



INFORME SINDICAL DE LOS **2025** ODS

Este informe ha sido elaborado en el marco del proyecto “Observatorio sindical ODS”, que ha llevado a cabo la Fundación 1º de Mayo, apoyado por el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Edición: Fundación 1º de Mayo.

<https://1mayo.ccoo.es/>
1mayo@1mayo.ccoo.es

Con la colaboración de Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de sus autores y autoras, y no refleja necesariamente la opinión del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Autoría:

Jorge Ezquerro Monge y Ofelia De Felipe Vila. Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación Primero de Mayo.

Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social, Secretaría de Migraciones y Atención a las Personas, Secretaría de Internacional y Cooperación, Secretaría de Formación y Empleo, Secretaría de Juventud, Secretaría de Organización y Extensión Sindical, Secretaría de Comunicación, Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente, Secretaría de Participación Institucional y Movimientos Sociales y Secretaría de Mujeres e Igualdad de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Diseño y maquetación: Pilixip



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES, CONSUMO
Y AGENDA 2030

DIRECCIÓN GENERAL
DE AGENDA 2030



ODS 1. FIN DE LA POBREZA11

Meta 1.2. Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.	12
Tasa de Pobreza y Exclusión Social (AROPE)	12
Hogares con baja intensidad de trabajo	13
Privación material y social severa	13
Ingresos destinados al pago del alquiler	13
Porcentaje de personas que no pueden mantener la vivienda a una temperatura adecuada	14
Porcentaje de personas que ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal en 12 meses.....	14
Meta 1.3. Sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y todas.....	17
Pensionistas en alta.....	17
Desglose por tipo de pensión contributiva.....	17
Número de pensiones no contributivas	17
Pensión no contributiva media	17
Sexo de las personas beneficiarias de PNC	18
Nacionalidad de personas beneficiarias de PNC	18
Expedientes aprobados.....	21
Personas beneficiarias.....	21
Importe del IMV	21
Gasto certificado en dependencia.....	24
Resumen de variables.....	24
Tiempo medio de resolución.....	24
Situación en la lista de espera	25

ODS 3. SALUD Y BIENESTAR.....27

Meta 3.7. Garantía de acceso a la salud sexual y reproductiva y a la planificación familiar. ..	28
Evolución de la tasa de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE)	28
Interrupción Voluntaria del Embarazo por edad.....	28
Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal y de calidad para todos.	30
Población atendida en España 2023	30
Lista de espera quirúrgica del SNS.....	31
Inversión pública en Sanidad	31
Gasto sanitario público consolidado según clasificación funcional	31
Personas colegiadas en medicina	32

ODS 4. EDUCACIÓN DE CALIDAD35

Meta 4.C. Mejorar la cualificación y calidad del empleo docente.....	36
Inversión pública en educación (miles de €).....	36
Cifra de docentes de enseñanzas no universitarias.....	36
Alumnado por personal docente.....	36
Tasa de población de 20 a 22 años que completa la segunda etapa de secundaria	36
Tasa de abandono escolar temprano.....	37
Índice de paridad entre zonas rurales y urbanas	37
Índice de paridad educativa de género	37

ODS 5. IGUALDAD DE GÉNERO41

Meta 5.2. Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.....	42
Víctimas de violencia de género según grupo de edad.....	42
Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados, promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.....	46
Excedencias por cuidados de hijas e hijos.....	46
Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.	49
Porcentaje de mujeres empresarias.....	49
Porcentaje de mujeres en alta dirección.....	49
Porcentaje de mujeres en cargos directivos	49
Porcentaje de mujeres alcaldesas	51
Porcentaje de mujeres concejales	51
Porcentaje de mujeres en ejecutivos autonómicos	52
Porcentaje de mujeres en parlamentos autonómicos.....	52
Porcentaje de mujeres en las Cortes Generales.....	52
Porcentaje de mujeres en las carreras judicial y fiscal	53

ODS 8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO55

Metas 8.3 y 8.5. Pleno empleo, trabajo decente, emprendimiento y fomento de la creatividad y la innovación.....	56
Población activa por grupo de edad y sexo	56
Evolución de la tasa de actividad.....	56
Tasa de actividad por nacionalidad	56
Nivel de formación y actividad.....	57
Población inactiva por grupo de edad y sexo	57
Tasa de empleo.....	60

Tasas de actividad y empleo según diversidad funcional	60
Brecha salarial	61
Ingreso medio por hora de trabajo	63
Población trabajadora en situación de pobreza.....	65
Meta 8.6. Reducir sustancialmente el porcentaje de jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación.	66
Gasto en fomento del empleo	66
Proporción de Personas Jóvenes entre 15 y 24 años que no reciben formación ni están empleadas.....	66
Proporción de Jóvenes entre 16 y 24 años que trabajan y reciben formación (reglada o no).....	67
Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido.	70
Porcentaje de personas trabajadoras expuestas al calor durante la mitad de su jornada laboral	70
Indicadores de exposición psicosocial laboral	70
Desigualdad de exposición por clase y género	70
Evaluaciones de riesgos psicosociales en empresas.....	70
Tasa de empleo por nacionalidad y sexo	72
Tasa de paro en población extranjera por sexo.....	72
Accidentes laborales mortales.....	73

