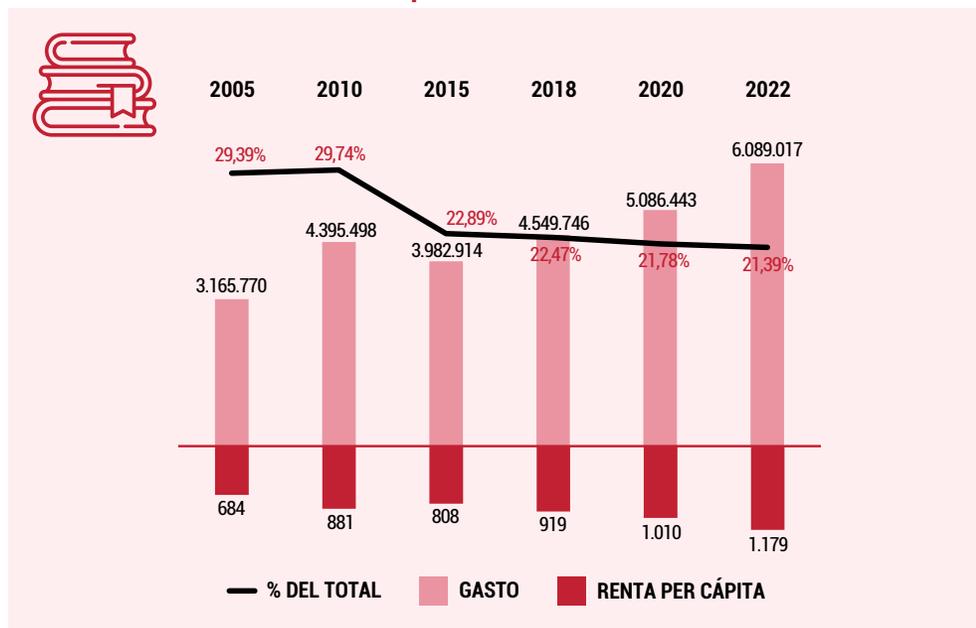
EDUCACIÓN DE CALIDAD

ODS 4

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

INDICADORES

Gasto público en educación



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/indicadores socialesdelacomunita-valenciana>

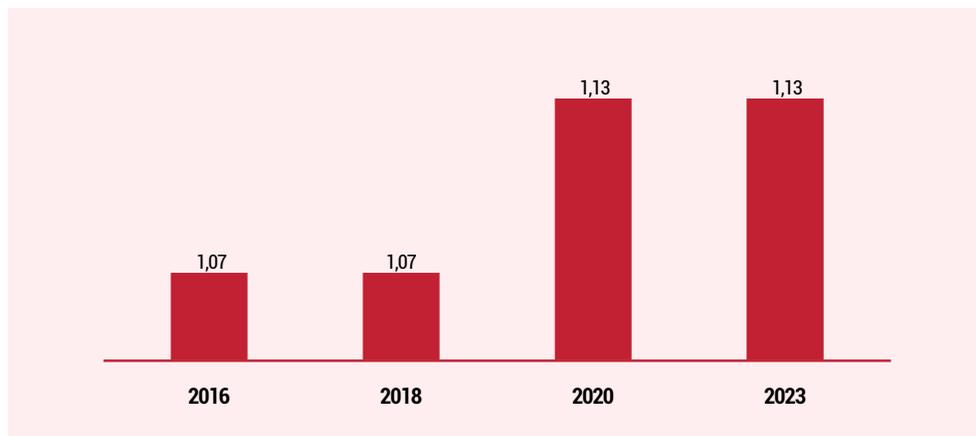
12. El abandono temprano de la educación-formación es el porcentaje de personas de 18 a 24 años que no ha completado la 2ª etapa de educación secundaria (nivel 3), y no ha seguido ningún tipo de formación en las cuatro últimas semanas.



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/indicadoreossocialesdelacomunitatvalenciana>

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



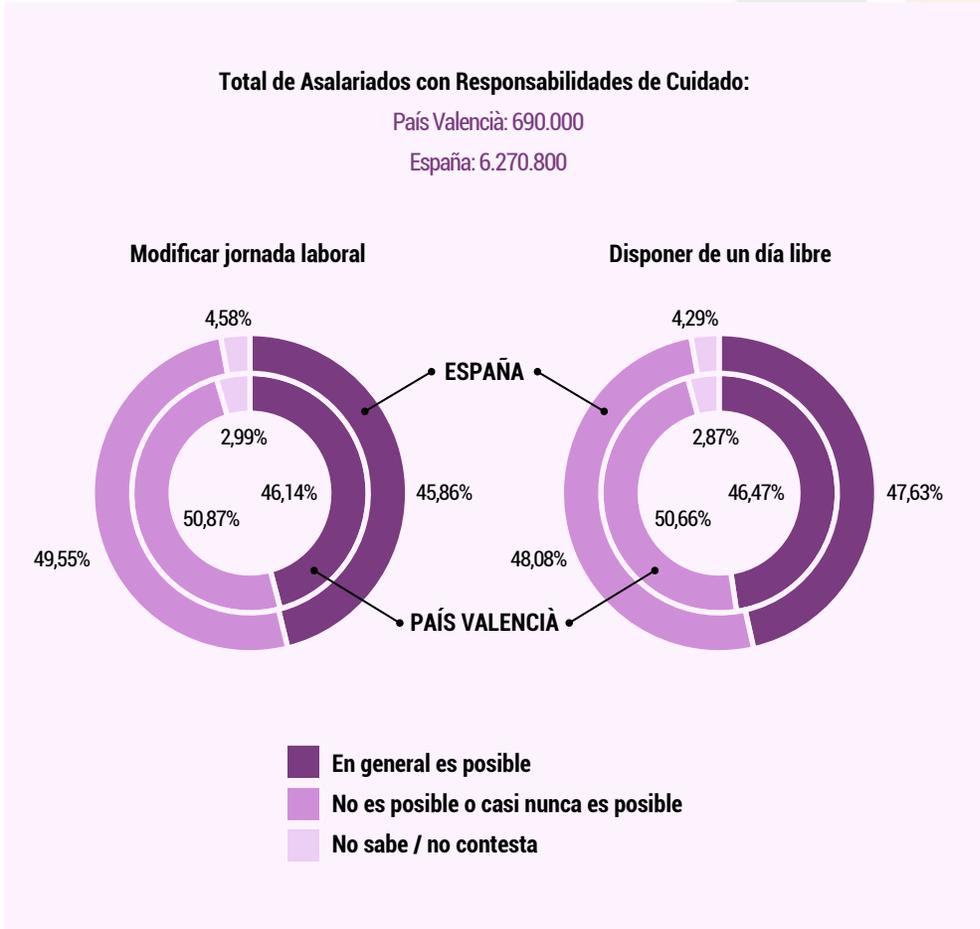
	Excedencias por cuidado de hijos			Excedencias por cuidados de familiares		
	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
2008	4.547	120	4.667	519	90	609
2009	3.772	116	3.888	404	79	493
2010	3.641	119	3.760	457	98	555
2011	3.445	114	3.559	423	101	524
2012	2.877	113	2.990	469	77	546
2013	2.529	105	2.634	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

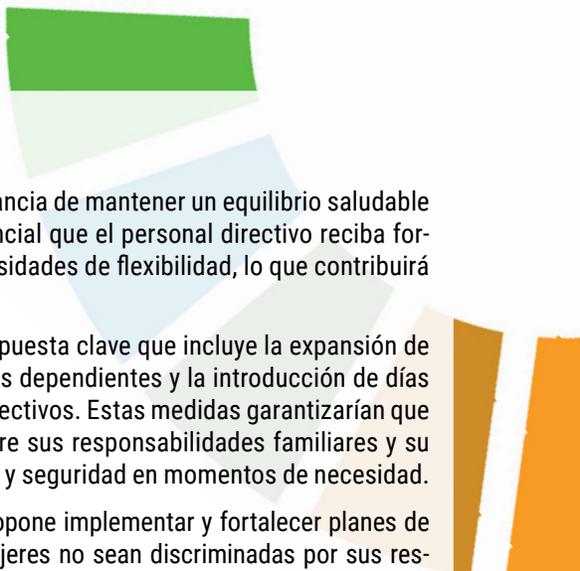
Fortalecimiento de la Conciliación Laboral y Familiar. **Medidas:** Implementar políticas que faciliten la conciliación, como permisos parentales equiparables para hombres y mujeres, horarios flexibles y teletrabajo. **Objetivo:** Reducir la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres y fomentar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

