



AGENDA 2030

INFORME SINDICAL DELS ODS AL PAÍS VALENCIÀ

OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE INFORME SINDICAL AL PAÍS VALENCIÀ

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

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

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

pauisolidaritat@pv.ccoo.es

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

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

Autoria:

Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación Primero de Mayo

Fundació Pau i Solidaritat PV - CCOO País Valencià

Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià:

Disseny i maquetació: Pilixip

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

ODS 1. FI DE LA POBRESA11

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

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

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

ODS 4. EDUCACIÓ DE QUALITAT.....43

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

ODS 5. IGUALTAT DE GÈNERE 49

Meta 5.2. Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les xiquetes en els àmbits públic i privat, inclosos el tràfic i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació.....	50
Víctimes de violència de gènere (assumptes incoats) segons grup d'edat (2011-2023).....	50
Meta 5.4. Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida en la llar i la família, segons siga procedent en cada país.	52
Excedències per cures en la Comunitat Valenciana.....	52
Persones assalariades entre 18 i 64 anys amb responsabilitats de cura, segons la possibilitat de flexibilitzar la jornada laboral en 2018.....	53
Meta 5.5. Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública.	56
Proporció de dones empresàries	56
Proporció de dones en alta direcció.....	57
Proporció de dones en càrrecs directius.....	57
Proporció de dones en alcaldies	58
Proporció de dones en regidories	58
Proporció de dones en governs autonòmics.....	59
Proporció de dones en parlaments autonòmics	59

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

Meta 8.3. Promoure polítiques orientades al desenvolupament que donen suport a les activitats productives, la creació de llocs de treball decents, l'emprenedoria, la creativitat i la innovació, i fomentar la formalització i el creixement de les microempreses i les petites i mitjanes empreses, fins i tot mitjançant l'accés a serveis financers.....	64
Meta 8.5. Per a 2030, aconseguir l'ocupació plena i productiva i garantir un treball decent per a tots els homes i les dones, incloses les persones joves i les persones amb discapacitat, i la igualtat de remuneració per treball d'igual valor	64
Activitat.....	64
Ocupació.....	68
Taxa de desocupació	69
Bretxa salarial	69
Ingrés mitjà per hora de treball	71
Meta 8.6. Per a 2020, reduir substancialment la proporció de persones joves que no estan ocupades i no cursen estudis ni reben capacitació.....	73
Despesa en foment de l'ocupació del País Valencià	73
Proporció de joves entre 15 i 24 anys que no cursen estudis, no estan ocupats ni reben formació (NEET).....	74

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

ODS 10. REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS 81

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

ODS 13. ACCIÓ PEL CLIMA..... 95

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

ODS 16. PAU, JUSTÍCIA I INSTITUCIONS SÒLIDES109

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

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

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

INTRODUCCIÓ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ana García Alcolea, secretaria general de CCOO-PV

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

NOTA METODOLÒGICA

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

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

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

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

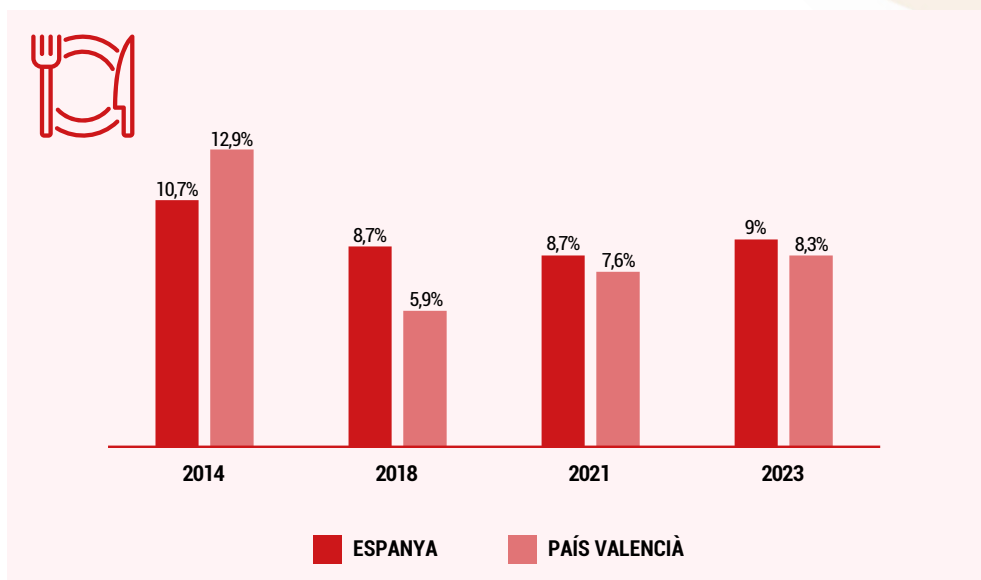
L'Informe no sols visibilitza la situació actual dels ODS al País Valencià, sinó que també posa en relleu l'àmplia contribució del treball sindical de CCOO PV al compliment d'aquests objectius dins de l'Agenda 2030. Al llarg de l'anàlisi, es reflecteixen com les diferents accions i propostes sindicals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



FI DE LA POBRESA

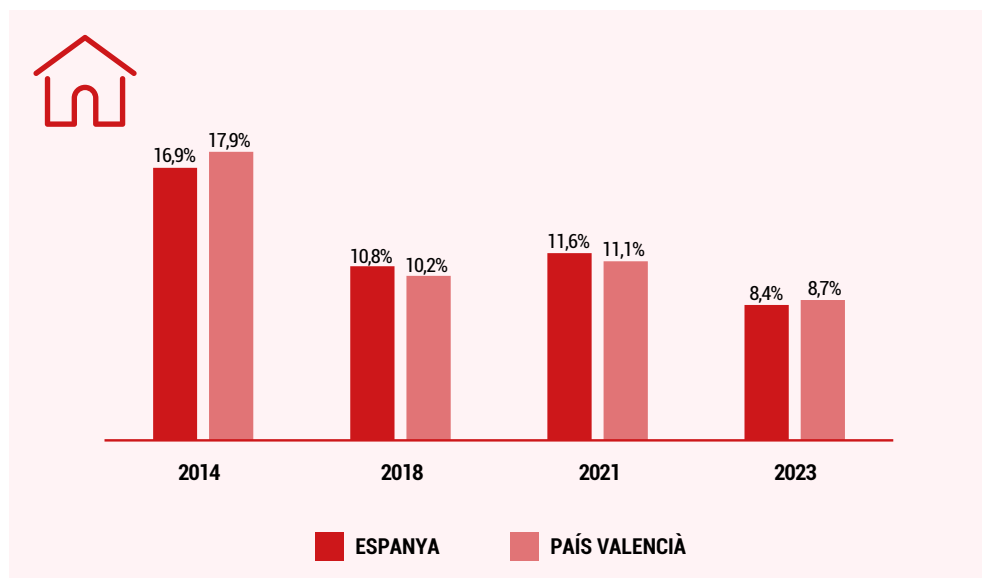
ODS 1

Privació material i social severa²



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

Llars amb baixa intensitat de treball³



ANÀLISI

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

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

Taxa de pobresa i exclusió social (AROPE)

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

Llindar de risc de pobresa

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

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



43% en 2023

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

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

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

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

INDICADORS



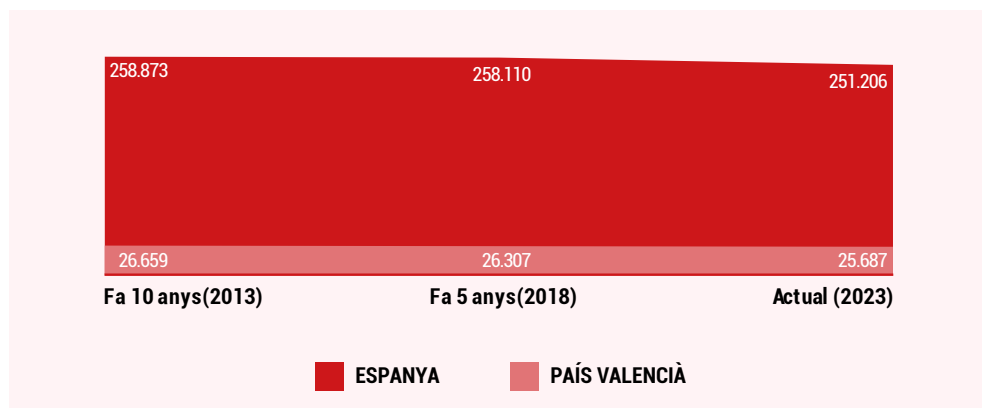
Pensionistes en alta l'1 de setembre de 2024

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

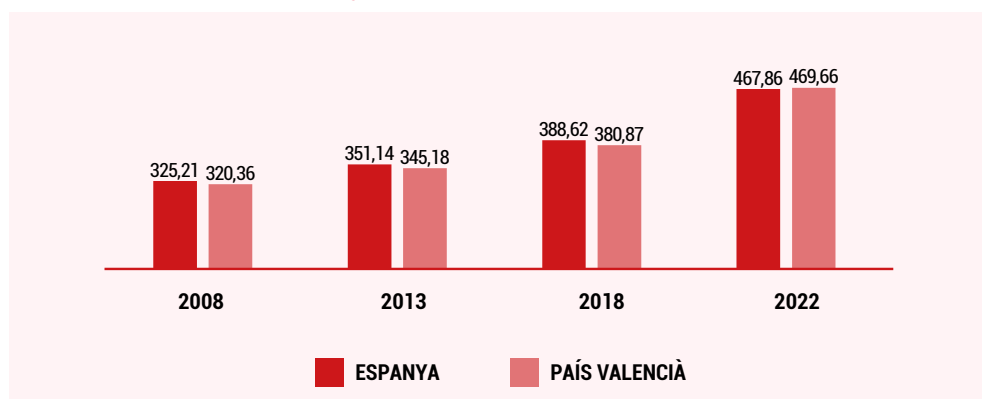
Desglossament per tipus de pensió

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

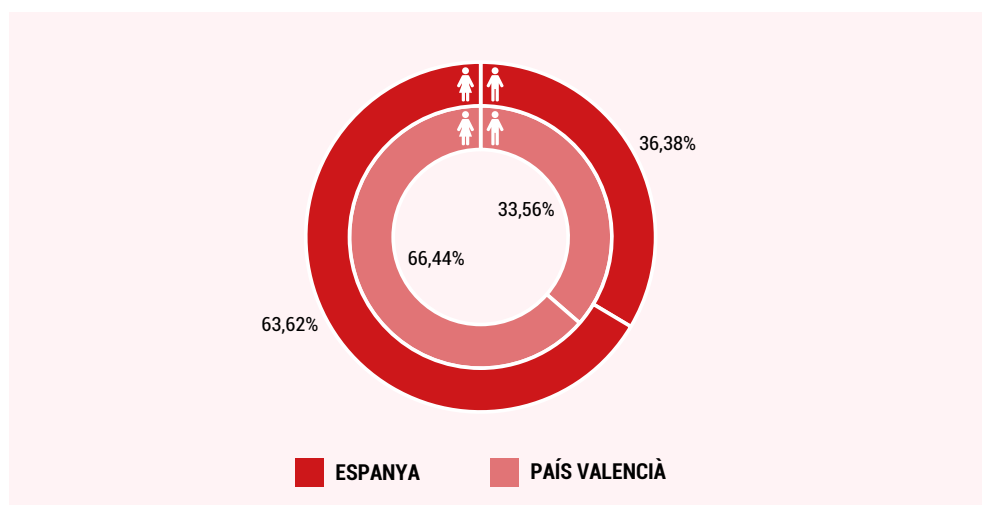
Nombre total de pensions no contributives



Quantia mitjana de les pensions no contributives



Sexe de la persona pensionista no contributiva



Nacionalitat de les persones pensionistes no contributives

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

ANÀLISI

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

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

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

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

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

ODS 1: FI DE LA POBRESA

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

Pensions Contributives

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

Pensions No Contributives

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

Prestacions (Contributives i Assistencials) i Desocupació

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

INDICADORS



Despesa certificada en dependència

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

Evolució anual d'infrafinançament

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

Resum de variables

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

Temps mitjans de resolució (en dies)

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

Situació de la llista d'espera

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

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

ANÀLISI

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

INDICADORS



INGRÉS MÍNIM VITAL

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

Expedients aprovats

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

Nre. persones beneficiàries

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

Nacionalitat de titulars

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

Import brut de la nòmina

Espanya	346.405.008
País Valencià	39.132.161

Quantia mitjana mensual per persona beneficiària

Espanya	166,97
País Valencià	172,96

Quantia mitjana mensual per llar

Espanya	500
País Valencià	515,62

Llars per tipus de llar

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

ANÀLISI

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

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

ODS 1: FI DE LA POBRESA

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

INDICADORS

RENDA VALENCIANA D'INCLUSIÓ



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

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

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

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

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

5. Modalitats de Renda Valenciana d'Inclusió:
 - RCIP: Renda complementària d'ingressos per prestacions.
 - RGIM: Renda garantida d'ingressos mínims.
 - RGIS: Renda garantida d'inclusió social.
6. Persones titulars: seran titulars en qualsevol de les modalitats la persona a nom de qui es tramita i concedeix la prestació.
7. Persones beneficiàries: tindran la consideració de persones beneficiàries i destinatàries de la RVI les persones que formen part de la mateixa unitat de convivència que la titular, d'acord amb la normativa aplicable.
8. Són l'agregació de persones titulars i beneficiàries.