ODS 10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES75

Meta 10.2. Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas independientemente de cualquier condición.	76
Porcentaje de personas que viven por debajo del 50% de la mediana nacional de los ingresos	76
Porcentaje del PIB generado por el trabajo asalariado	78
Coeficiente de Gini	80
Meta 10.4. Lograr progresivamente una mayor igualdad.....	82
Presión Fiscal	82
Meta 10.7. Facilitar la migración y la movilidad de las personas.....	84
Población migrante por sexo	84
Desglose por documentación	85
Desglose por grupo de edad:	85
Número de personas refugiadas por cada 100.000 habitantes.....	85

ODS 13. ACCIÓN POR EL CLIMA..... 89

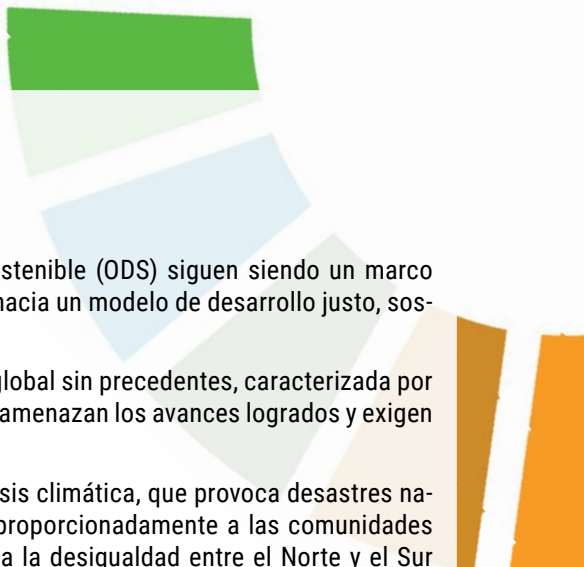
Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	90
Emisiones de CO ₂ equivalente.....	90
Energía proveniente de fuentes renovables	92
Personas desplazadas en transporte urbano.....	94
Principal tipo de vehículo utilizado en el desplazamiento al lugar de desarrollo profesional	94
Espacios naturales protegidos por territorio.....	97
Instalaciones de autoconsumo	99
Certificaciones ambientales	100

ODS 16. PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS 101

Metas 16.1. y 16.3. Promoción del estado de derecho y reducción de la violencia	102
Víctimas de trata de personas	102
Trabajo forzado, esclavitud y servidumbre	102
Explotación sexual	103
Delitos por motivos de odio y discriminación	103
Meta 16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas	106
Convenios, empresas, personas trabajadoras afectadas y variación salarial media ..	106

ODS 17. ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS 109

Metas 17.2. y 17.14. Mejorar la coherencia normativa en el desarrollo sostenible y asegurar que los países desarrollados cumplan sus compromisos en cooperación al desarrollo	110
Volumen de AOD en los presupuestos	110



INTRODUCCIÓN

La Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) siguen siendo un marco imprescindible para orientar las políticas públicas hacia un modelo de desarrollo justo, sostenible y fundamentado en los derechos humanos.

Sin embargo, el mundo enfrenta hoy una policrisis global sin precedentes, caracterizada por una convergencia de desafíos interconectados que amenazan los avances logrados y exigen respuestas urgentes y coordinadas.

Esta policrisis abarca múltiples dimensiones: la crisis climática, que provoca desastres naturales más frecuentes e intensos, afectando desproporcionadamente a las comunidades más vulnerables; la crisis económica, que perpetúa la desigualdad entre el Norte y el Sur Global, con un aumento de la precariedad laboral y la pobreza; la crisis social, marcada por la polarización, la erosión de la cohesión social y el aumento de las desigualdades de género y raciales; la crisis política, reflejada en el retroceso democrático y el auge de gobiernos autoritarios; y las crisis humanitarias, como los conflictos en curso que desplazan a millones de personas y agravan el sufrimiento de poblaciones en regiones como Palestina, Ucrania o Yemen.

Estas crisis no operan de forma aislada, sino que se retroalimentan, creando un escenario de inestabilidad que pone en riesgo la sostenibilidad del planeta y el bienestar de las personas. Desde CCOO reafirmamos nuestro compromiso con una transición transformadora que no deje a nadie atrás, colocando el trabajo decente, la igualdad de género, la democracia y la paz en el centro de nuestra visión.

Para ello, es fundamental abordar la crisis multidimensional desde un enfoque integral que combine acción local con cooperación global, asegurando que las políticas públicas respondan a las necesidades reales de los trabajadores y trabajadoras y de las comunidades más desfavorecidas.

La magnitud de las actuales crisis exige un modelo de gobernanza multinivel —multilateral, regional, nacional y local— que articule respuestas coherentes, inclusivas y efectivas.

Esto implica una reforma profunda del sistema de Naciones Unidas, cuya estructura actual, diseñada en un contexto posterior a la Segunda Guerra Mundial, no refleja adecuadamente la relevancia creciente del Sur Global.

Los países en desarrollo, que representan la mayoría de la población mundial y enfrentan los mayores impactos de la crisis climática y las desigualdades económicas, deben tener un papel protagonista en la toma de decisiones globales.

Una ONU renovada debería, por ejemplo, reformar el Consejo de Seguridad para incluir una representación equitativa de regiones como África, América Latina y Asia, y establecer nuevos mecanismos para garantizar el acceso equitativo a recursos como la financiación climática, la transferencia tecnológica y el alivio de la deuda. Además, la gobernanza multinivel requiere una colaboración efectiva entre instituciones globales, como la ONU y la OIT, y actores regionales, como la Unión Africana, la Unión Europea o ASEAN, que pueden traducir compromisos globales en políticas regionales adaptadas.