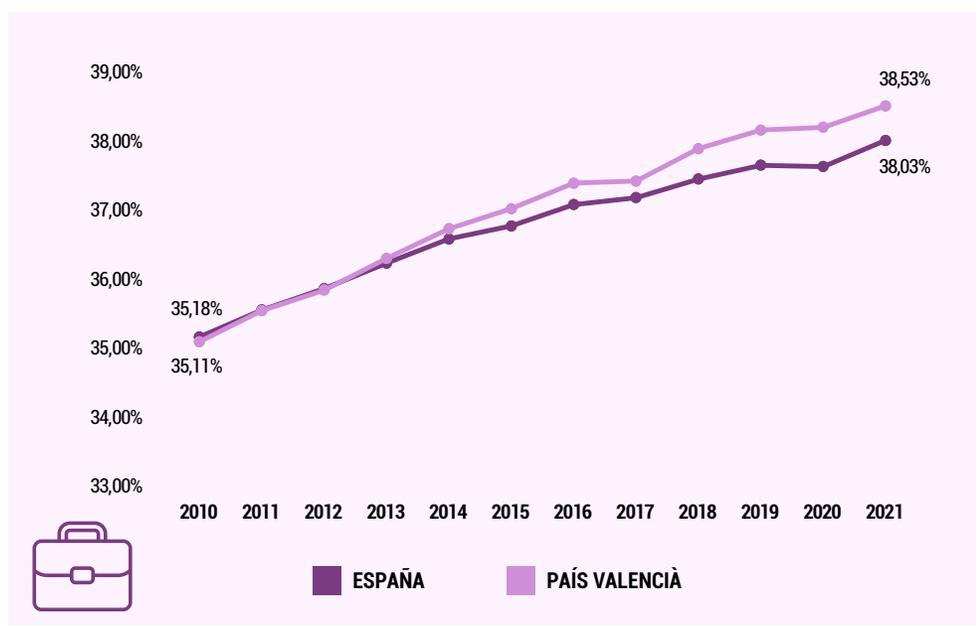
El apoyo a las mujeres trabajadoras es vital, y se propone implementar y fortalecer planes de igualdad en las empresas para asegurar que las mujeres no sean discriminadas por sus responsabilidades de cuidado. Además, es crucial facilitar programas de retorno al trabajo para aquellas mujeres que han tomado 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.