ANÀLISI

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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



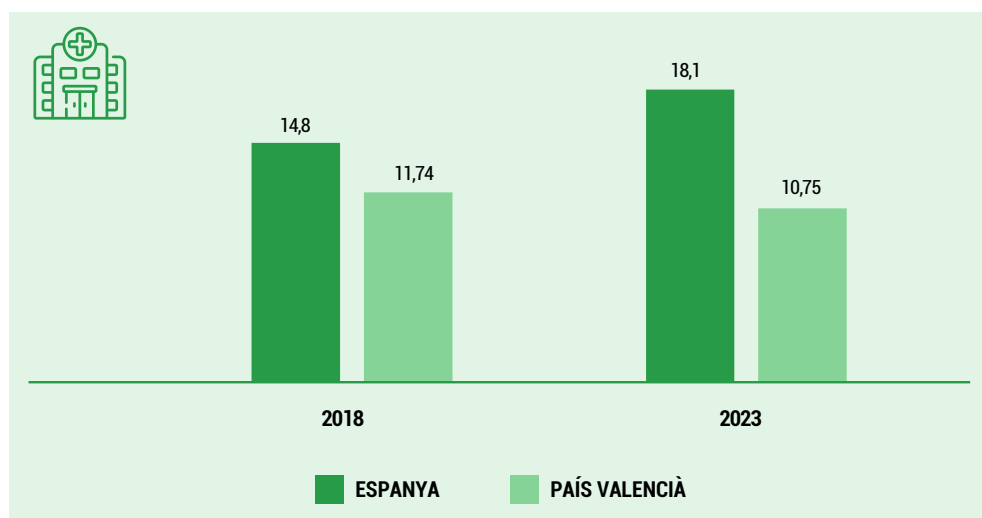
SALUT I BENESTAR

ODS 3

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

INDICADORS

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



ANÀLISI

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

Incrementar el finançament:

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

Optimització de recursos:

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

Formació i contractació de personal:

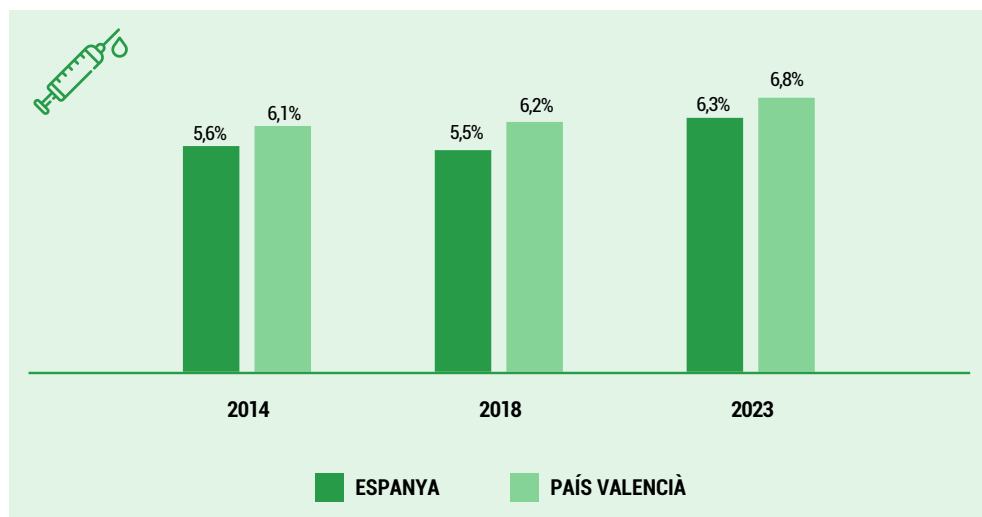
- **Ampliar la formació i contractació** de personal sanitari especialitzat en cirurgia per a garantir que les capacitats quirúrgiques siguin suficients per a atendre la demanda.
- **Implementació de programes de formació contínua** per al personal sanitari i la creació d'incentius per a atraure i retindre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

Transparència i participació ciutadana:

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

INDICADORS

Despesa sanitària pública en percentatge del PIB



ANÀLISI

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

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

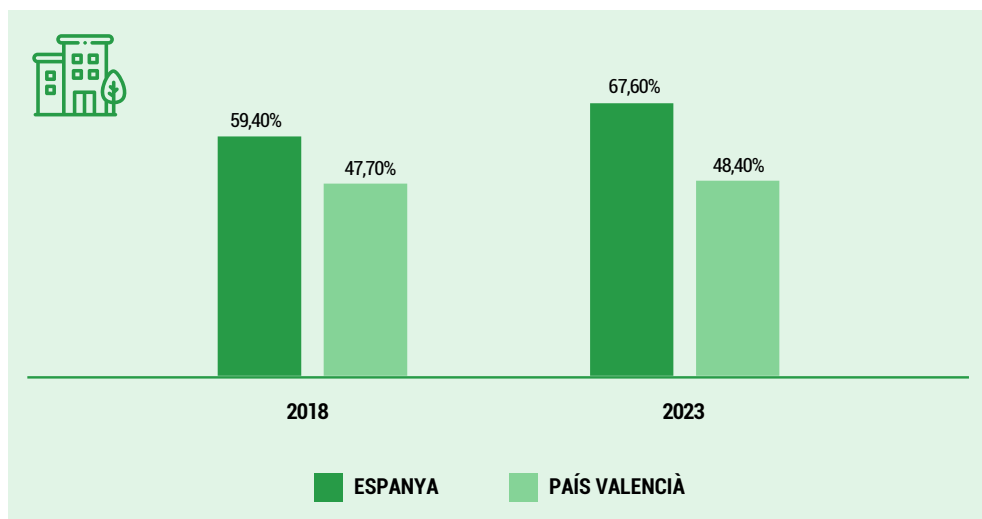
Impacte de la pandèmia: L'augment de la despesa sanitària l'any 2023 reflecteix l'impacte de la pandèmia de COVID-19 i la necessitat de reforçar el sistema sanitari. És essencial mantindre i augmentar aquest nivell d'inversió per a assegurar la resiliència del sistema de salut davant futures crisis.

PROPOSTES SINDICALS

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

INDICADORS

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



ANÀLISI

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

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

PROPOSTES SINDICALS

Incrementar el finançament públic:

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

Millorar la qualitat dels serveis residencials:

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

Garantir l'equitat en l'accés:

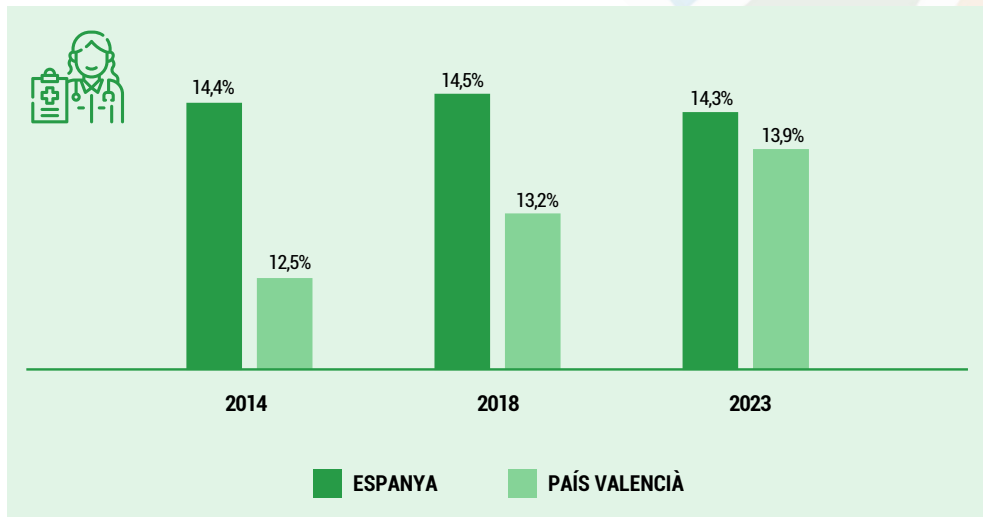
- Assegurar que totes les persones majors i dependents tinguen **accés equitatiu a serveis residencials de qualitat**, independentment de la seua situació econòmica.
- **Establir polítiques de copagament just** i subsidis per a famílies de baixos ingressos perquè puguem accedir a aquests serveis.

Transparència i rendició de comptes:

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

INDICADORS

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



ANÀLISI

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

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

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

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

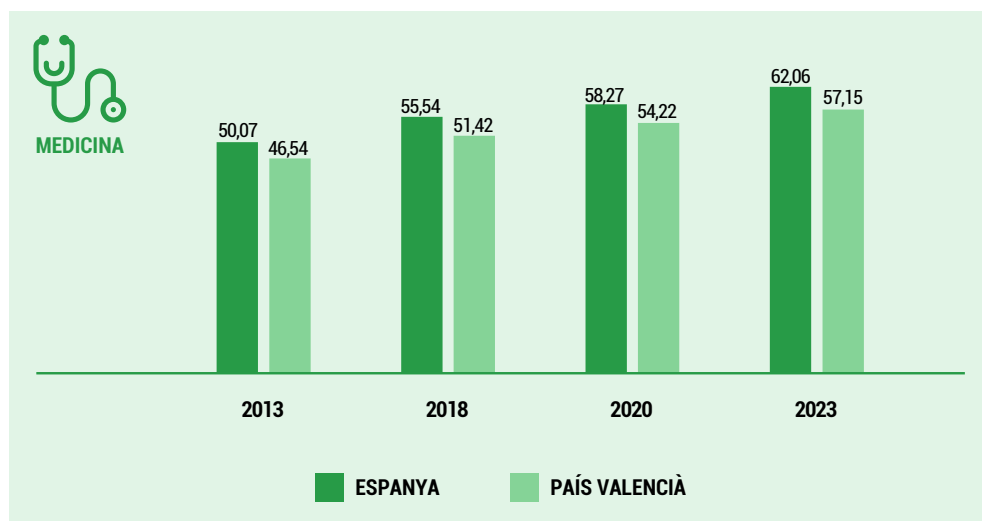
Esforços de millora: Encara que hi ha hagut esforços per a augmentar la despesa en atenció primària al País Valencià, aquests han sigut insuficients per a aconseguir la mitjana nacional. És crucial continuar i augmentar aquests esforços per a assegurar un sistema de salut més equilibrat i efectiu.

PROPOSTES SINDICALS

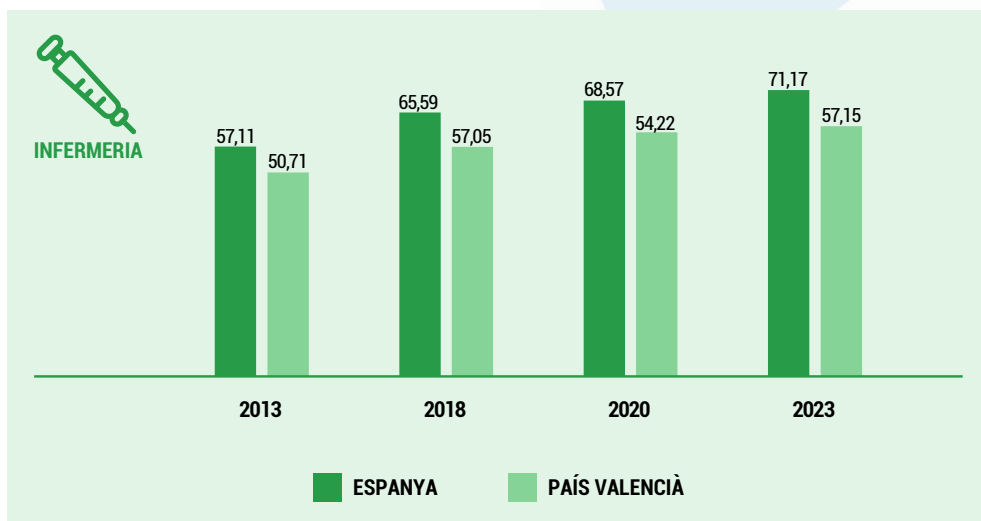
- **Incrementar la inversió en atenció primària:** Augmentar significativament la proporció de la despesa sanitària pública destinada a l'atenció primària, arribant almenys a la mitjana nacional. Això inclou la contractació de més professionals de la salut, la millora de les infraestructures i l'augment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

INDICADORS

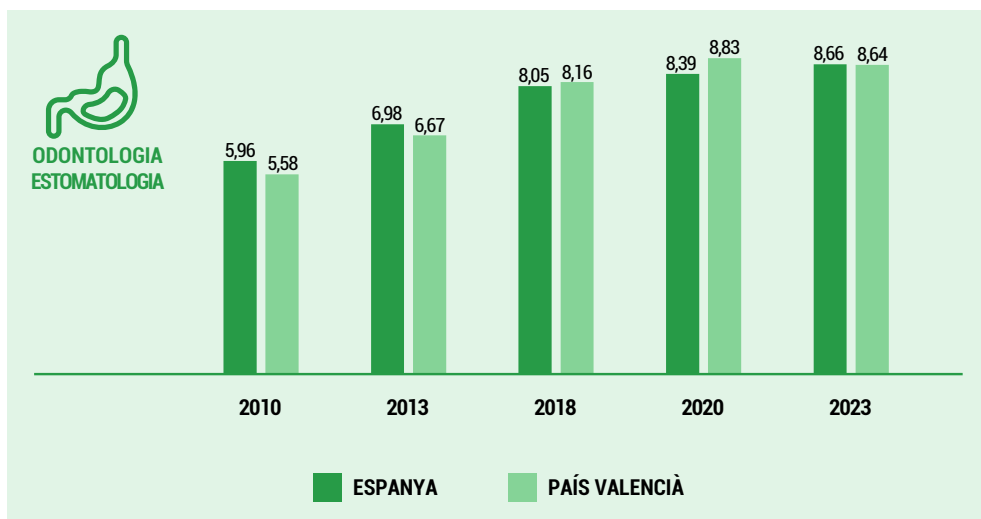
Nombre de persones col·legiades en Medicina per cada 10.000 habitants