A nivel nacional, los gobiernos deben implementar estrategias que prioricen la justicia social y ambiental, mientras que a nivel local, las comunidades deben contar con recursos y

autonomía para desarrollar soluciones innovadoras, como proyectos de energía renovable o programas de inclusión social.

CCOO aboga por un sistema de gobernanza que fomente el diálogo inclusivo, fortalezca la cooperación internacional y garantice la rendición de cuentas, asegurando que las voces de los trabajadores, las mujeres, los jóvenes y los grupos marginados sean escuchadas y traduzcan en políticas concretas.

Las cumbres internacionales que se han desarrollado este año 2025 —la Conferencia de Financiación para el Desarrollo de Sevilla, la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Doha y la COP de Belém— representan momentos clave para definir la agenda de desarrollo post-2030, en un contexto donde la Agenda 2030 enfrenta serios desafíos para su cumplimiento.

El compromiso de Sevilla será crucial para movilizar recursos financieros que permitan a los países del Sur Global invertir en desarrollo sostenible, abordando problemas estructurales como la deuda externa que limita su capacidad de financiar servicios públicos esenciales como la educación, la salud o la infraestructura verde. Esta cumbre debe avanzar en propuestas innovadoras, como impuestos globales a las grandes fortunas y corporaciones, o la reestructuración de la deuda para liberar recursos hacia la lucha contra la pobreza y el cambio climático.

Por su parte, la Cumbre de Doha puso el foco en el desarrollo social, promoviendo sistemas de protección social universales, la reducción de la pobreza extrema y la igualdad de género en un mundo donde las mujeres y las minorías siguen enfrentando discriminación sistémica.

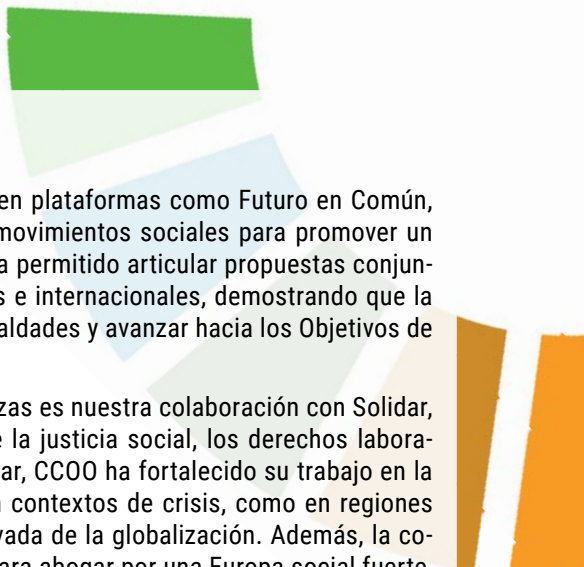
La COP de Belém, por otro lado, es un punto de inflexión para la acción climática, con un énfasis en compromisos vinculantes para reducir emisiones, aumentar la financiación climática y garantizar una transición justa que proteja a los trabajadores de sectores afectados por la descarbonización.

El liderazgo de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y CCOO en estas cumbres ha sido fundamental para posicionar al movimiento sindical como un actor protagonista en la definición de las agendas globales.

A través de propuestas concretas, como la defensa de salarios justos, la creación de empleos verdes y el fortalecimiento de los servicios públicos, CSI y CCOO hemos demostrado que el sindicalismo no solo defiende los derechos de las personas trabajadoras, sino que también contribuye a soluciones sistémicas para la justicia social y ambiental, asegurando que las agendas de desarrollo reflejen las necesidades de los más vulnerables....

La construcción de un modelo de desarrollo justo, sostenible y basado en derechos requiere de alianzas estratégicas que trasciendan fronteras, sectores y actores sociales. CCOO reconocemos que la magnitud de la policrisis global —que combina desafíos climáticos, económicos, sociales y políticos— no puede abordarse desde esfuerzos aislados, sino a través de coaliciones amplias y diversas que unan a sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales, instituciones académicas y gobiernos progresistas.

Nuestra apuesta por las alianzas se fundamenta en la convicción de que el cambio transformador solo es posible mediante la colaboración y el diálogo inclusivo, donde las voces de los trabajadores, las mujeres, los jóvenes y las comunidades marginadas sean protagonistas.



En este sentido, CCOO participamos activamente en plataformas como Futuro en Común, una red española que reúne a ONG, sindicatos y movimientos sociales para promover un desarrollo sostenible y equitativo. Esta iniciativa ha permitido articular propuestas conjuntas para influir en las políticas públicas nacionales e internacionales, demostrando que la acción colectiva es clave para enfrentar las desigualdades y avanzar hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Otro ejemplo de nuestro compromiso con las alianzas es nuestra colaboración con Solidar, una red europea de organizaciones que promueve la justicia social, los derechos laborales y la solidaridad internacional. A través de Solidar, CCOO ha fortalecido su trabajo en la defensa de los derechos humanos y sindicales en contextos de crisis, como en regiones afectadas por conflictos o por la precariedad derivada de la globalización. Además, la colaboración con Solidar amplía nuestra capacidad para abogar por una Europa social fuerte, donde los servicios públicos, la igualdad de género y el trabajo decente sean prioridades.