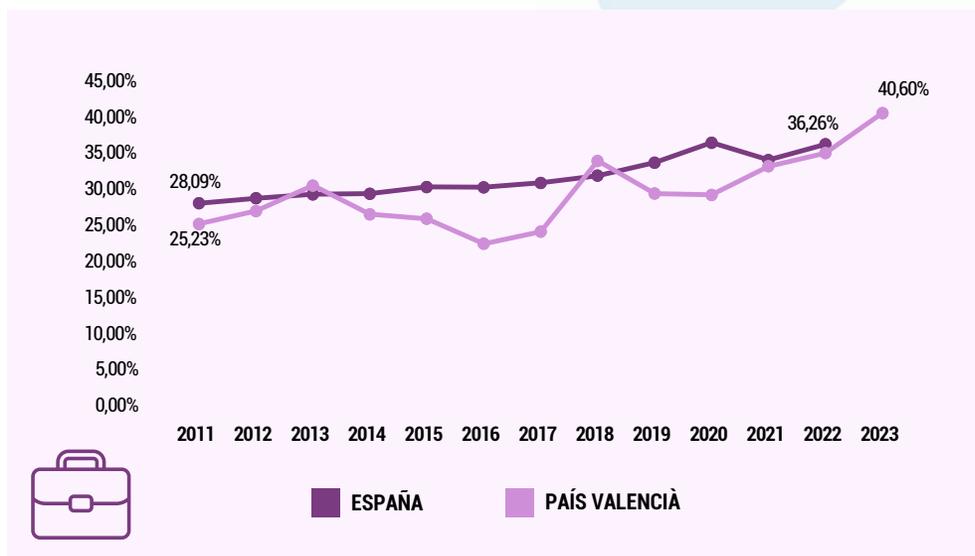
INDICADORES

Proporción de Mujeres Empresarias¹⁷

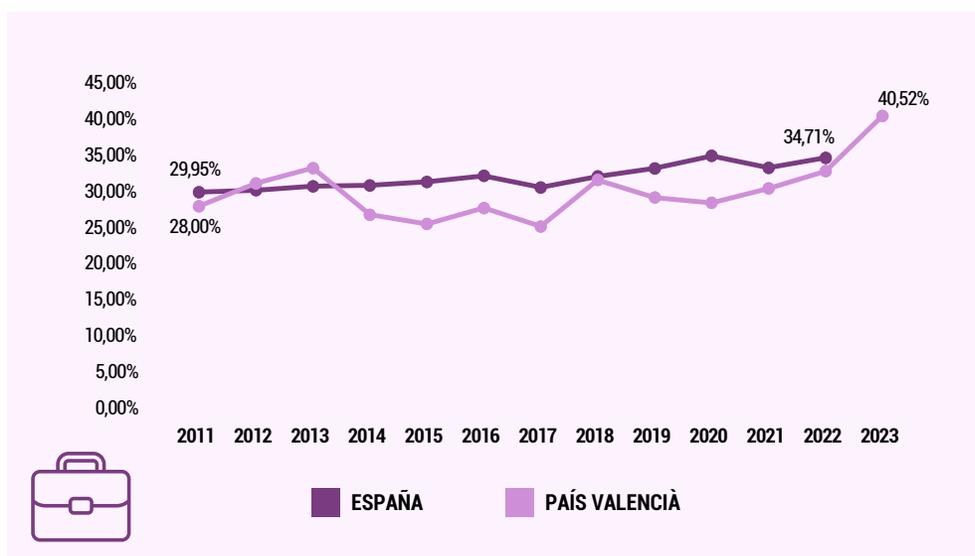


17. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1190_graf_cas.html

Proporción de Mujeres en Alta Dirección¹⁸



Proporción de Mujeres en Cargos Directivos¹⁹

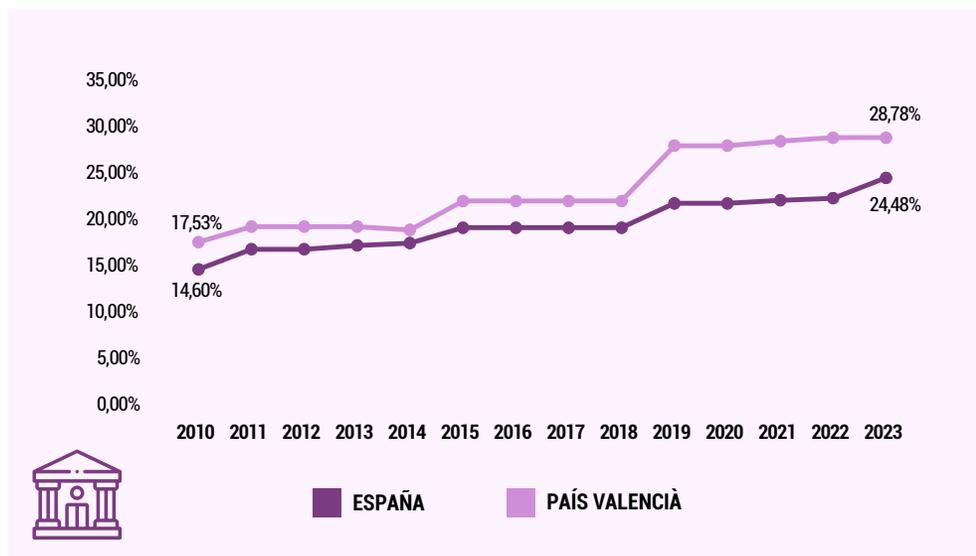


18. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V0450_graf_cas.html

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

ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

Proporción de Mujeres en Alcaldías²⁰



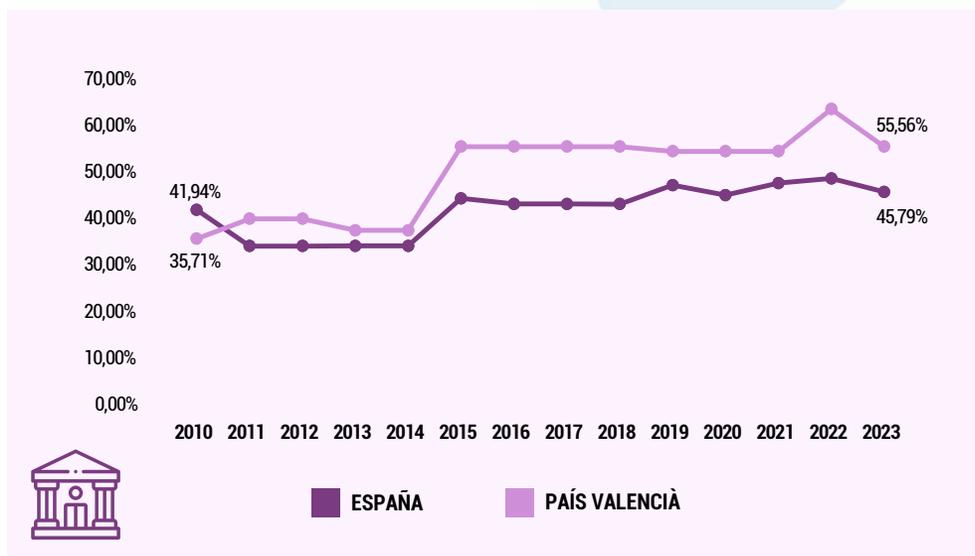
Proporción de Mujeres en Concejalías²¹



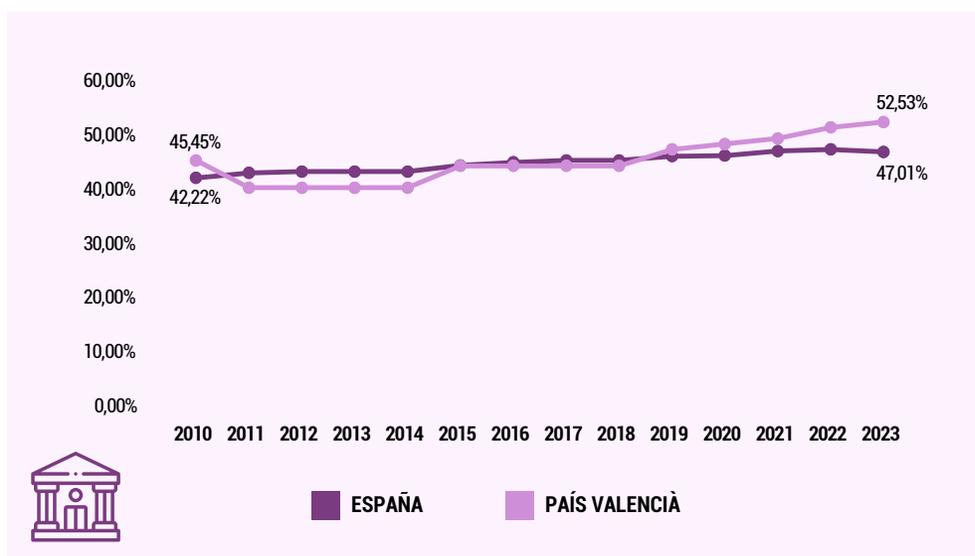
20. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1920_graf_cas.html

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.

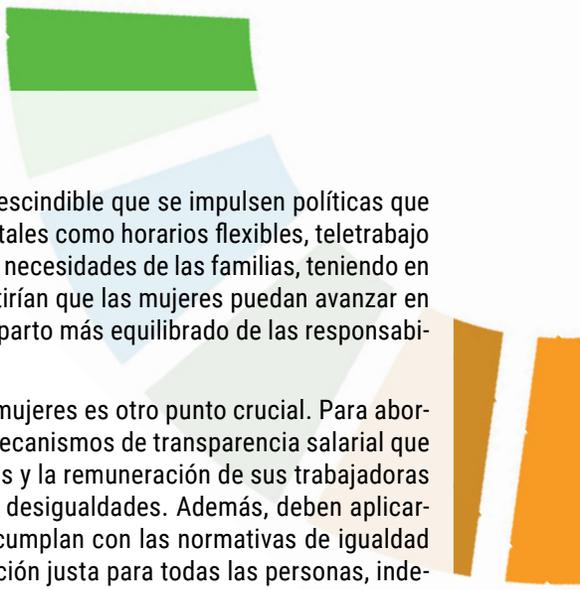
En la esfera política, el panorama es más alentador. En el País Valencià, la proporción de mujeres en alcaldías y concejalías ha crecido considerablemente. En 2023, el 28.78% de las alcaldías estaban ocupadas por mujeres, y en concejalías, el 46.18%, lo que muestra una tendencia de mayor paridad en la 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.



TREBALL DECENTE ÉS UN DRECHT

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



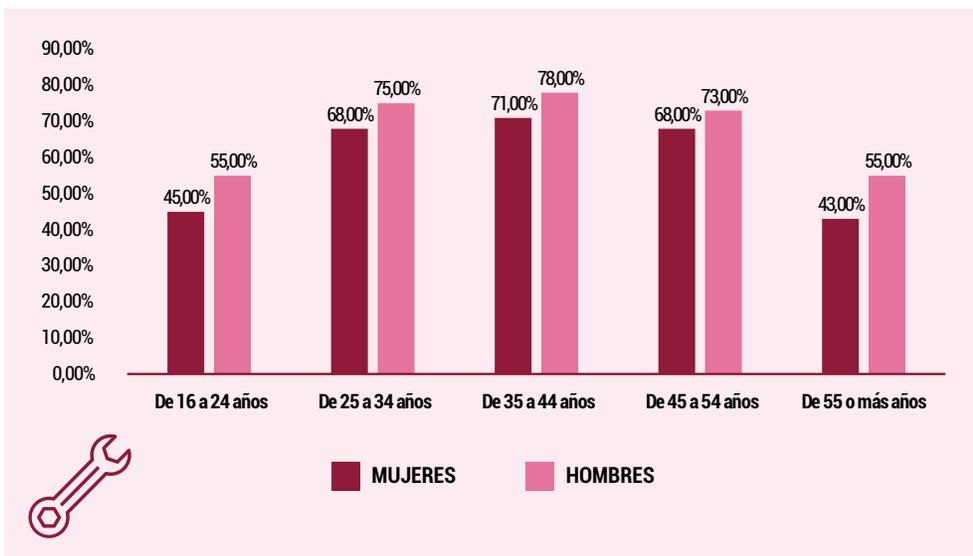
ODS 8

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

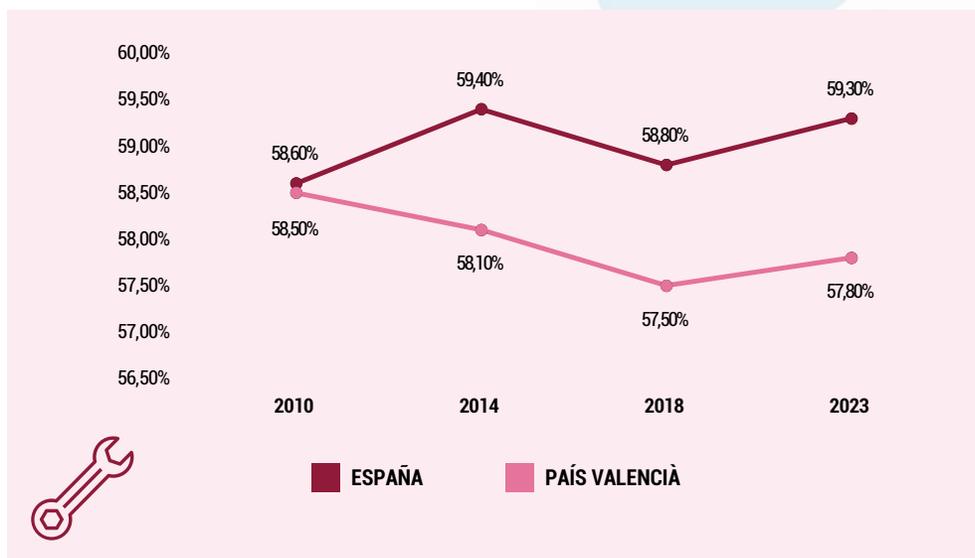
INDICADORES

Población Activa por Edad y Sexo (2023)