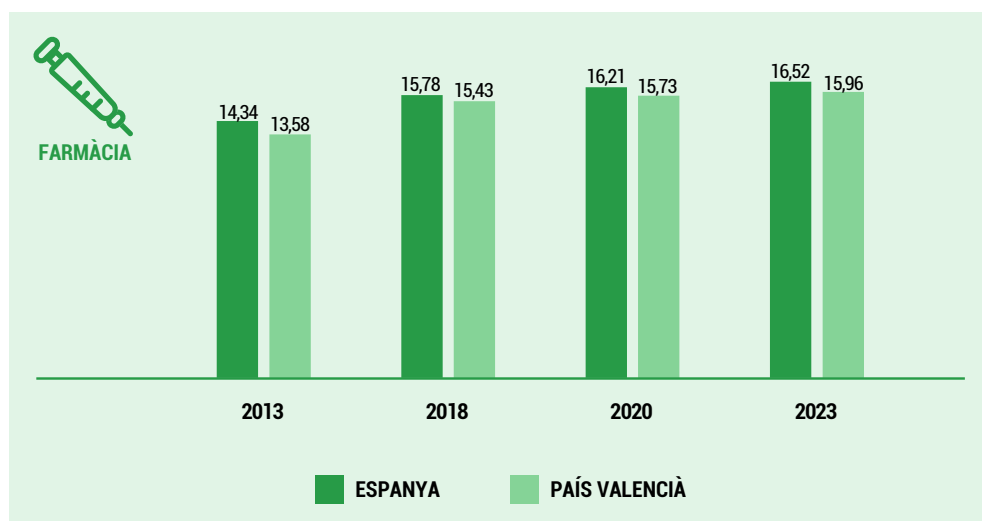
Nombre de persones col·legiades en Infermeria per cada 10.000 habitants



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



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



ANÀLISI

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

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

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

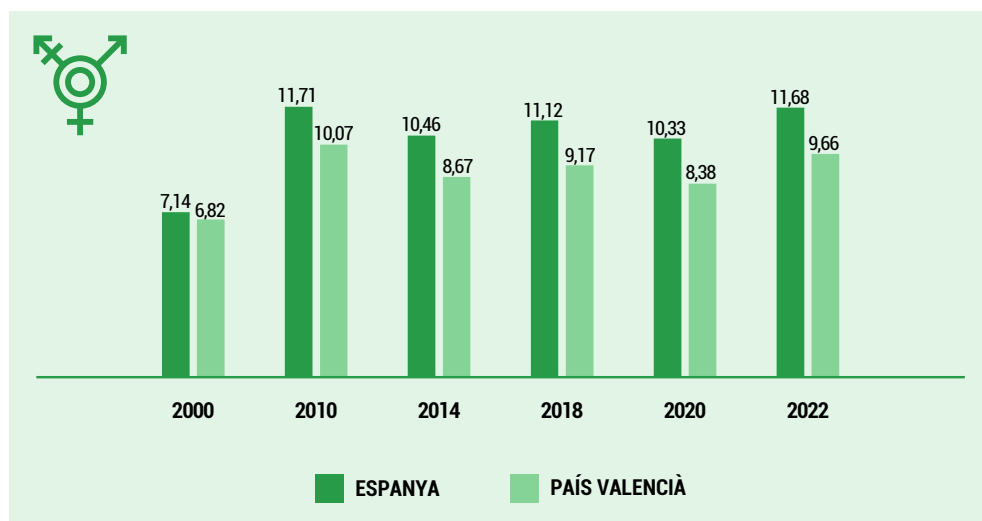
És essencial impulsar polítiques que incrementen el nombre de professionals sanitaris per a igualar, i idealment superar, la mitjana nacional. Això inclou l'augment de places formatives i de contractació en el sector públic, així com millores en les condicions laborals que atraguen i retinguen les persones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

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

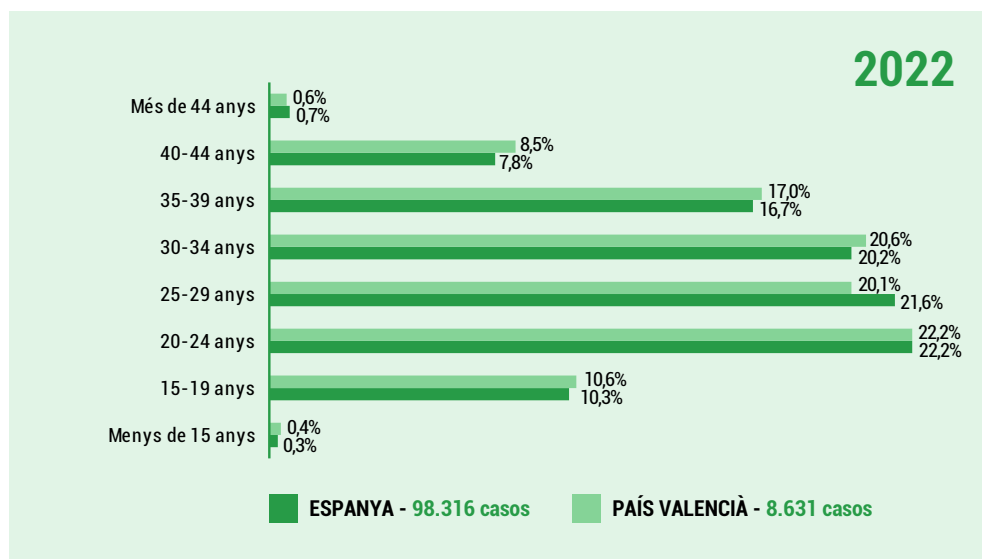
META 3.7. GARANTIA D'ACCÉS A LA SALUT SEXUAL I REPRODUCTIVA, I A LA PLANIFICACIÓ FAMILIAR.

INDICADORS

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

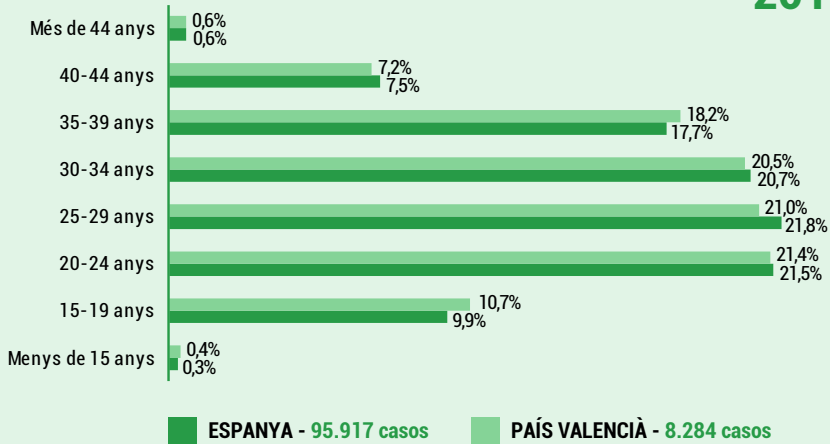
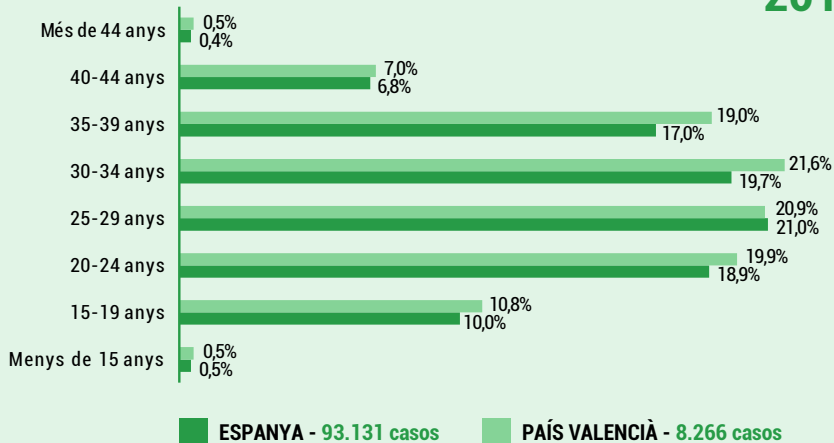


Evolució d'interrupcions voluntàries de l'embaràs per grups d'edat¹⁰



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

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

2018**2016**

ANÀLISI

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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



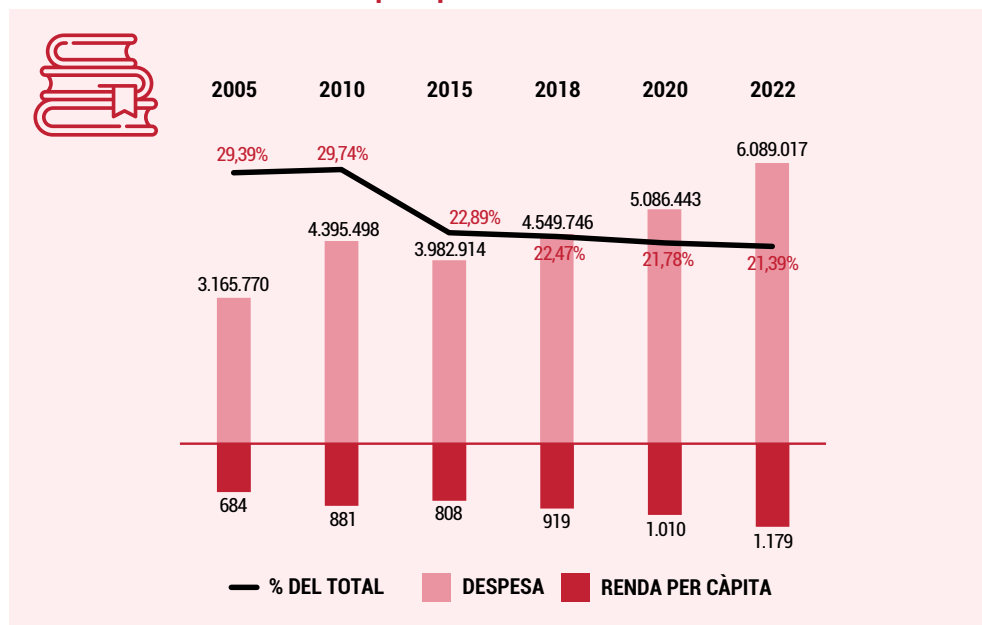
EDUCACIÓ DE QUALITAT

ODS 4

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

INDICADORS

Despesa pública en educació



Nre. de professors i professores en educació no universitària

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



Alumnat per personal docent¹¹

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



Taxa neta d'escolarització de 5 anys

Total 2022: 97,5%
País Valencià: 96,8%

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

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



Taxa d'abandonament escolar primerenc¹²

2023	2018	2013
17%	19%	25%

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

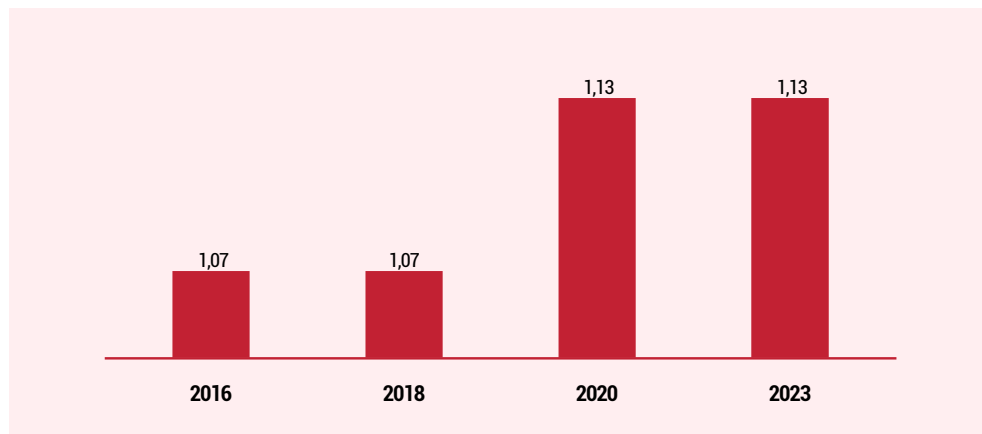
12. L'abandonament primerenc de l'educació o formació és el percentatge de persones de 18 a 24 anys que no ha completat la 2a etapa d'Educació Secundària (nivell 3), i no ha seguit cap tipus de formació en les quatre últimes setmanes.