Estas alianzas no solo amplifican el impacto de nuestras acciones, sino que también enriquecen nuestra perspectiva al integrar enfoques diversos, desde la lucha contra el cambio climático hasta la defensa de los derechos de las personas migrantes, consolidando un movimiento global por la justicia social.

En un contexto global marcado por el auge de las extremas derechas, los integrismos ideológicos y religiosos y los discursos de odio, el papel de los sindicatos como garantes de la democracia y la cohesión social es más crucial que nunca.

Estas fuerzas regresivas, que se alimentan de la inseguridad económica, el desencanto social y las divisiones culturales, están ganando terreno en regiones como Europa, América Latina y América del Norte. En Europa, por ejemplo, partidos de extrema derecha han capitalizado el descontento por la globalización y la migración, promoviendo narrativas xenófobas que estigmatizan a los migrantes y minorías. En otros contextos, los integrismos religiosos y los discursos de odio, amplificadas por las redes sociales, han exacerbado la polarización y la violencia, debilitando las instituciones democráticas.

Este entorno amenaza la cohesión social y el desarrollo inclusivo, alimentando un ciclo de desconfianza y exclusión.

La única manera de desinflar estas tendencias es a través de una coherencia absoluta entre el discurso y la acción política, donde las políticas públicas reflejen los principios de justicia, igualdad y solidaridad. Esto implica implementar medidas tangibles, como leyes laborales que garanticen el trabajo decente, políticas de igualdad de género y raza, y sistemas de educación y salud accesibles para todos.

A nivel sindical, CCOO impulsamos y participamos en diversas redes sindicales internacionales antifascistas, convencidas del valor del internacionalismo y la solidaridad sindical, refuerzan la capacidad de respuestas y confrontación desde el mundo del trabajo organizado a la extrema derecha.

CCOO, junto al movimiento sindical internacional, impulsamos una agenda que combina la movilización de base con la incidencia política, promoviendo un modelo de desarrollo que restaure la confianza en la democracia y combata la exclusión.

Solo a través de acciones y políticas coherentes podremos construir un mundo más igualitario, pacífico y cohesionado, capaz de resistir las narrativas divisivas de la extrema derecha.

La acción internacional de CCOO promueve un sindicalismo transformador y solidario que conecta la cooperación global con las luchas laborales cotidianas.

Este enfoque defiende un trabajo con derechos, un planeta habitable y una democracia fortalecida, abordando las causas estructurales de la desigualdad y la exclusión.

El Informe Sindical sobre los ODS 2025, elaborado por el Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo, es una herramienta clave en esta dirección, ofreciendo un análisis crítico y propuestas concretas para avanzar hacia un desarrollo sostenible con justicia social y ambiental.

Este informe refuerza nuestra convicción de que sin justicia social no hay sostenibilidad, y sin sindicatos no hay democracia ni desarrollo sostenible.

Al abogar por un sistema multilateral reformado, políticas climáticas y sociales ambiciosas, y la centralidad de los derechos laborales, CCOO y sus aliados están trazando un camino hacia un futuro inclusivo y resiliente.

El liderazgo del movimiento sindical en las cumbres globales y su compromiso con una acción coherente ofrecen esperanza frente a la policrisis, asegurando que la agenda post-2030 refleje las aspiraciones de las personas trabajadoras y las comunidades de todo el mundo.