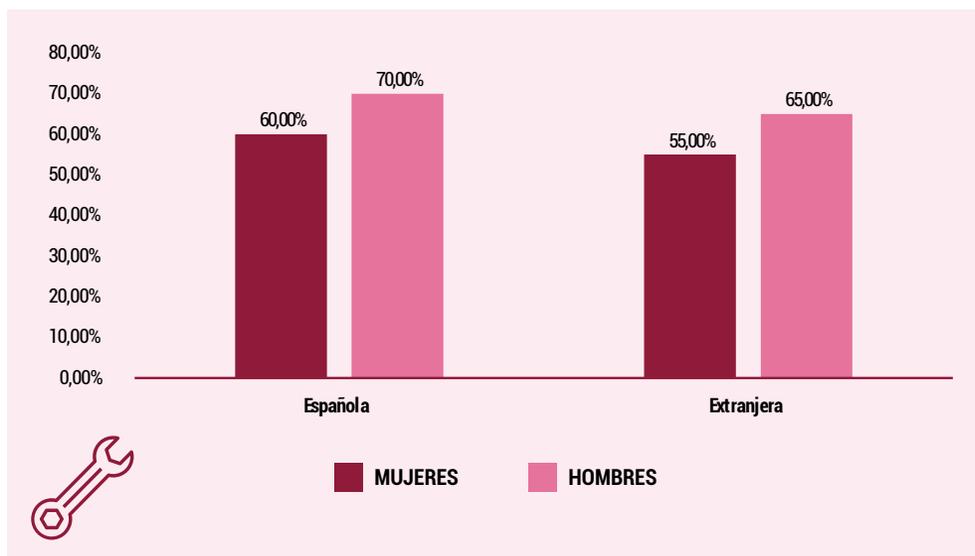


24. Las metas 8.3 y la 8.5 están agrupadas porque comparten indicadores comunes.

Evolución de la Tasa de Actividad

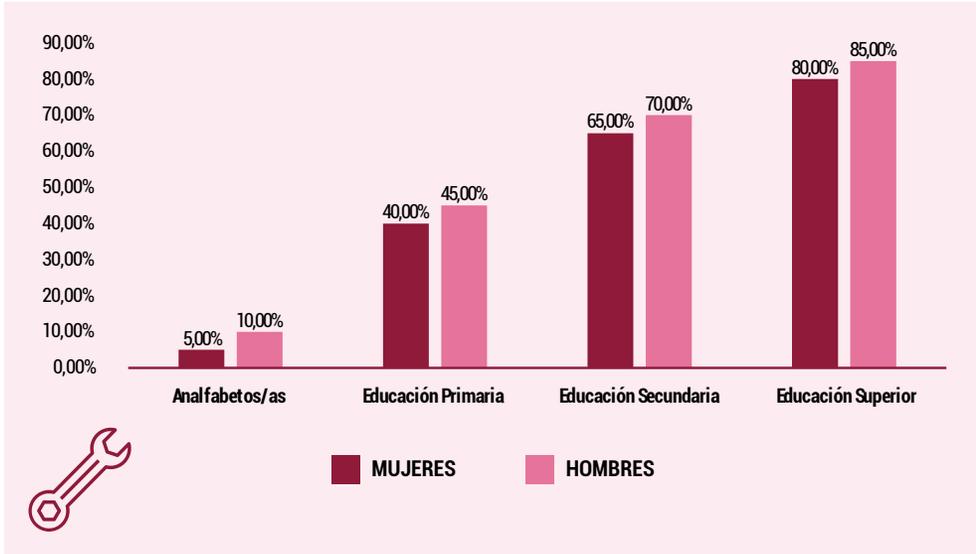


Tasa de Actividad por Nacionalidad (2023)

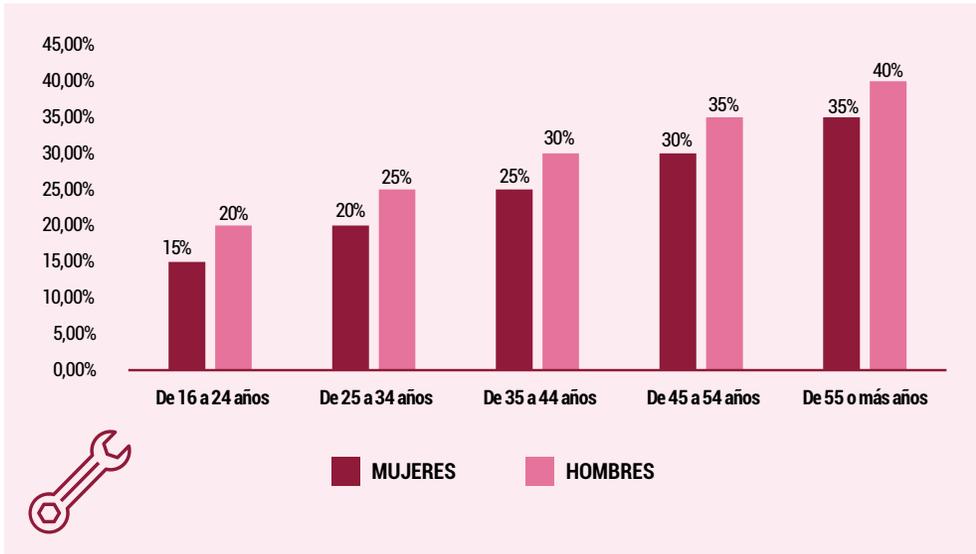


ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

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-

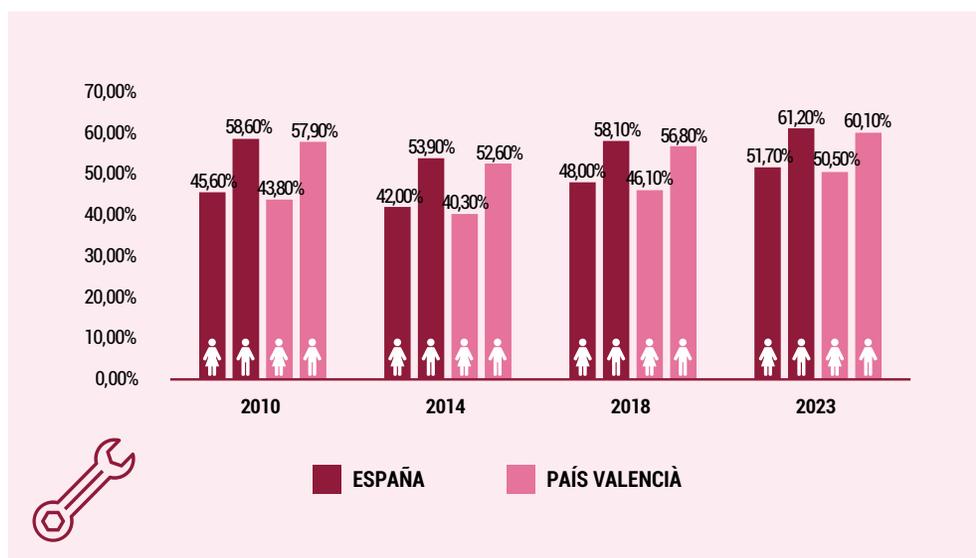
ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

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.