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

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

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



ANÀLISI

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

ODS 4: EDUCACIÓ DE QUALITAT

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

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



IGUALTAT DE GÈNERE

ODS 5

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

INDICADORS



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

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

ANÀLISI

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

INDICADORS

Excedències per cures¹⁵ en la Comunitat Valenciana



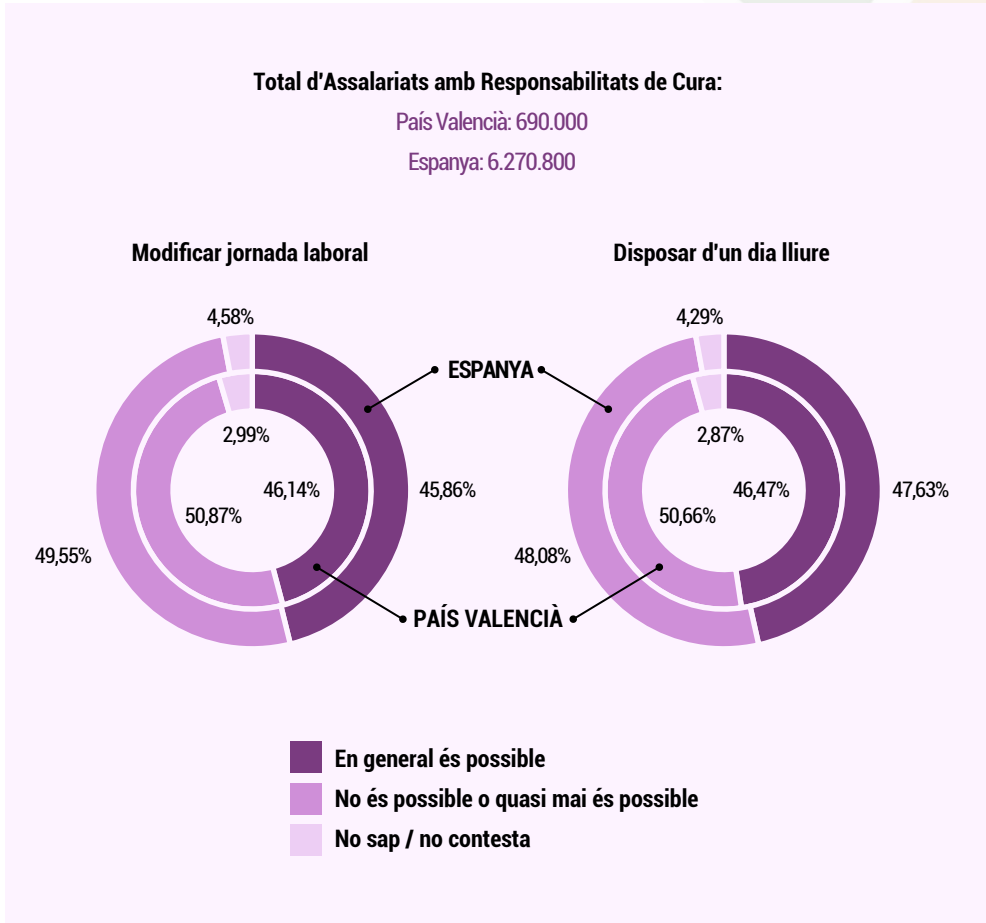
	Excedències per cura de fills			Excedències per cures de familiars		
	DONES	HOMES	TOTAL	DONES	HOMES	TOTAL
2008	4.547	120	4.667	519	90	609
2009	3.772	116	3.888	404	79	493
2010	3.641	119	3.760	457	98	555
2011	3.445	114	3.559	423	101	524
2012	2.877	113	2.990	469	77	546
2013	2.529	105	2.634	419	84	503
2014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

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

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

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

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



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

ANÀLISI

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

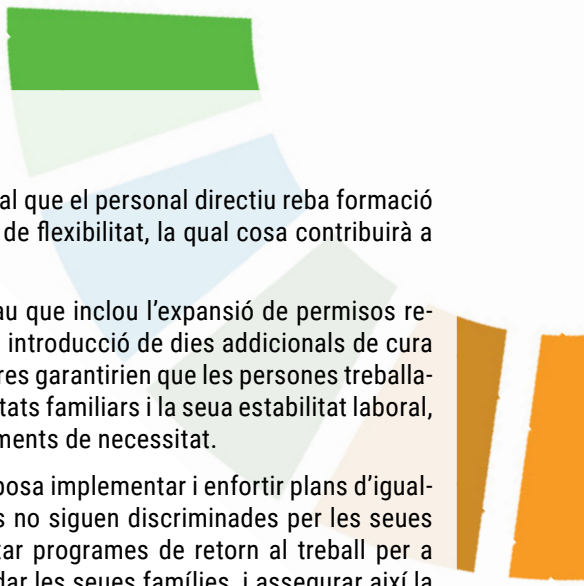
Enfortiment de la conciliació laboral i familiar. **Mesures:** Implementar polítiques que faciliten la conciliació, com ara permisos parentals equiparables per a homes i dones, horaris flexibles i teletreball. **Objectiu:** Reduir la càrrega desproporcionada que recau sobre les dones i fomentar la corresponsabilitat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

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

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

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

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



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

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

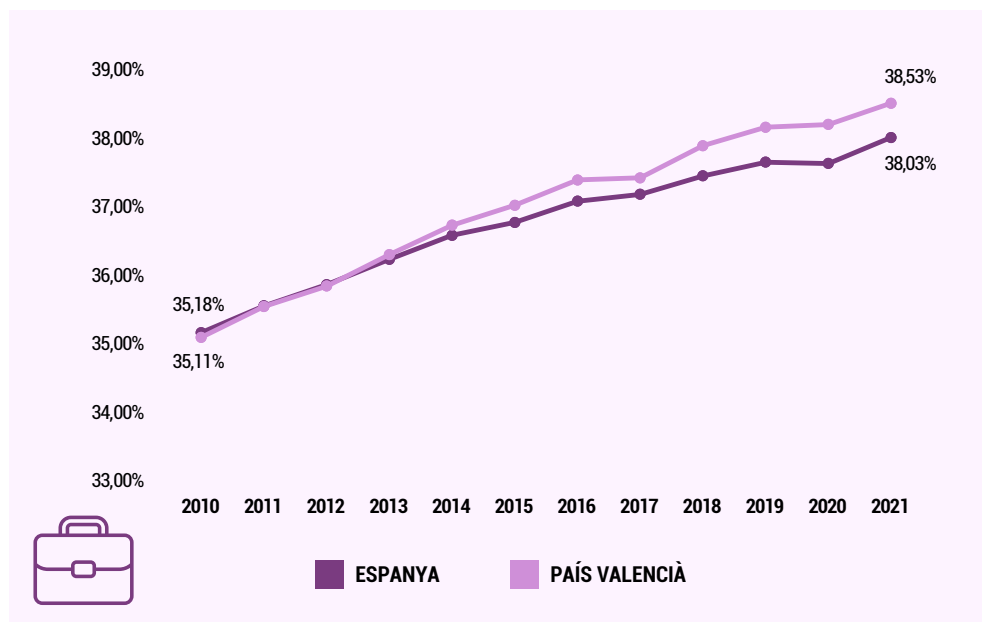
El suport a les dones treballadores és vital, i es proposa implementar i enfortir plans d'igualtat en les empreses per a assegurar que les dones no siguen discriminades per les seues responsabilitats de cura. A més, és decisiu facilitar programes de retorn al treball per a aquelles dones que han pres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

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

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

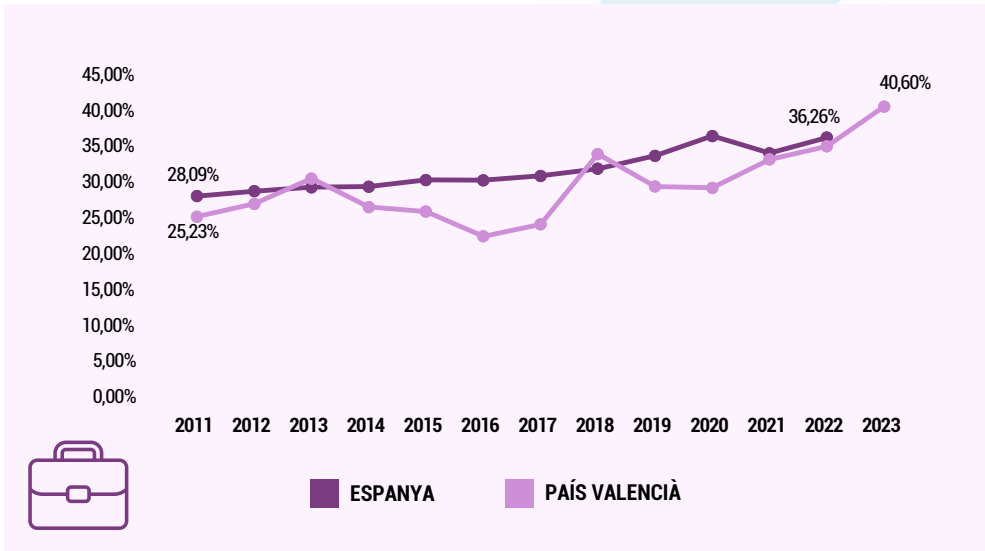
INDICADORS

Proporció de dones empresàries¹⁷

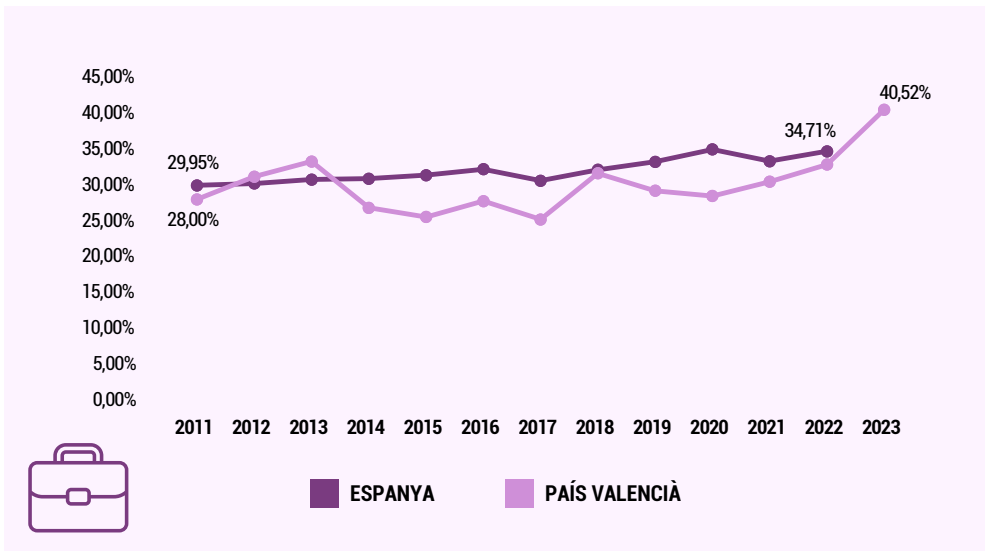


17. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1190_graf_cas.html

Proporció de dones en alta direcció¹⁸



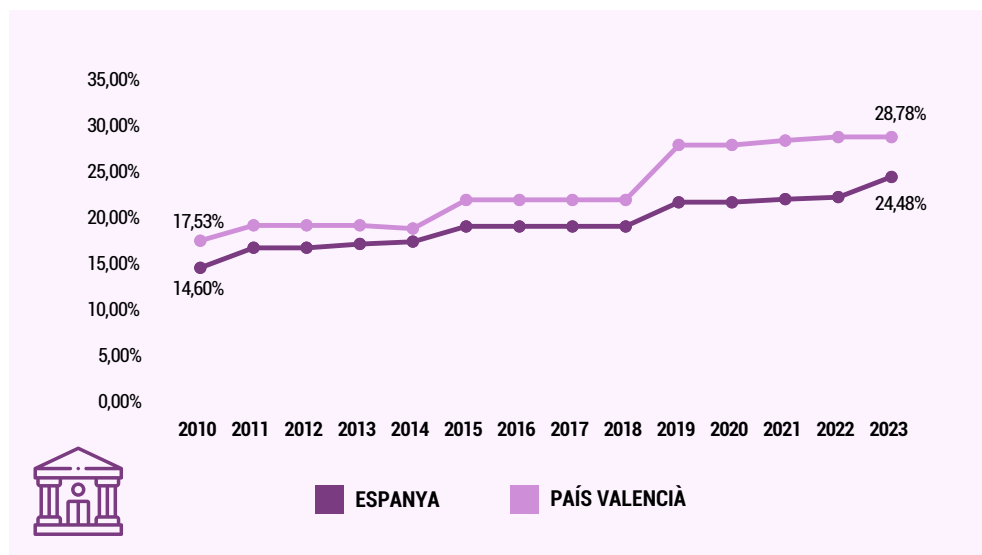
Proporció de dones en càrrecs directius¹⁹



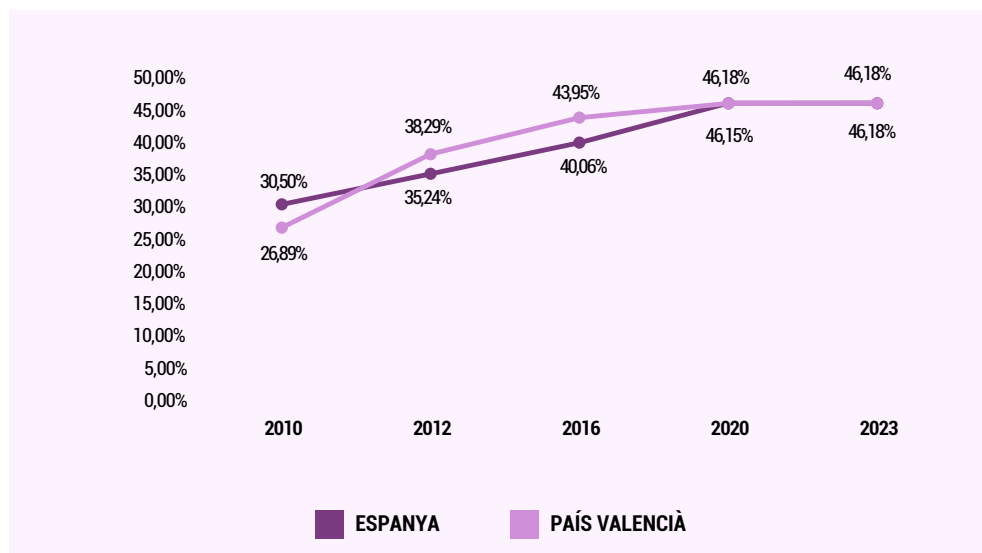
18. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V0450_graf_cas.html