Cristina Faciabén

Secretaria Confederal de Internacional y Cooperación



FIN DE LA POBREZA

ODS 1

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

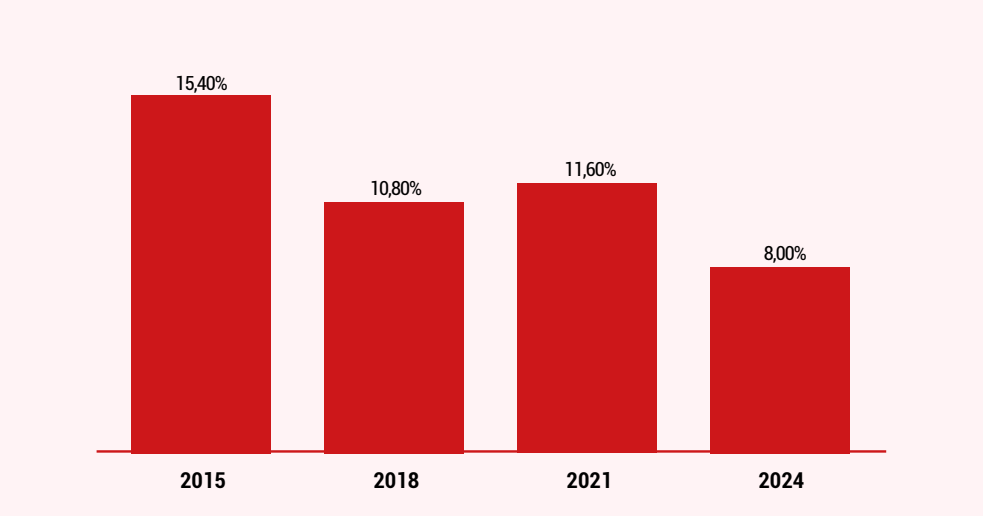
INDICADORES



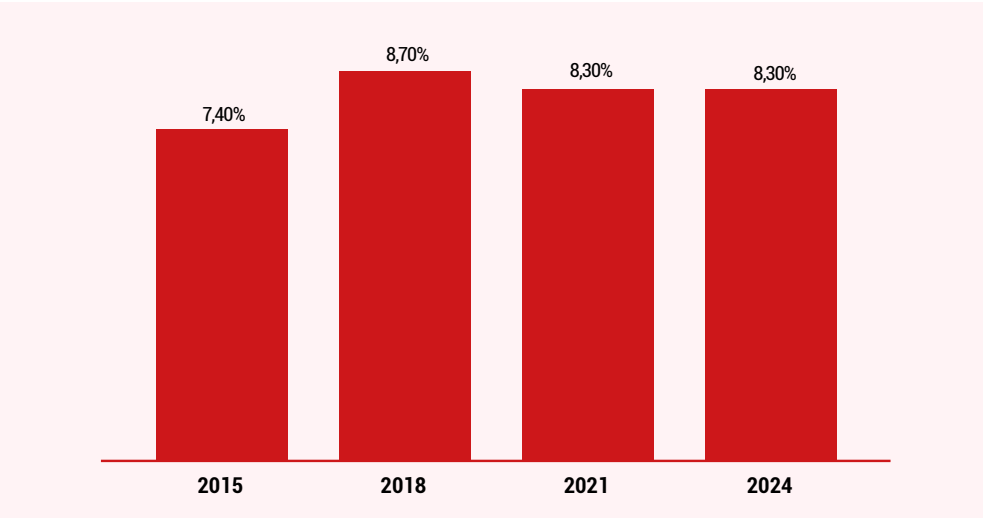
Tasa de Pobreza y Exclusión Social (AROPE) (%)

	MUJERES						HOMBRES					
	Total	a<16	16-29	30-44	45-64	65+	Total	a<16	16-29	30-44	45-64	65+
2014	30,6	35,9	35,2	31,3	34,1	17,3	29,8	36,7	35,1	30,6	31,6	13,2
2015	28,5	32,4	34,6	27,3	33,3	16,1	28,9	33,8	37,6	27,8	31,8	12,6
2016	28,9	32,2	36,5	27,8	33,1	17,1	28,7	33,5	36,0	27,1	31,7	14,5
2017	28,3	32,0	36,0	25,8	30,2	20,7	26,6	31,3	31,8	24,8	28,6	16,6
2018	28,4	30,7	36,5	25,8	29,9	22,3	26,0	29,1	30,0	23,3	28,7	18,6
2019	27,1	32,6	33,4	24,9	29,3	18,3	25,1	29,1	29,4	23,4	26,3	17,9
2020	28,0	31,4	28,5	28,2	29,2	23,4	25,9	32,2	28,3	23,2	26,9	19,3
2021	28,9	33,2	32,1	28,1	30,2	23,1	26,7	33,1	30,2	26,1	27,2	17,2
2022	27,2	31,6	27,9	26,5	27,8	23,4	24,8	32,8	26,8	23,1	24,5	18,6
2023	27,5	33,5	26,7	27,4	28,1	23,2	25,5	35,1	28,0	23,3	25,1	18,1
2024	26,8	34,2	27,9	27,5	26,4	21,6	24,8	35,2	24,7	24,3	24,7	16,7

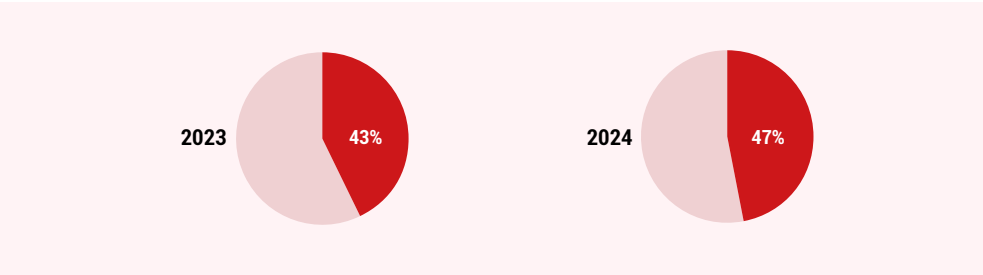
Hogares con baja intensidad de trabajo (%)



Privación material y social severa (%)



Ingresos destinados al pago del alquiler (%)



Porcentaje de personas que no pueden mantener la vivienda a una temperatura adecuada

Tipo de vivienda	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Propiedad	5,6	8,2	12,4	14,9	17	13,6
Hipoteca	5,2	7,8	12,1	15,3	19,8	16,1
Alquiler	15,7	22,2	25,7	26,8	31,9	27,3

Porcentaje de personas que ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal en 12 meses

Tipo de vivienda	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Propiedad	2,9	3,7	4,1	3,9	4	3,9
Hipoteca	8,3	11,6	12,6	11,6	11,8	13
Alquiler	14,6	26,3	26	23,9	22,7	22,3