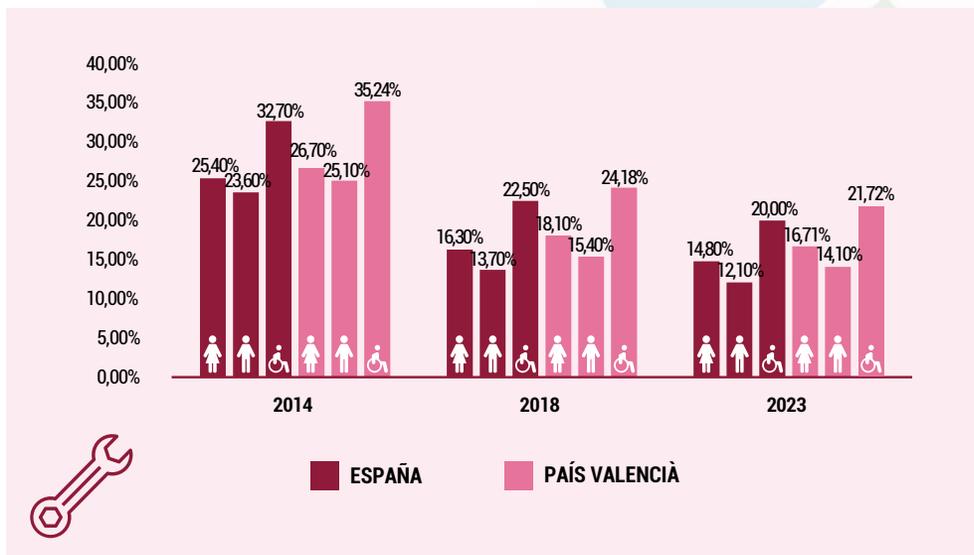
- Implementar políticas de igualdad de género en el ámbito laboral.
- Fomentar la formación continua para mujeres, especialmente en sectores emergentes.
- Desarrollar programas de empleo para jóvenes y mayores de 45 años.
- Promover la conciliación laboral y familiar.
- Facilitar la integración laboral 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

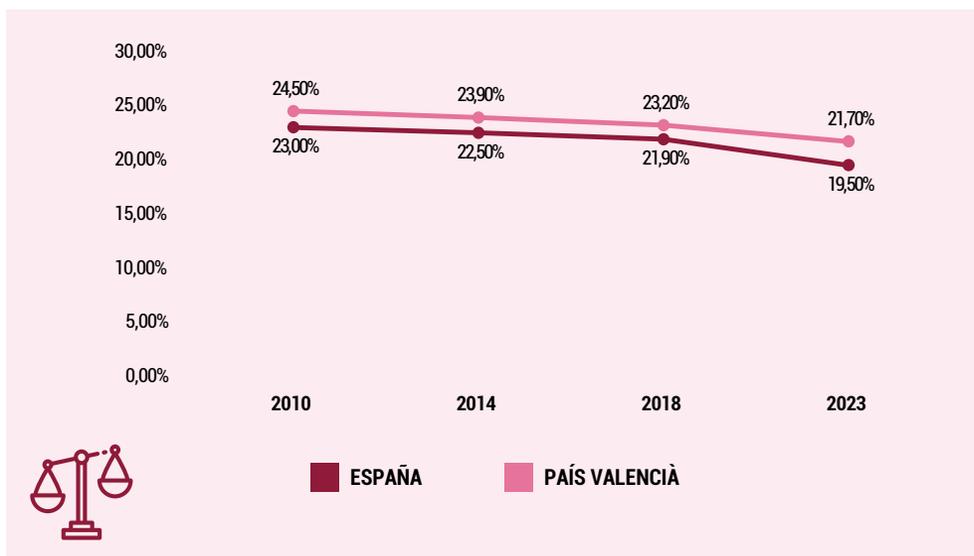
Tasa de Empleo



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.

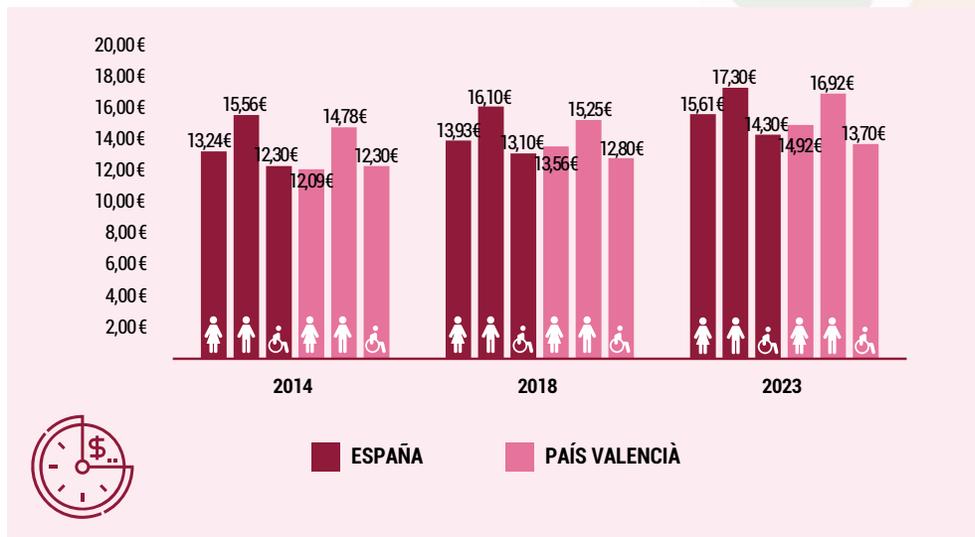
Asimismo, es fundamental que los convenios colectivos incluyan medidas específicas para reducir la brecha salarial y promover la igualdad de oportunidades. La formación y la capacitación profesional adaptada al mundo laboral son claves para garantizar la reintegración de las mujeres en empleos que ofrezcan 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 17,3€ 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 14,3€ en España y 13,7€

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

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.

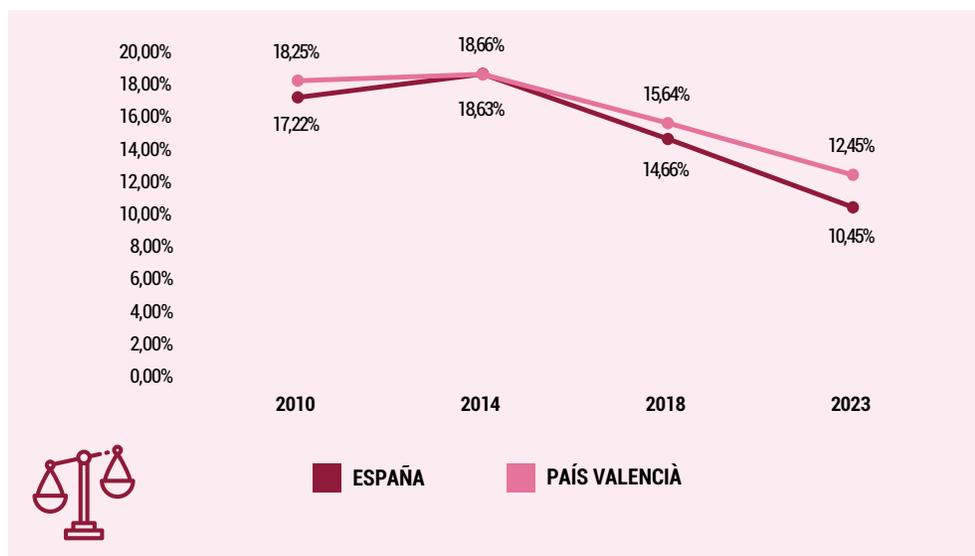
META 8.6. PARA 2020, REDUCIR SUSTANCIALMENTE LA PROPORCIÓN DE PERSONAS JÓVENES QUE NO ESTÁN EMPLEADAS Y NO CURSAN ESTUDIOS NI RECIBEN CAPACITACIÓN.