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

Proporció de dones en alcaldies²⁰



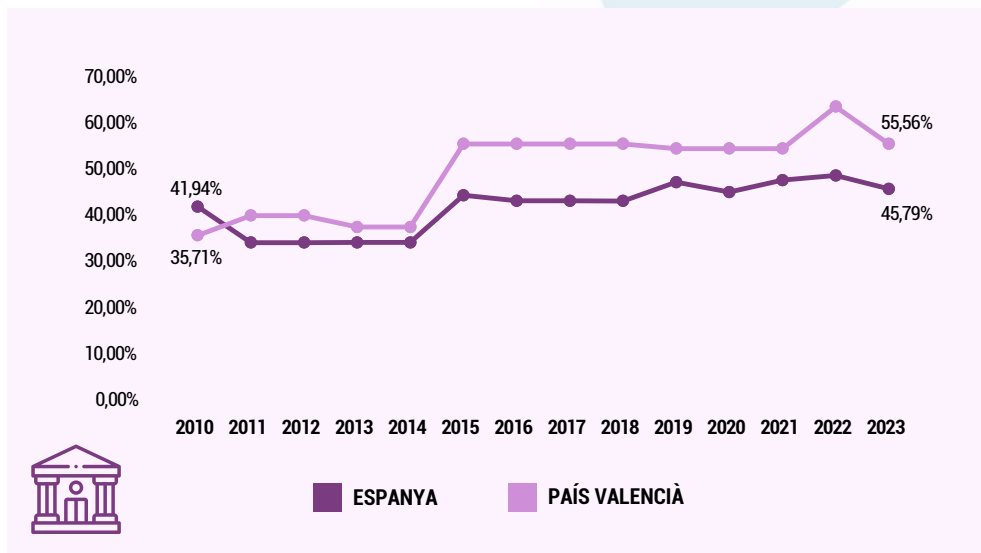
Proporció de dones en regidories²¹



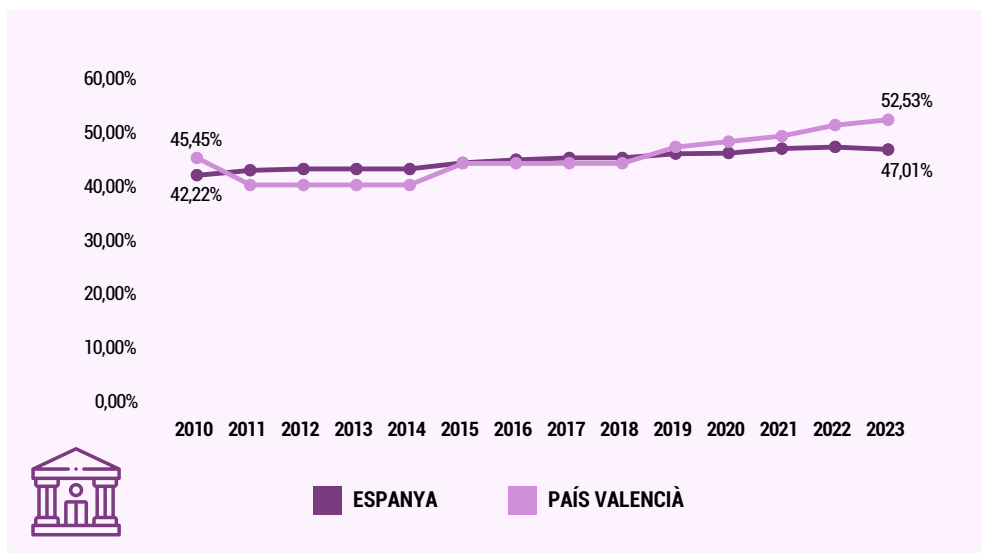
20. https://bdo.gva.es/bdo/descargaHTML.php?file=/datos_apl/bdo/grafico/V1920_graf_cas.html

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

Proporció de dones en governs autonòmics²²



Proporció de dones en parlaments autonòmics²³



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

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

ANÀLISI

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

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

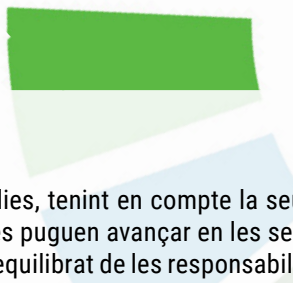
En l'esfera política, el panorama és més encoratjador. Al País Valencià, la proporció de dones en alcaldies i regidories ha crescut considerablement. L'any 2023, el 28,78 % de les alcaldies estaven ocupades per dones, i en regidories, el 46,18 %, la qual cosa mostra una tendència de major paritat en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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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



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

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

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

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



TREBALL DECENT ÉS UN DRECH

TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

ODS 8

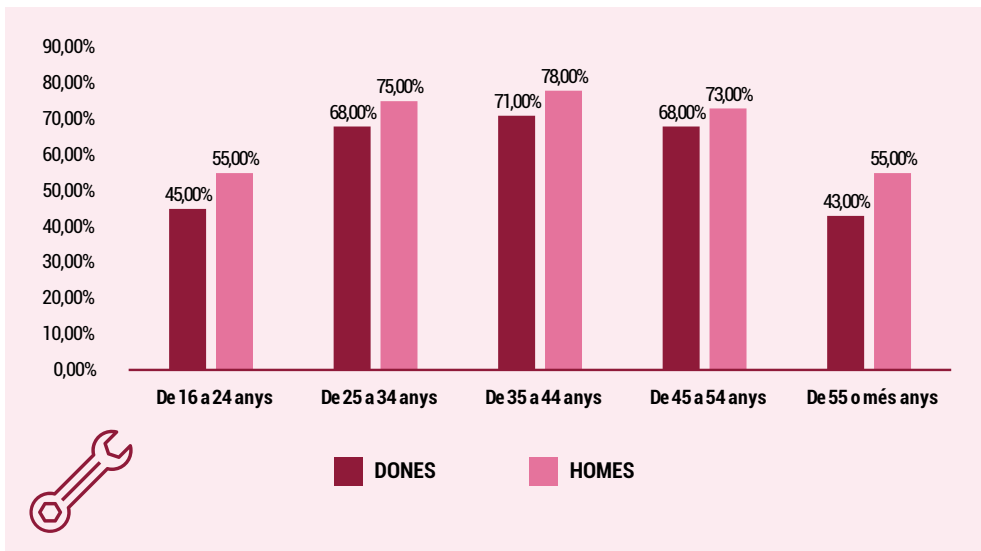


META 8.3. PROMOURE POLÍTIQUES ORIENTADES AL DESENVOLUPAMENT QUE DONEN SUPORT A LES ACTIVITATS PRODUCTIVES, LA CREACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DECENTS, L'EMPRENEDORIA, LA CREATIVITAT I LA INNOVACIÓ, I FOMENTAR LA FORMALITZACIÓ I EL CREIXEMENT DE LES MICROEMPRESES I LES PETITES I MITJANES EMPRESES, FINS I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

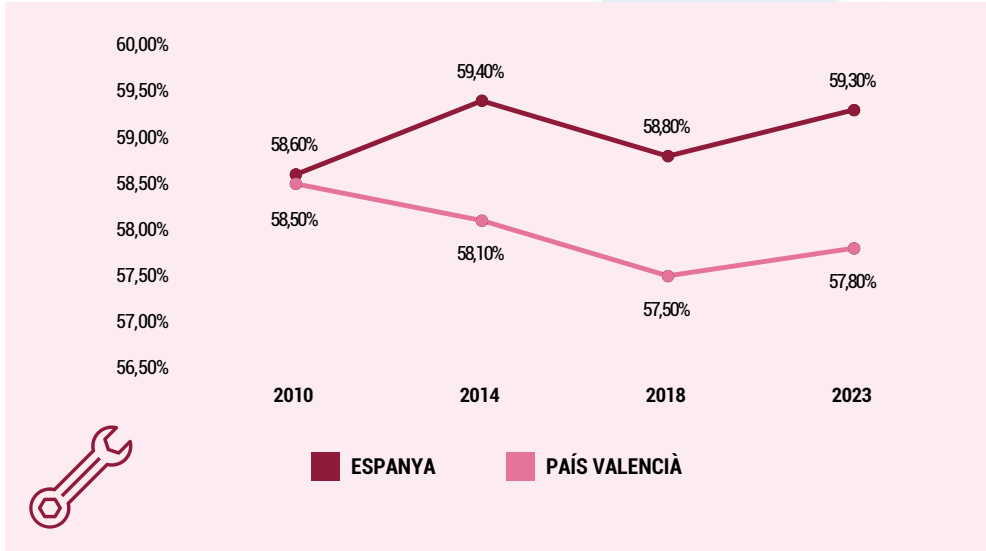
META 8.5. PER A 2030, ACONSEGUIR L'OCUPACIÓ PLENA I PRODUCTIVA I GARANTIR UN TREBALL DECENT PER A TOTS ELS HOMES I LES DONES, INCLOSES LES PERSONES JOVES I LES PERSONES AMB DISCAPACITAT, I LA IGUALTAT DE REMUNERACIÓ PER TREBALL D'IGUAL VALOR .

INDICADORS

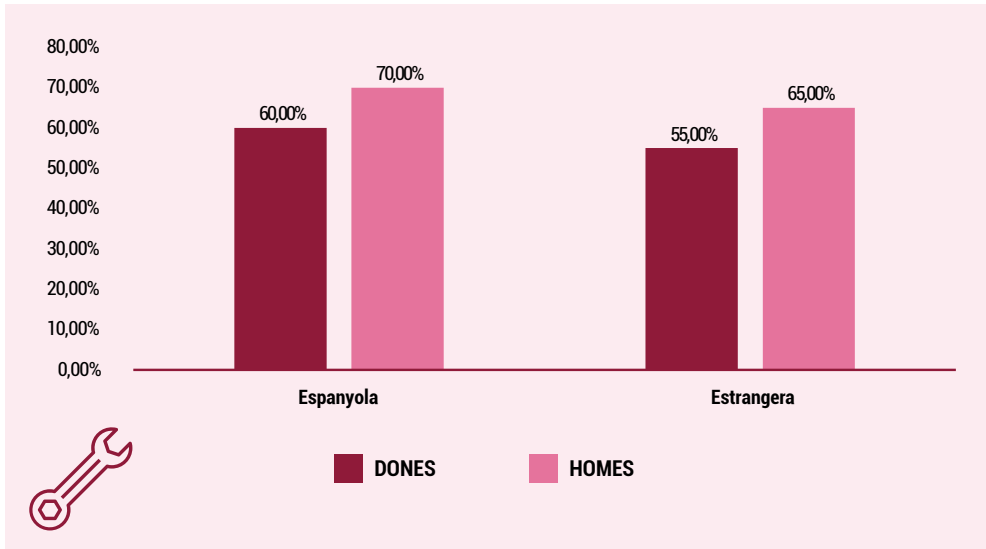
Població activa per edat i sexe (2023)



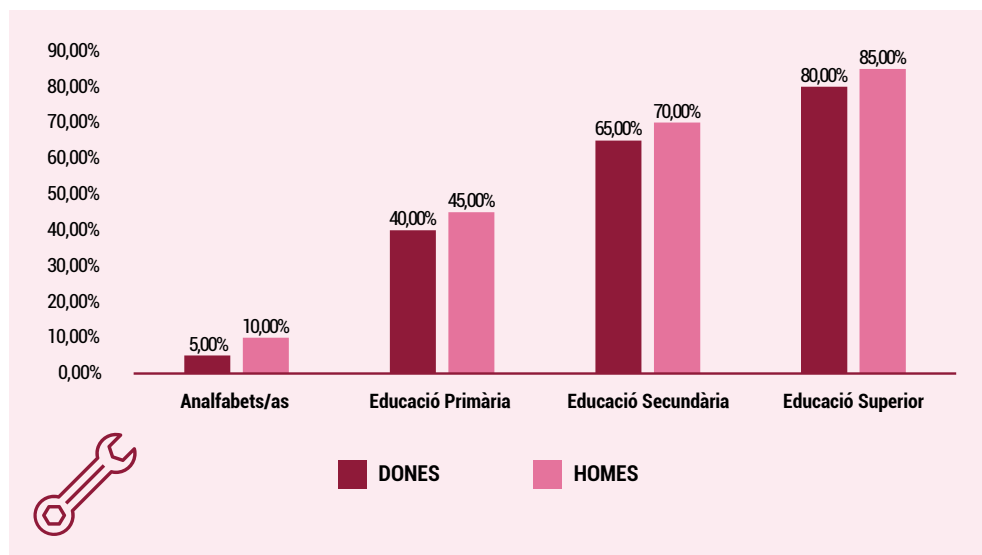
Evolució de la taxa d'activitat



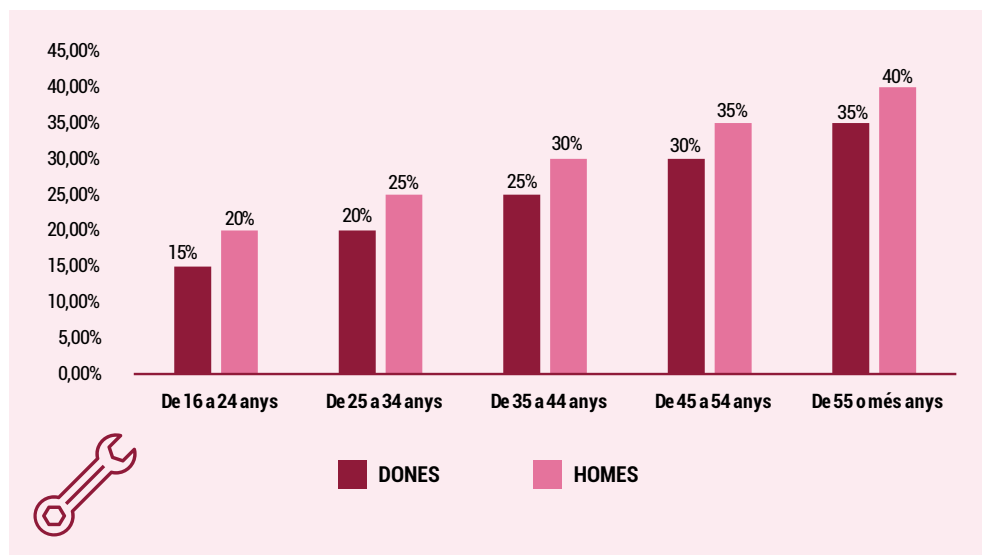
Taxa d'activitat per nacionalitat (2023)