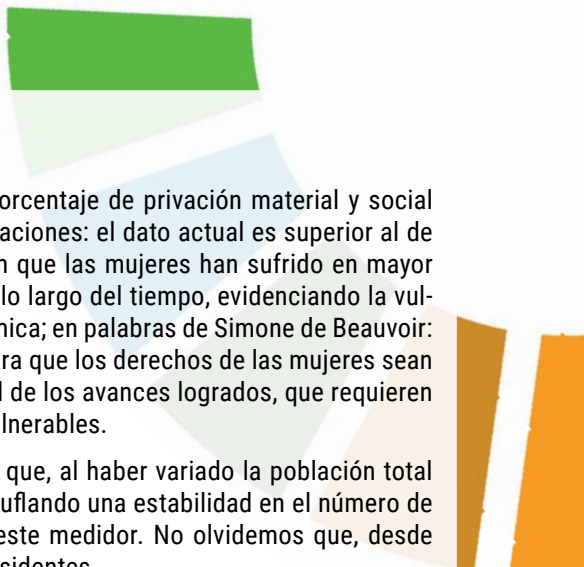
ANÁLISIS

En los últimos diez años, la reducción de la tasa AROPE (por sus siglas en inglés, *personas en riesgo de pobreza o exclusión social*) revela una situación de mejora en términos relativos, con una menor porción de personas en riesgo. En términos históricos, podemos ver cómo la pandemia de la Covid 19, siendo años de repunte del indicador. La comparativa con otros estados de nuestro entorno desvela una situación no tan mala como se tiende a pensar: tan sólo cuatro puntos y medio nos separan de las cifras de Alemania¹.

Si bien las mujeres se ven más afectadas por la pobreza que los hombres en términos globales, reflejando la perpetuación de diferencias de género y la economía generizada, la tasa AROPE de las menores de 16 años se mantiene por debajo de la de sus coetáneos masculinos desde 2020. Es preocupante, no obstante, el aumento de 1,2 puntos en el AROPE de mujeres entre 16 y 29 años frente al descenso de 3,3 de sus compañeros varones.

Por su parte, la disminución del porcentaje de hogares con baja intensidad de trabajo refleja una mejora en términos generales en las condiciones laborales y en los datos de empleo, así como una reducción de la precariedad. No obstante, es necesario seguir trabajando para reducir aún más ese 8% de hogares afectados.

1 <https://www.destatis.de/EN/Themes/Society-Environment/Income-Consumption-Living-Conditions/Living-Conditions-Risk-Poverty/Tables/arope-age-sex-mz-silc.html>



Con una tendencia contraria a las anteriores, el porcentaje de privación material y social severa muestra una tendencia creciente con fluctuaciones: el dato actual es superior al de 2015, pero inferior al de 2018. Los datos muestran que las mujeres han sufrido en mayor proporción las privaciones materiales y sociales a lo largo del tiempo, evidenciando la vulnerabilidad femenina en contextos de crisis económica; en palabras de Simone de Beauvoir: «Basta una crisis económica, política o religiosa para que los derechos de las mujeres sean cuestionados». Es necesario constatar la fragilidad de los avances logrados, que requieren mayor solidez para evitar la recaída de personas vulnerables.

Pese a todo lo anterior, hemos de tener en cuenta que, al haber variado la población total del país, el descenso de las tasas puede estar camuflando una estabilidad en el número de personas susceptibles de ser consideradas para este medidor. No olvidemos que, desde 2015, España ha crecido en casi tres millones de residentes.

El cuarto indicador nos revela que el dinero destinado al pago del alquiler en nuestro país ha aumentado notablemente en los últimos años, con una media del 47% de los ingresos destinados a la vivienda en el año 2024, lejos del 30% que recomiendan las personas expertas. Este aumento, habitual en los últimos años, se explica en gran medida por un mercado del alquiler descontrolado cuyos precios aumentan por encima de los salarios, así como por la proliferación de alquileres de temporada en detrimento de los de largo plazo.

Reflejo de lo anterior es la situación de las comunidades turísticas, donde sus residentes destinan a vivienda cantidades mayores: el 55% de sus ingresos en Canarias, el 61% en Baleares, el 64% en Cataluña y el 71% en Madrid. Tan sólo los habitantes de Extremadura y de Castilla La Mancha se salvan de esta situación, destinando el 27% y el 29% de sus ingresos al pago del alquiler, respectivamente. No hay datos para las ciudades de Ceuta y Melilla.

Los últimos indicadores revelan el impacto de la pandemia y la cuarentena en las finanzas domésticas, con especial atención a las personas que viven en régimen de alquiler: desde el año 2020, ha aumentado el porcentaje de personas con problemas en los pagos o en el mantenimiento de la temperatura doméstica.

PROPUESTAS SINDICALES

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

Se apuesta también por implementar políticas que controlen los precios del alquiler y promuevan la construcción de viviendas asequibles. Además, se propone la creación de incen-

ODS 1: FIN DE LA POBREZA

tivos fiscales para las personas propietarias que ofrezcan alquileres asequibles y aumentar el parque público de viviendas en alquiler, asegurando que las familias no tengan que hacer sacrificios para cubrir una necesidad básica.