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

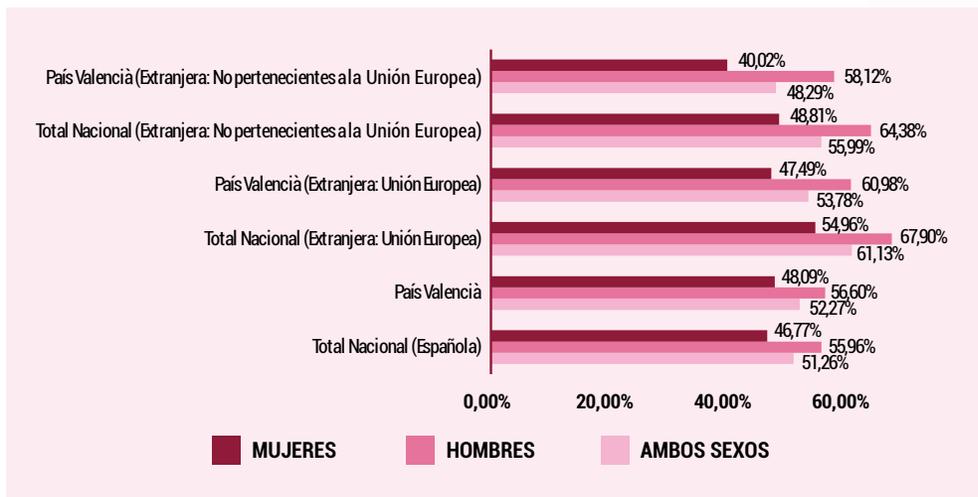
cariedad laboral y la defensa de los derechos laborales frente a la creciente automatización y digitalización de la economía.

- 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.

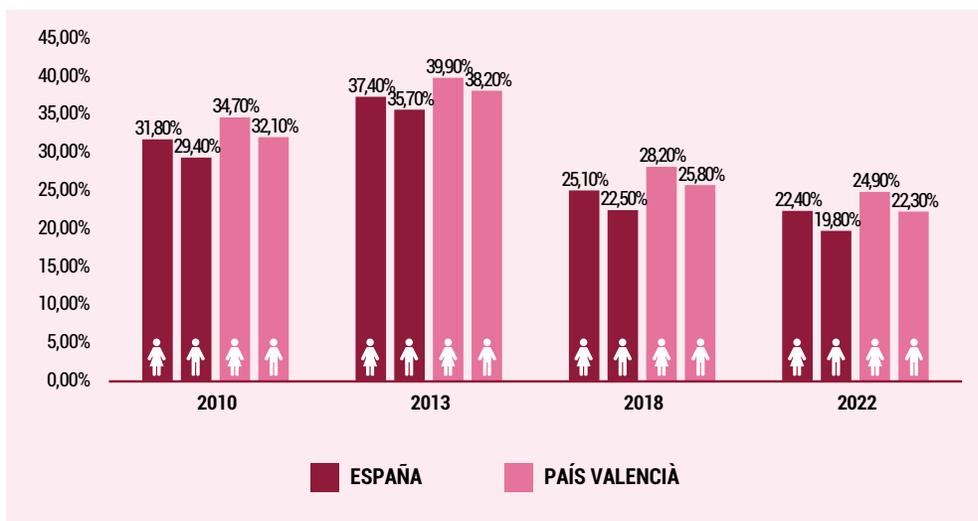
META 8.8. PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y PROMOVER UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y PROTEGIDO PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TODAS LAS TRABAJADORAS, INCLUIDAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS MIGRANTES, EN PARTICULAR LAS MUJERES Y LAS PERSONAS CON EMPLEOS PRECARIOS.

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-

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

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.



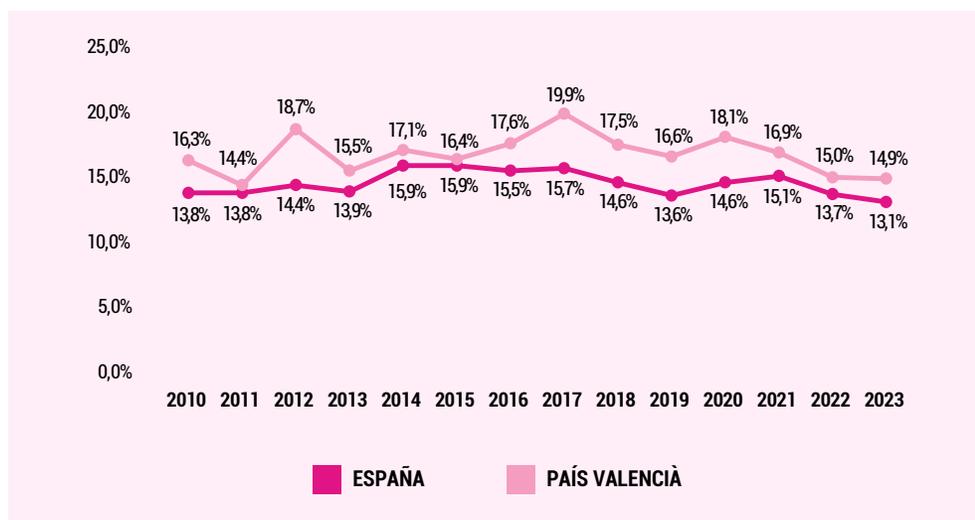
REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

ODS 10

META 10.2. DE AQUÍ A 2030, POTENCIAR Y PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA DE TODAS LAS PERSONAS, INDEPENDIEMENTE 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.

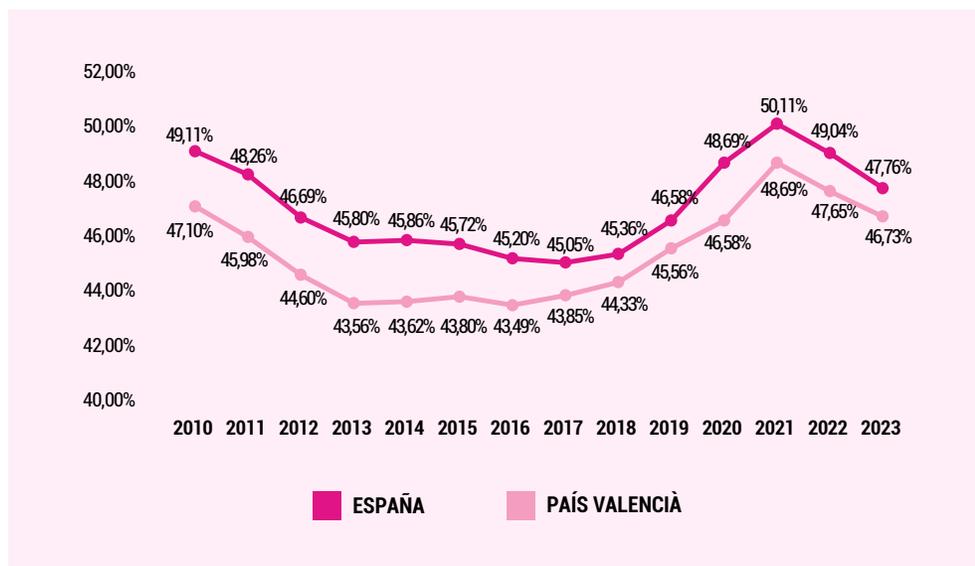
ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

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.