Nivell de formació i activitat (2023)



Població inactiva per edat i sexe (2023)



ANÀLISI

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

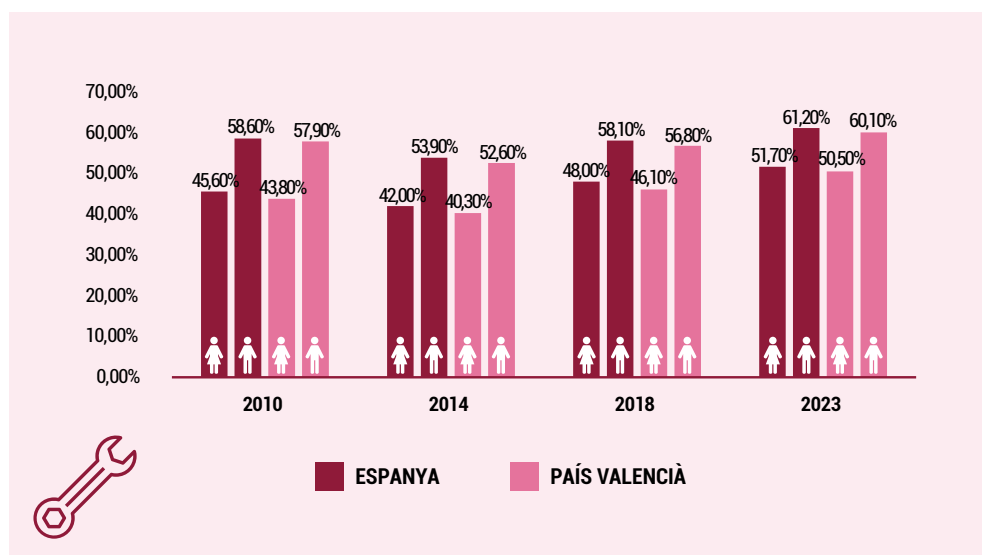
ODS 8: TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

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

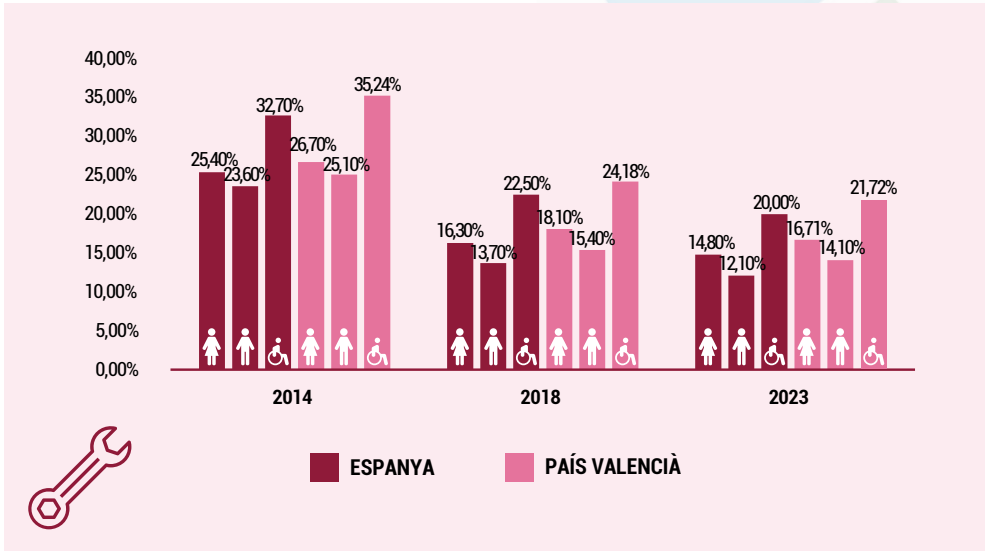
- Implementar polítiques d'igualtat de gènere en l'àmbit laboral.
- Fomentar la formació contínua per a dones, especialment en sectors emergents.
- Desenvolupar programes d'ocupació per a joves i majors de 45 anys.
- Promoure la conciliació laboral i familiar.
- Facilitar la integració laboral de la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

INDICADORS

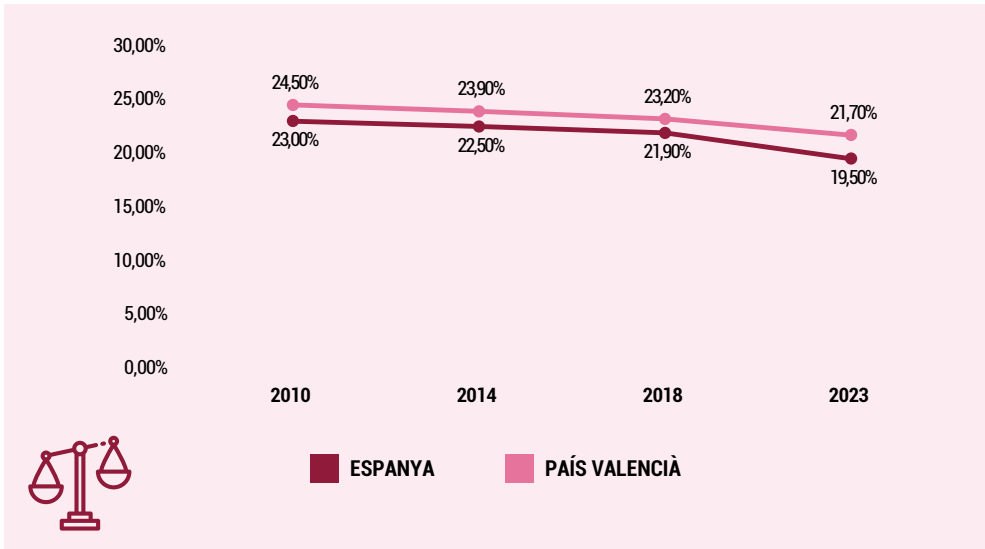
Taxa d'ocupació



Taxa de desocupació



Bretxa salarial



ANÀLISI

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

ODS 8: TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

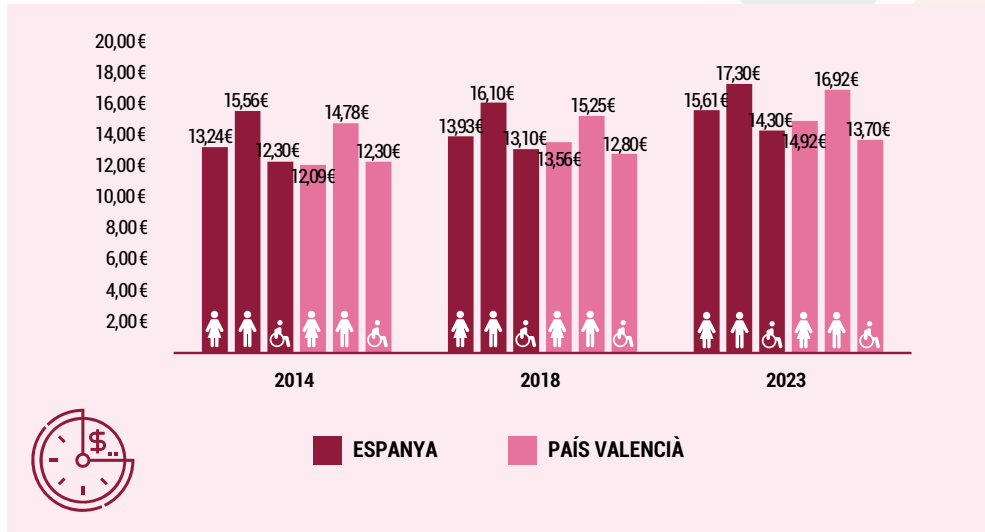
Així mateix, és fonamental que els convenis col·lectius incloguen mesures específiques per a reduir la bretxa salarial i promoure la igualtat d'oportunitats. La formació i la capacitat professional adaptada al món laboral són claus per a garantir la reintegració de les dones en ocupacions que oferisquen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

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

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

INDICADORS

Ingrés mitjà per hora de treball



ANÀLISI

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

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

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

ODS 8: TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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

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

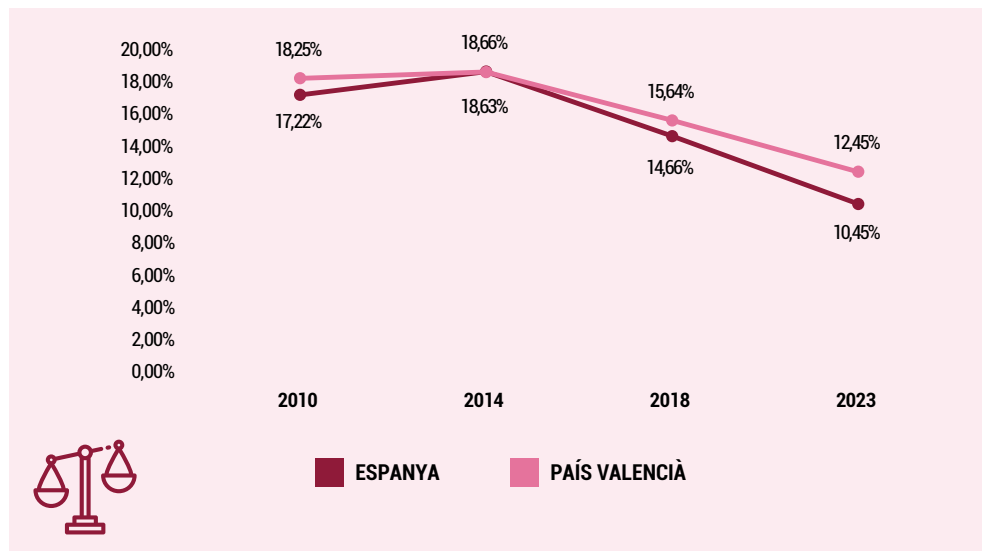
META 8.6. PER A 2020, REDUIR SUBSTANCIALMENT LA PROPORCIÓ DE PERSONES JOVES QUE NO ESTAN OCUPADES I NO CURSEN ESTUDIS NI REBEN CAPACITACIÓ.

INDICADORS

Despesa en foment de l'ocupació del País Valencià

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

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



ANÀLISI

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

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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

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

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

ODS 8: TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

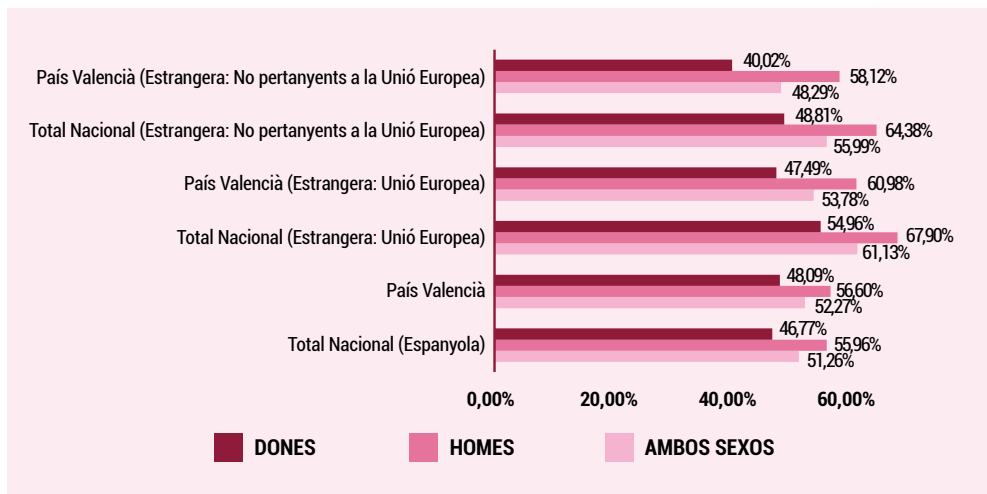
clou la promoció de jornades laborals més curtes, la lluita contra la precarietat laboral i la defensa dels drets laborals davant de la creixent automatització i digitalització de l'economia.

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

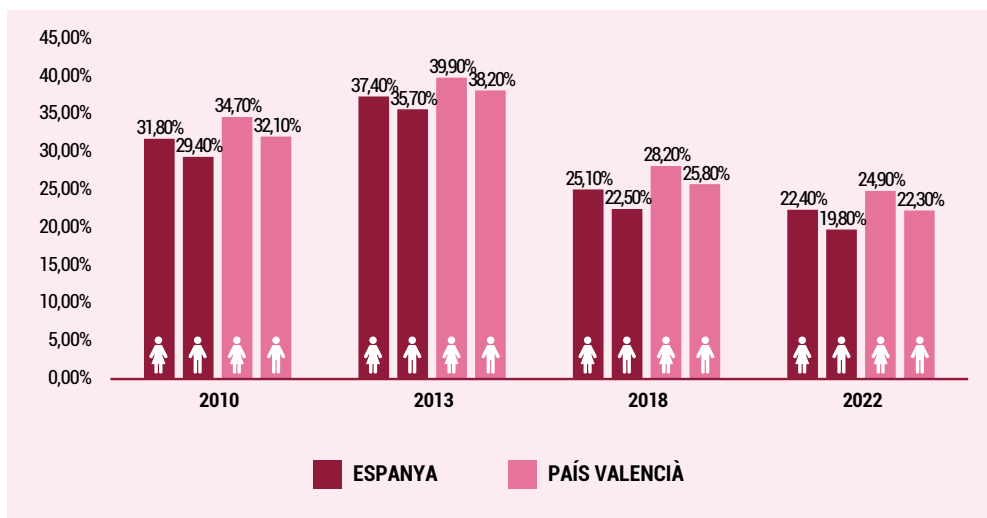
META 8.8. PROTEGIR ELS DRETS LABORALS I PROMOURE UN ENTORN DE TREBALL SEGUR I PROTEGIT PER A TOTS ELS TREBALLADORS I TOTES LES TREBALLADORES, INCLOSES LES PERSONES TREBALLADORES MIGRANTS, EN PARTICULAR LES DONES I LES PERSONES AMB OCUPACIONS PRECÀRIES.