Tasa de Pobreza y Exclusión Social (AROPE)

- **Reforzar las políticas públicas contra la pobreza**, garantizando la suficiencia, cobertura y equidad de las prestaciones sociales.
- **Ampliar el alcance del IMV** y recuperar las rentas autonómicas complementarias, coordinadas en un marco de protección estatal.
- **Aumentar el gasto en protección social y vivienda**, priorizando el parque público en alquiler y programas de rehabilitación energética.
- **Reformar el bono social eléctrico** para que cubra efectivamente a todos los hogares vulnerables.
- **Incrementar el SMI y fomentar el empleo de calidad**, especialmente para mujeres, jóvenes y personas en situación de vulnerabilidad.
- **Apoyar a las familias monoparentales** y promover medidas redistributivas (mejora del IRPF, fiscalidad progresiva).
- **Vincular los objetivos nacionales a la Agenda 2030**, situando la erradicación de la pobreza y la desigualdad como ejes de la cohesión social.²

2 Fuente: CCOO. *Indicadores de pobreza en 2025*. Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social, Confederación Sindical de CCOO, 2025. Disponible en https://www.ccoo.es/noticia:739143--El_sindicato_exige_reforzar_las_politicas_publicas_contra_la_pobreza&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95.

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

BLOQUE 1.3.2. PENSIONES

INDICADORES



Pensionistas en alta (mayo de 2025)

	Total	Mujeres	Hombres
Pensionistas (n)	9.338.748	4.630.157	4.708.553
Importe medio mes	1.449,05 €	1.267,60 €	1.627,49 €
Edad media	72	73	71
Pensiones (n)	10.321.860	5.442.057	4.879.764

Desglose por tipo de pensión contributiva (mayo de 2025)

	Número	Pensión media
Total pensiones	10.321.860	1.311,04 €
Incapacidad permanente	1.019.729	1.208,26 €
Jubilación	6.571.409	1.505,55 €
Viudedad	2.345.647	934,65 €
Orfandad	338.634	525,72 €
Favor de familiares	46.441	780,27 €

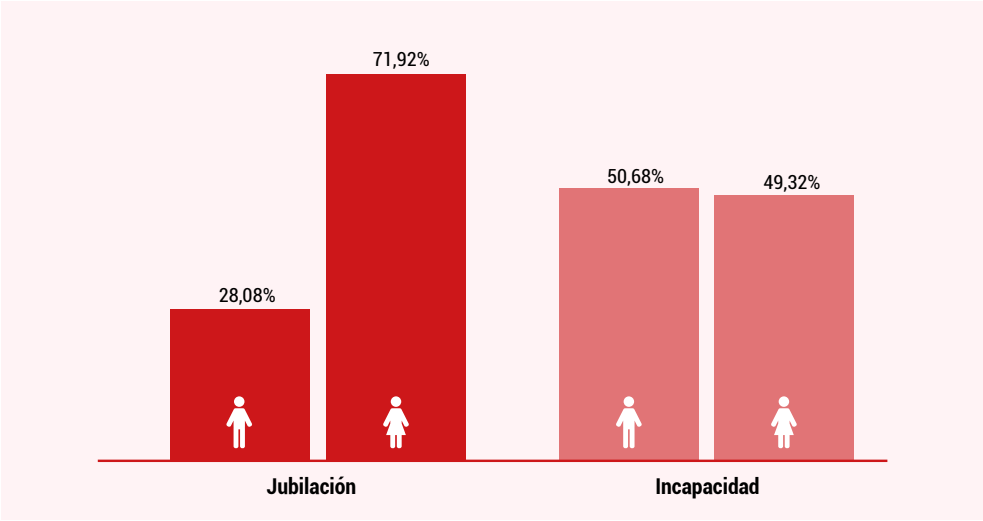
Número de pensiones no contributivas

	2014	2019	2024
Total	451.816	452.157	457.400
Jubilación	253.450	261.044	287.625
Incapacidad	198.366	191.113	169.775

Pensión no contributiva media

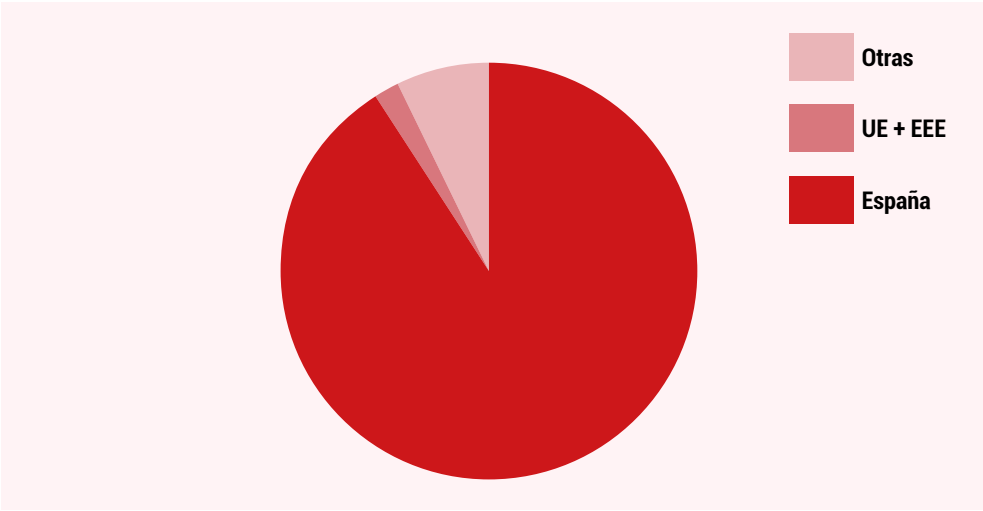
	2014	2019	2024
Total	381,08 €	404,52 €	547,25 €
Jubilación	360,75 €	388,06 €	528,29 €
Incapacidad	407,07 €	427,00 €	579,38 €

Sexo de las personas beneficiarias de PNC³ (%) (abril de 2025)



Nacionalidad de personas beneficiarias de PNC (31 de diciembre de 2023)

	España	UE + EEE	Otras	Total
Número	401.504	8.381	30.834	440.719
Porcentaje	91,10%	1,90%	7,00%	100,00%



3 PNC: Pensiones No Contributivas

ANÁLISIS

Los datos de las pensiones en España muestran una clara desigualdad de género y una serie de desafíos estructurales vinculados a la precarización de ciertos grupos poblacionales.