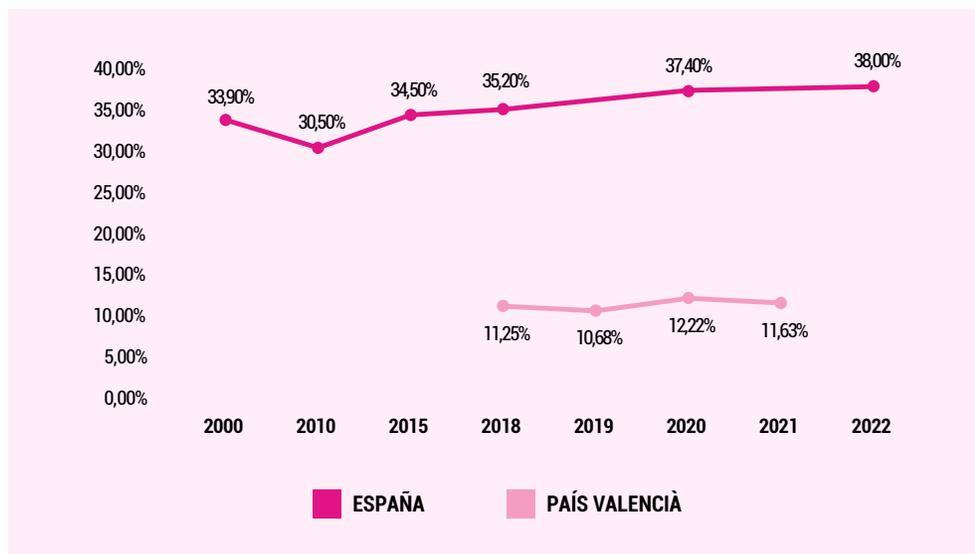
También se propone una mayor progresividad en la fiscalidad, para que las personas con mayores ingresos y grandes patrimonios contribuyan de manera más significativa a la financiación de servicios públicos esenciales, como la educación, la sanidad y las políticas de vivienda. Esto ayudará a redistribuir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

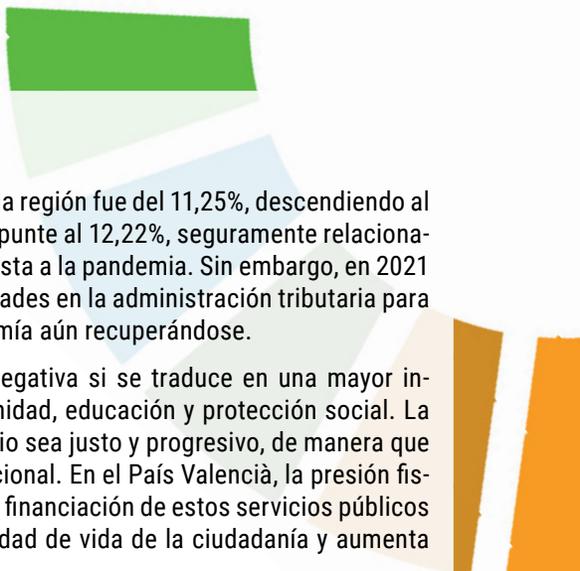


ANÁLISIS

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

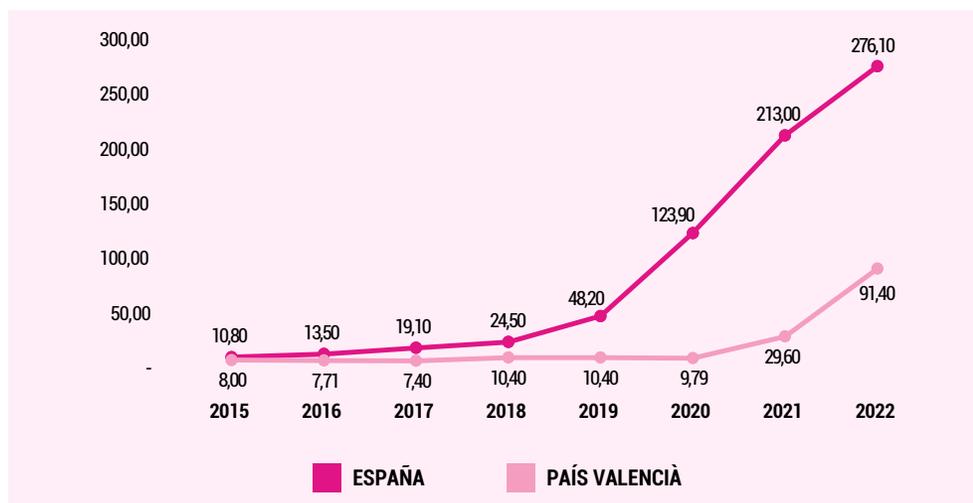
Desglose por documentación en el País Valencià:

- **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

ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

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.

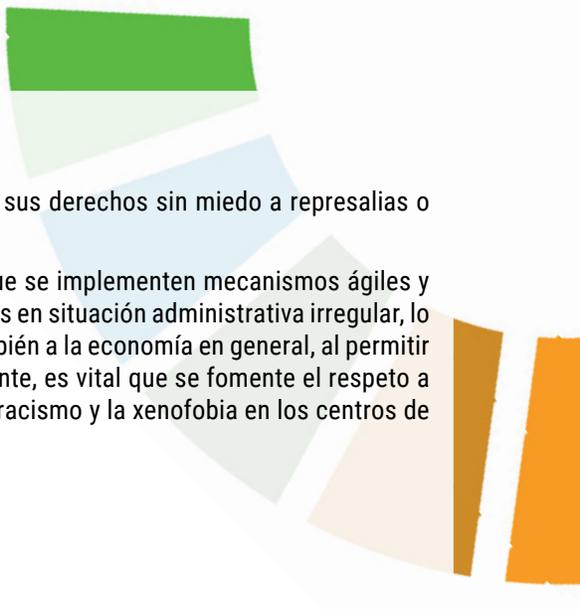
El crecimiento de la población migrante en el País Valencià plantea el desafío de fortalecer el sindicalismo entre las personas trabajadoras extranjeras, quienes en muchos casos no conocen sus derechos o tienen miedo de reclamarlos por temor a represalias o deportaciones.

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.

ODS 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



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

ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

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 Brihuega, 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