INDICADORS

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



Taxa d'atur en població estrangera (per sexe)



ANÀLISI

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

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

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

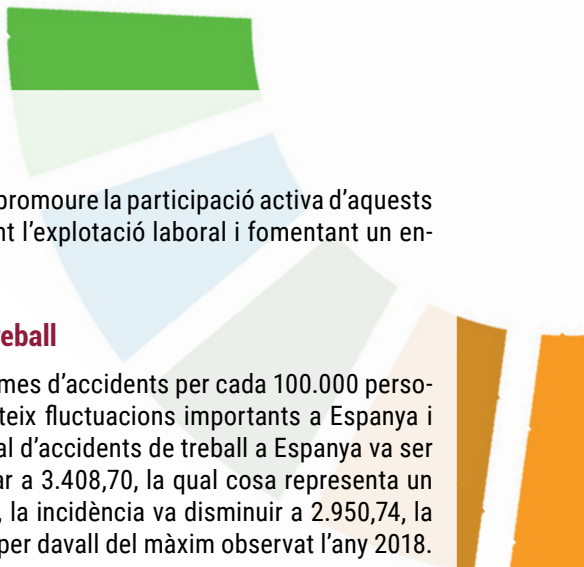
Les diferències entre el País Valencià i la resta d'Espanya són notables. El territori valencià ha registrat taxes de desocupació més elevades en la població estrangera, la qual cosa suggereix que les polítiques locals no han sigut prou eficaces per a garantir una inserció laboral adequada. A més, la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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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



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

Accidents de treball

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

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

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

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

Malalties professionals

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

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

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

ODS 8: TREBALL DECENT I CREIXEMENT ECONÒMIC

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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

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

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

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



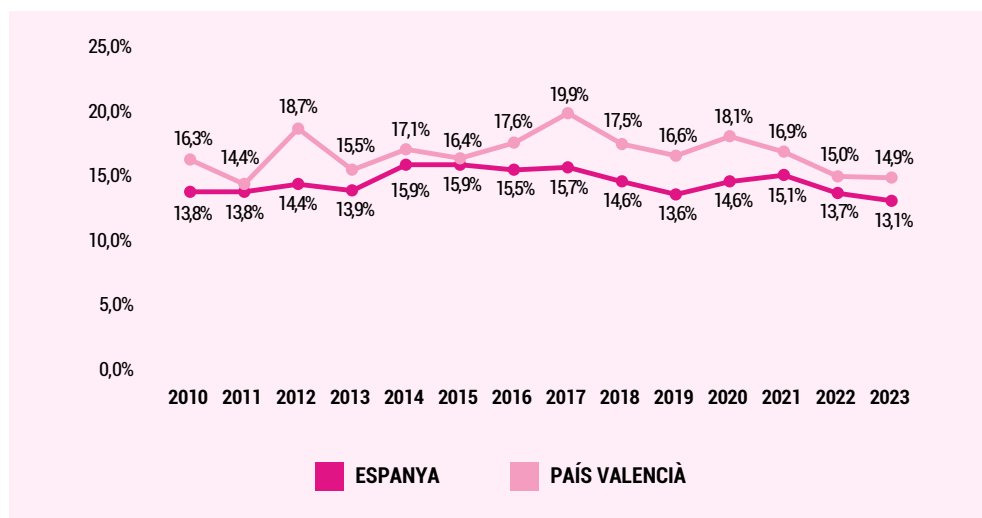
REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS

ODS 10

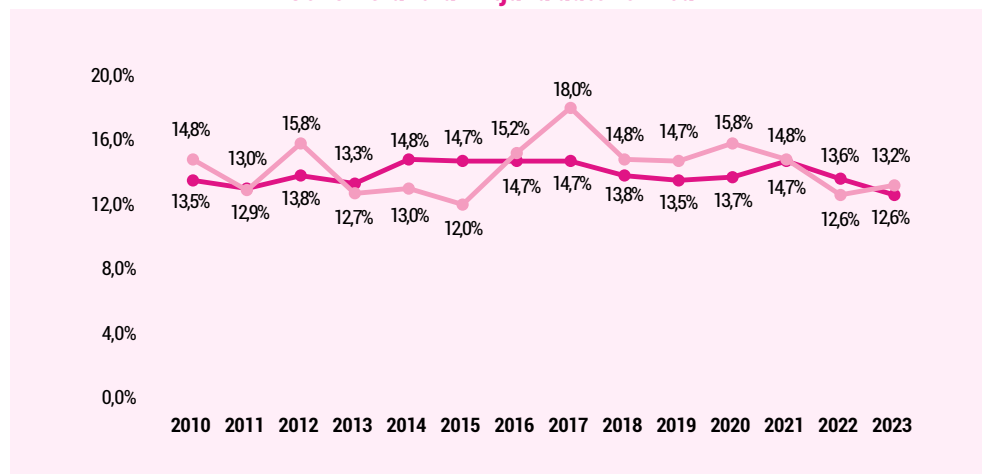
META 10.2. D'ACÍ A 2030, POTENCIAR I PROMOURE LA INCLUSIÓ SOCIAL, ECONÒMICA I POLÍTICA DE TOTES LES PERSONES, INDEPENDENTMENT DE LA SEUA EDAT, SEXE, DISCAPACITAT, RAÇA, ÈTNIA, ORIGEN, RELIGIÓ O SITUACIÓ ECONÒMICA O UNA ALTRA CONDICIÓ.

INDICADORS

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



Considerant la mitjana autonòmica...



ANÀLISI

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

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

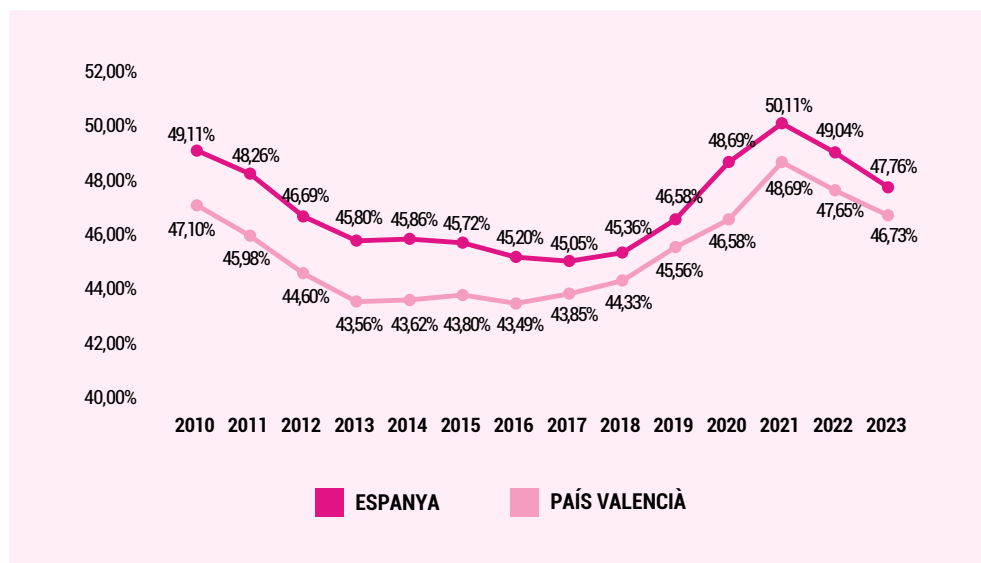
ODS 10: REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS

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

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

INDICADORS

Proporció del PIB generada pel treball assalariat



ANÀLISI

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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

INDICADORS



Coeficient de Gini²⁴

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

ANÀLISI

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

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

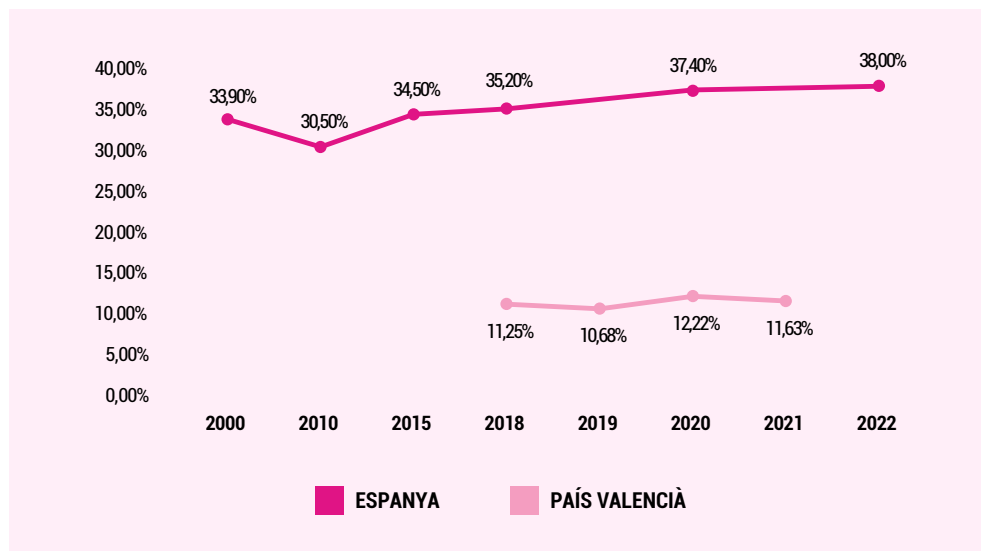
També es proposa una major progressivitat en la fiscalitat, perquè les persones amb majors ingressos i grans patrimonis contribuïsqen de manera més significativa al finançament de serveis públics essencials, com l'educació, la sanitat i les polítiques d'habitatge. Això ajudarà a redistribuir la riquesa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

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

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

INDICADORS

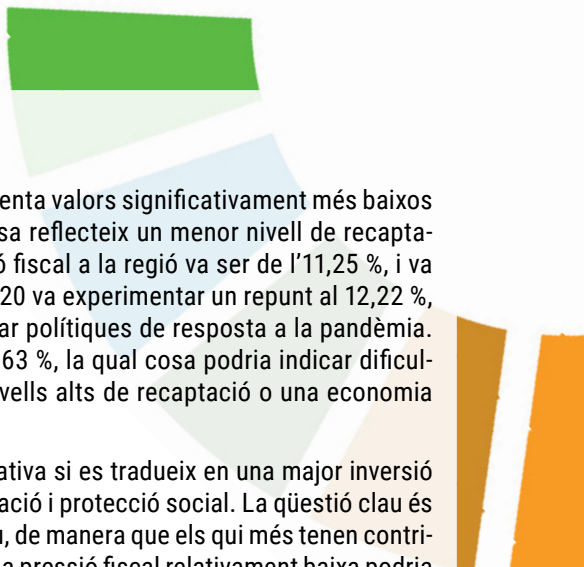
Pressió Fiscal²⁵



ANÀLISI

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

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



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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

INDICADORS

Població migrant



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

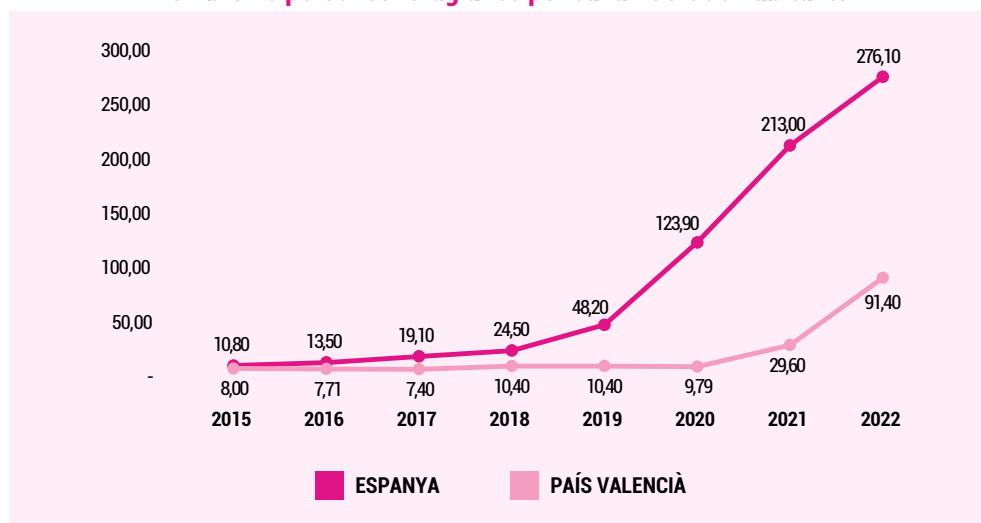
Desglossament per documentació al País Valencià:

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

Desglossament per grup d'edat:

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

Nombre de persones refugiades per cada 100.000 habitants



ANÀLISI

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

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

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

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

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

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

ODS 10: REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS

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

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

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

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

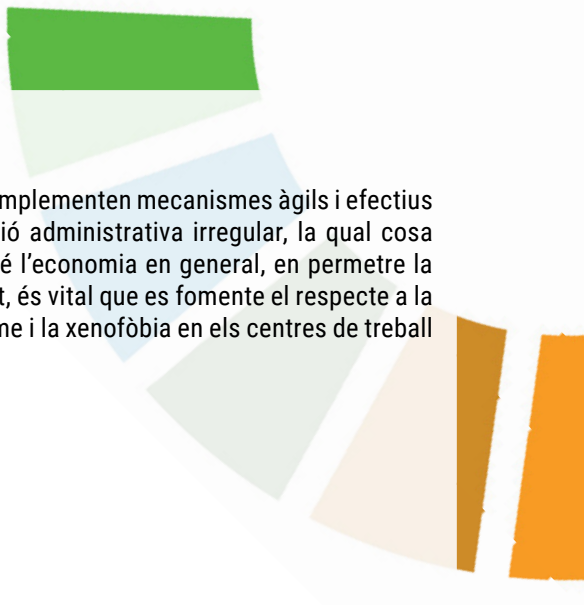
El creixement de la població migrant al País Valencià planteja el desafiament d'enfortir el sindicalisme entre les persones treballadores estrangeres, les quals en molts casos no coneixen els seus drets o tenen por de reclamar-los per temor a represàlies o deportacions.