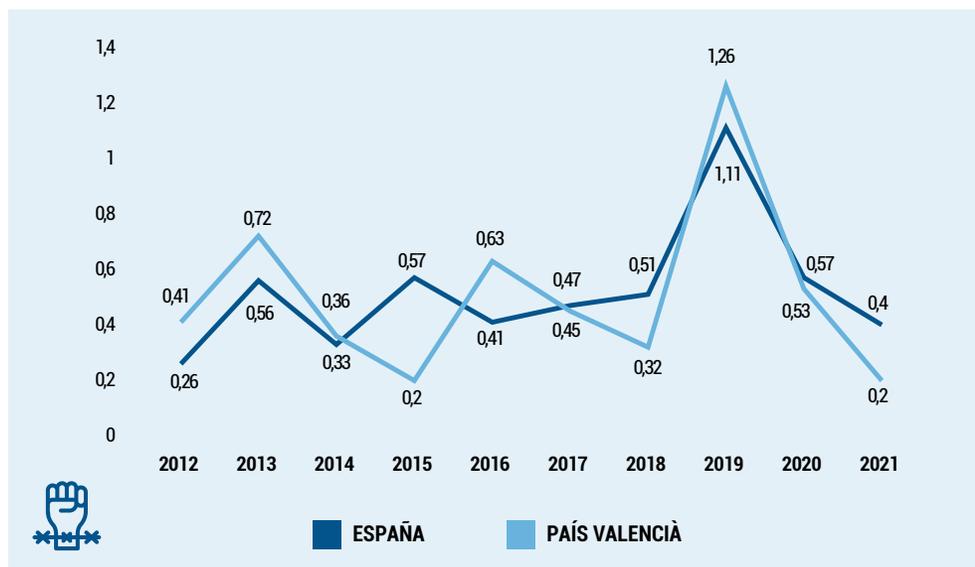
ODS 16

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

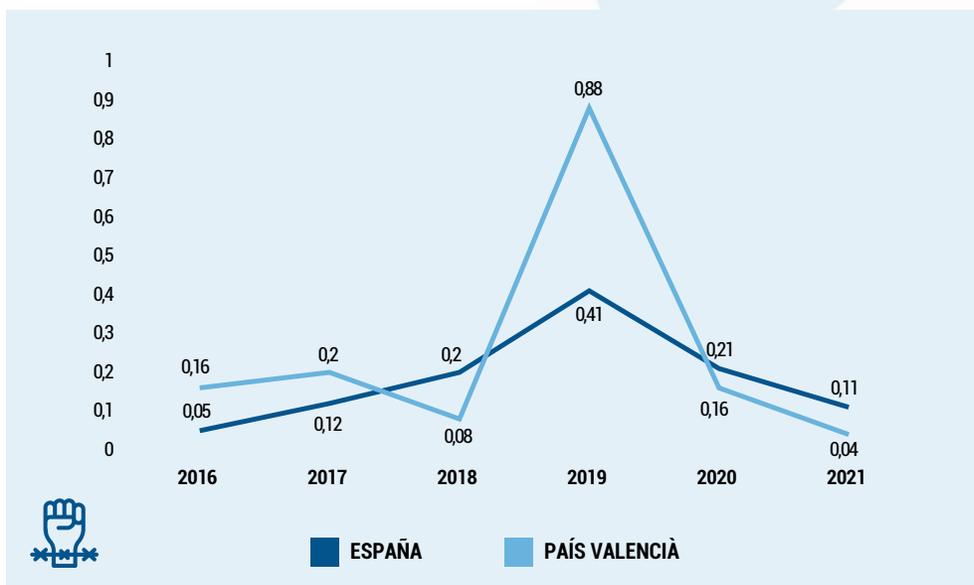
INDICADORES

Número de víctimas de la trata de personas (tasa por cada 100.000 habitantes)

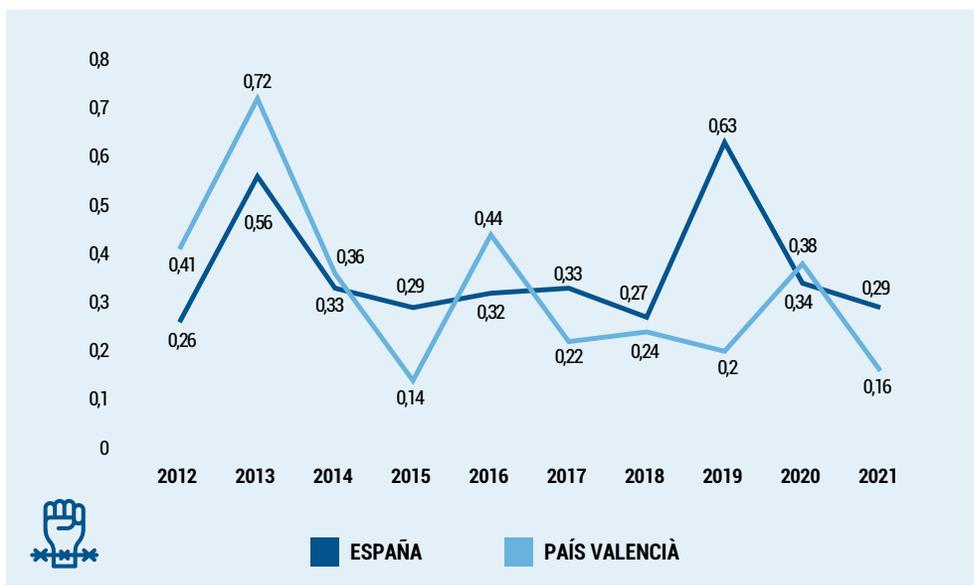


31. Las metas 16.1 y la 16.3 están agrupadas porque comparten indicadores comunes.

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 111 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-

ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

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

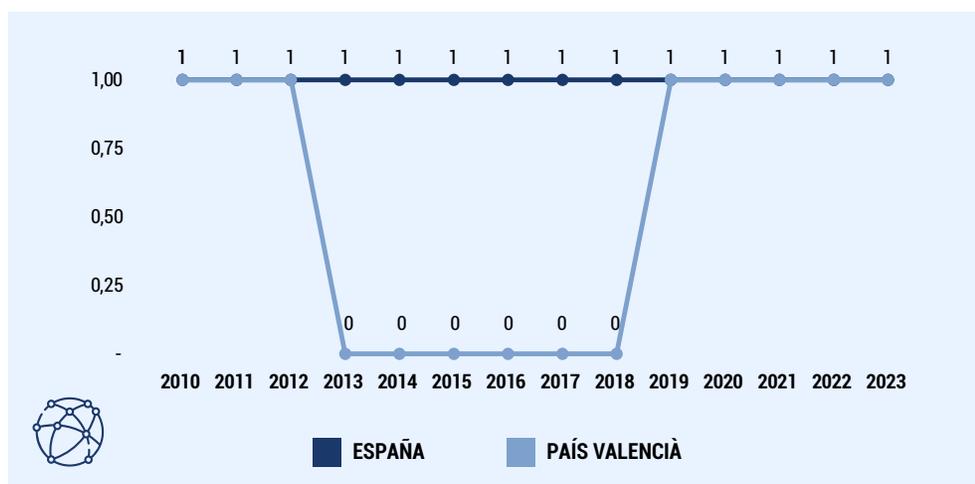
META 17.14. MEJORAR LA COHERENCIA NORMATIVA PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE

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.

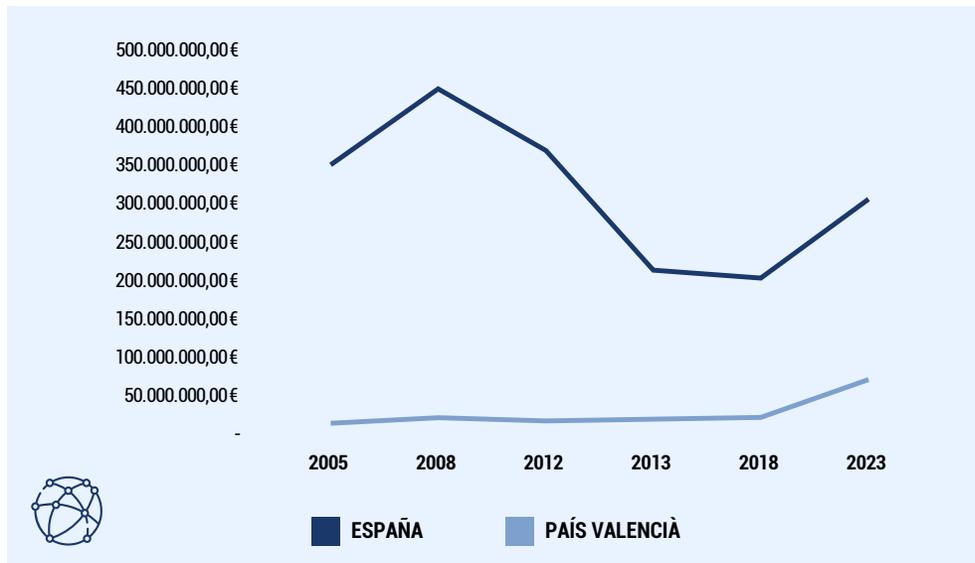
ANÁLISIS

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

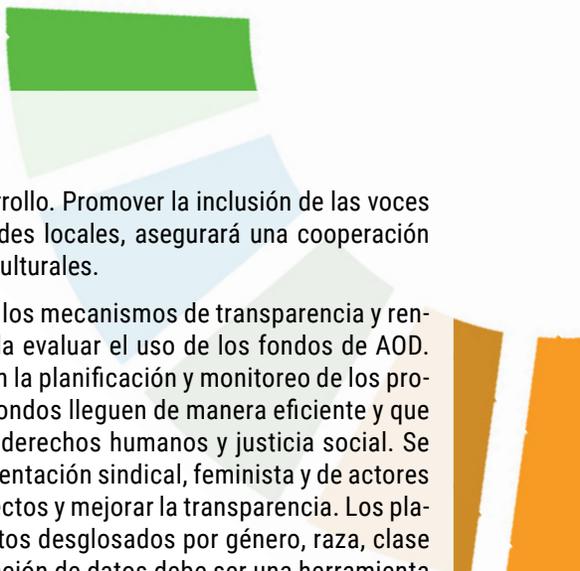
La Meta 17.14., que busca mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible, resalta las dificultades estructurales para alcanzar una verdadera integración de políticas de desarrollo. El volumen de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) es un ejemplo clave de esta incoherencia. En el contexto 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.