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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



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

ODS 10: REDUCCIÓ DE LES DESIGUALTATS



ACCIÓ PEL CLIMA

ODS 13

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

INDICADORS

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

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


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

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

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

Impacte socioeconòmic de la DANA

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

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

Recursos destinats a la gestió d'emergències:

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

Mesures laborals adoptades:

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

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

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

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

Planificació i avaluació de danys

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

ANÀLISI

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

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

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

ODS 13: ACCIÓ PEL CLIMA

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

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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

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

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

INDICADORS

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

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

ANÀLISI

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

INDICADORS



Energia provinent de fonts renovables

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

ANÀLISI

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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

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

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

INDICADORS



Transport urbà: viatgeres i viatgers transportats

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

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

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

ANÀLISI

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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



PAU, JUSTÍCIA I INSTITUCIONS SÒLIDES

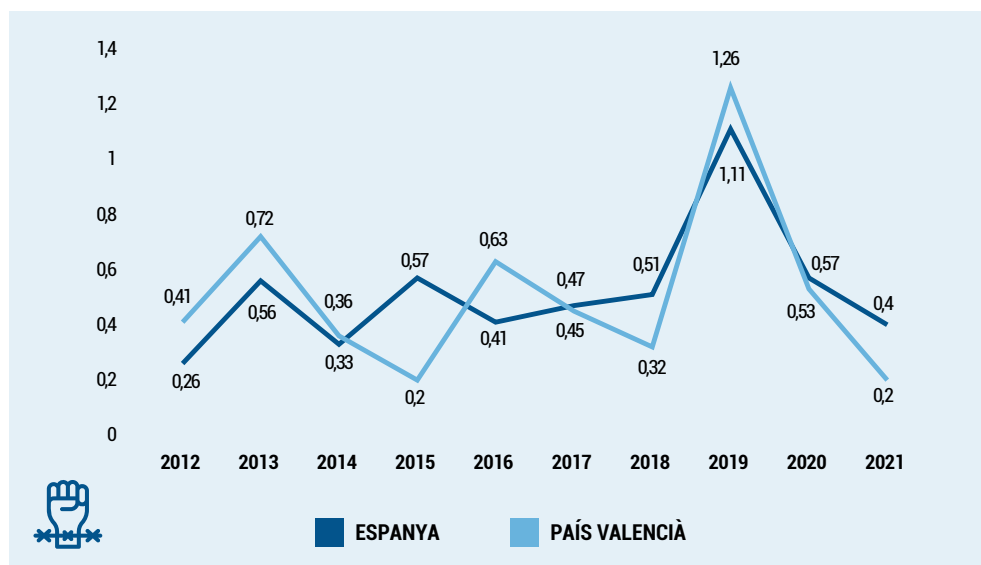
ODS 16

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

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

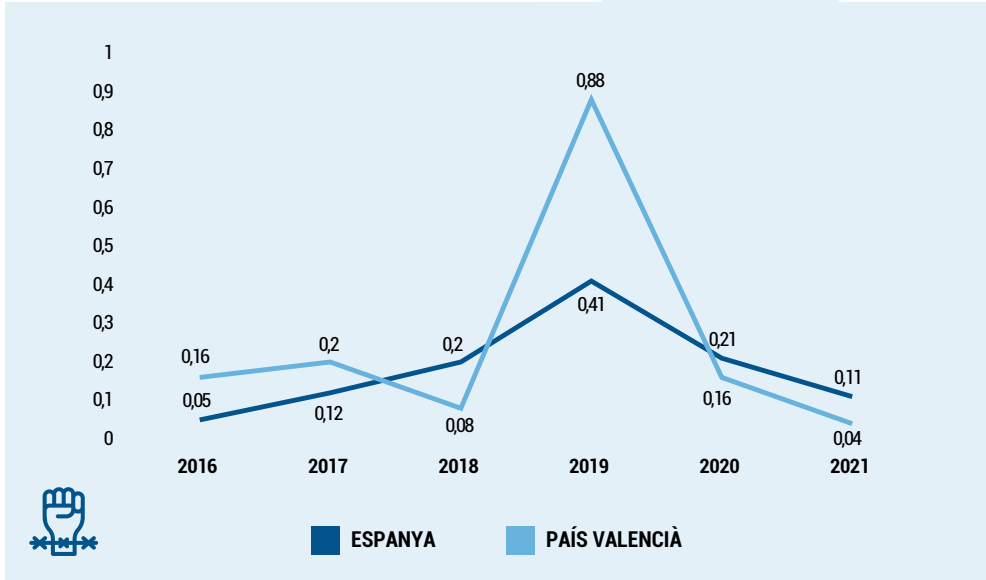
INDICADORS

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

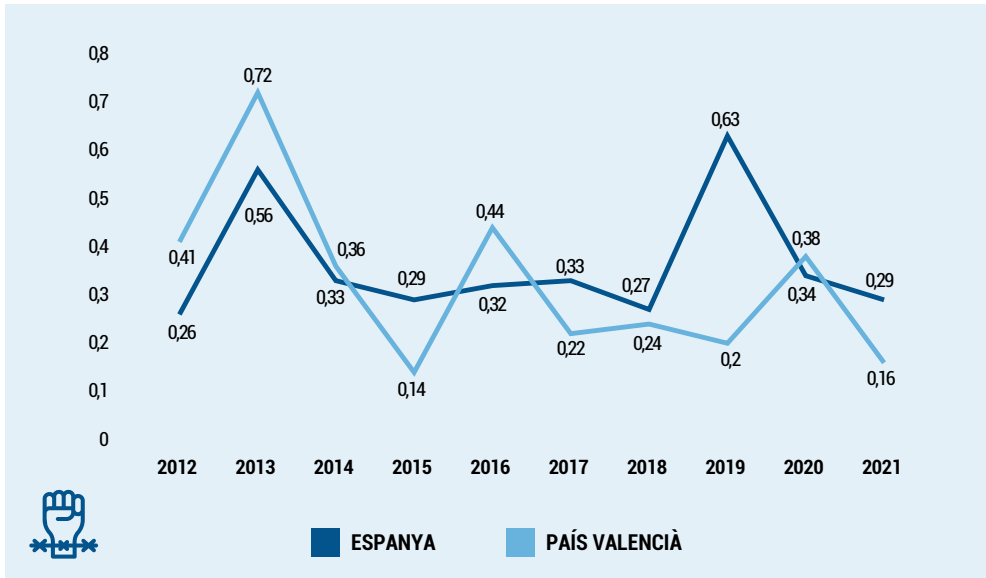


30. Les metes 16.1 i la 16.3 estan agrupades perquè comparteixen indicadors comuns.

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



Explotació sexual (taxa per cada 100.000 habitants)



ANÀLISI

Evolució del tràfic de persones: Indicadors i tendències

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

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

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

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

INDICADORS

Participació institucional de CCOO PV l'any 2023

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

Participació institucional de CCOO PV l'any 2022

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

Àrees de participació clau l'any 2022 i 2023

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

Àrees de participació clau l'any 2016

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

ODS 16: PAU, JUSTÍCIA I INSTITUCIONS SÒLIDES

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

ANÀLISI

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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

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

INDICADORS

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

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

ANÀLISI

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

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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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

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



ALIANCES PER A ACONSEGUIR ELS OBJECTIUS

ODS 17

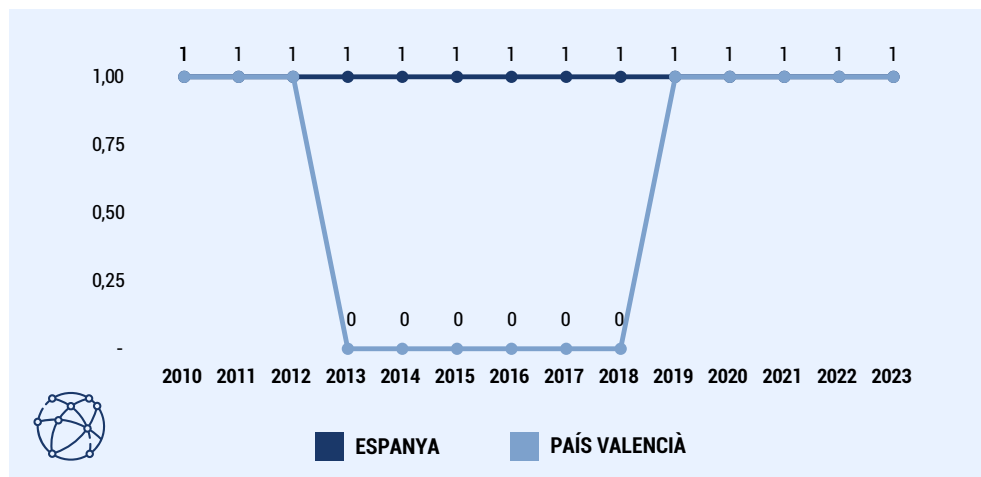
META 17.14. MILLORAR LA COHERÈNCIA NORMATIVA PER AL DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE.

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

INDICADORS

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

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



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

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

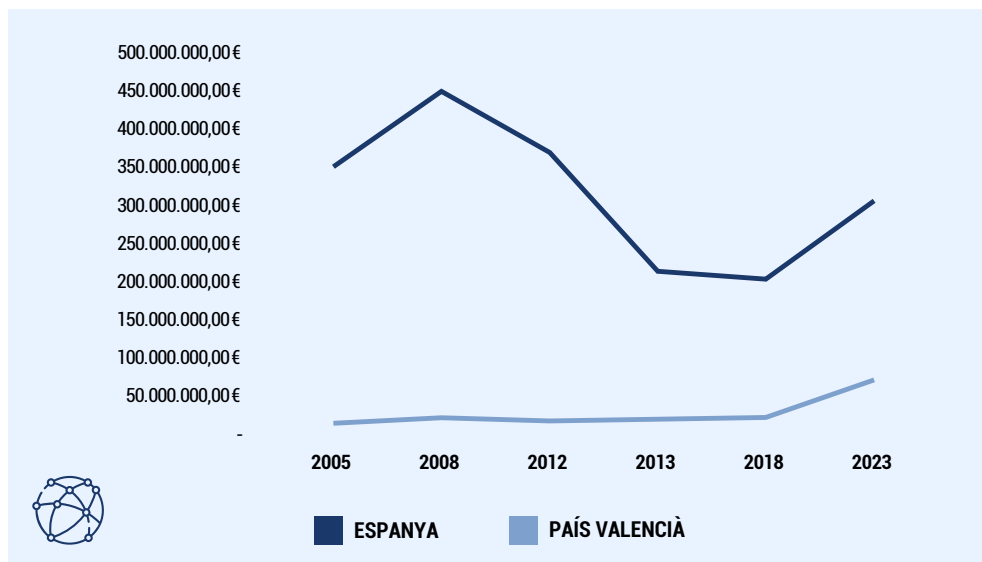
ANÀLISI

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

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

INDICADORS

Volum d'AOD en pressupostos



ANÀLISI

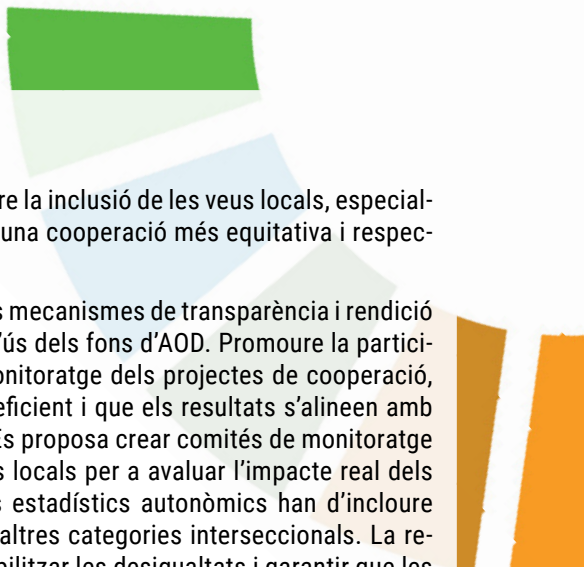
La meta 17.14., que busca millorar la coherència normativa per al desenvolupament sostenible, ressalta les dificultats estructurals per a aconseguir una vertadera integració de polítiques de desenvolupament. El volum d'ajuda oficial al desenvolupament (AOD) és un exemple clau d'aquesta incoherència.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

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

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

PROPOSTES SINDICALS

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



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

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