España ha visto un incremento significativo en el número total de pensiones contributivas a lo largo de los años, reflejando el envejecimiento de la población y la mejora del sistema de la Seguridad Social. Observamos que las mujeres reciben una pensión media significativamente menor que los hombres: 1.267,60 € de media en las mujeres frente a los 1.627,49 € de media que reciben ellos; 359,89 € de diferencia. Este fenómeno refleja las brechas salariales históricas y las diferencias en las trayectorias laborales de hombres y mujeres, donde ellas han tenido una mayor representación en trabajos a tiempo parcial, precarios o con interrupciones por las responsabilidades de cuidados, sean estas a largo plazo o puntuales. Esta situación perpetúa la desigualdad estructural que se extiende más allá de la vida laboral, afectando directamente a la calidad de vida de las mujeres pensionistas, especialmente las mayores, que dependen de estas pensiones como principal fuente de ingresos. El sistema de pensiones sigue enfrentando el desafío de atender a una población envejecida, lo que incrementa la presión sobre la sostenibilidad del sistema.

En cuanto a las pensiones no contributivas, los datos también muestran una clara feminización de la pobreza en la vejez. El 63,45% de las personas que reciben pensiones no contributivas en nuestro país son mujeres, subrayando la vulnerabilidad de las mujeres mayores, muchas de las cuales no cotizaron el tiempo suficiente para acceder a una pensión contributiva. La cuantía media de las PNCs ha aumentado de manera constante en los últimos años, pasando de 299,04€ en 2006 a 547,25€ en 2024. Sin embargo, sigue siendo una cantidad insuficiente para cubrir las necesidades básicas, especialmente en un contexto de incremento del coste de vida.

El número de pensiones no contributivas ha aumentado ligeramente en los últimos diez años. La cuantía media de estas prestaciones ha aumentado significativamente en la última década, con un incremento del 30%. Las pensiones de jubilación representan una mayor proporción de las pensiones no contributivas en comparación con las de incapacidad. Las mujeres siguen siendo las principales beneficiarias de estas pensiones, aunque con un matiz: mientras que ellas son más beneficiadas en términos generales y en PNCs de jubilación, ellos reciben más PNCs por incapacidad.

Desde una perspectiva de género, es importante considerar que las mujeres son más propensas a acabar en situaciones de incapacidad debido a una combinación de factores que incluyen condiciones de vida, salud, trabajo y responsabilidades de cuidados. Suelen enfrentarse a mayores dificultades en el acceso a empleos de calidad y a menudo ocupan puestos de trabajo más precarios, con menor protección social y mayores riesgos laborales, lo que puede contribuir a una mayor incidencia de problemas de salud. Además, acostumbran a asumir una carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado y mantenimiento en el hogar, lo que puede agravar su vulnerabilidad a problemas de salud a largo plazo.

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

PROPUESTAS SINDICALES

Es necesario seguir luchando por la igualdad en el acceso a pensiones dignas. Es esencial promover políticas que reduzcan la brecha de género en las pensiones, abogando por la mejora de los sistemas de cotización para que las interrupciones en la carrera laboral, como las que se producen por el cuidado de familiares, no penalicen de manera desproporcionada a las mujeres. También es crucial ampliar las políticas de apoyo a las personas mayores, con énfasis en aquellos grupos más vulnerables, como las mujeres pensionistas y las personas mayores con pensiones no contributivas.

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

Pensiones contributivas y no contributivas

- **Reformar el sistema de pensiones** para asegurar su sostenibilidad y suficiencia.
- **Asegurar la igualdad de género** mediante políticas y mecanismos que corrijan la brecha de género en las pensiones.
- **Incrementar las cuantías** para cubrir las necesidades básicas y garantizar una vida digna.

BLOQUE 1.3.1. INGRESO MÍNIMO VITAL



INDICADORES

Expedientes aprobados (mayo 2025)

	Titulares
Hombres	231.260
Mujeres	484.831
Total	716.091

Personas beneficiarias (mayo 2025)

		Altas acumul.	Benef. actual.
Sexo	Hombres	1.407.984	1.020.655
	Mujeres	1.641.541	1.172.749
Edad	Adultos	1.726.408	1.283.499
	Menores	1.324.122	910.167
Total		3.050.530	2.193.666

Importe del IMV (diversas cuantías) (mayo 2025)

	Importe (€)
Bruto nómina	409.712.997,28 €
Media por persona	172,21 €
Media por hogar	527,55 €

Tipos de hogar beneficiados (mayo 2025)

	Número
Total	716.091
Monoparentales	124.825
Con menores	372.741
Sin menores	218.525

ANÁLISIS

En el quinto aniversario de la creación del Ingreso Mínimo Vital, tras su implantación en 2020, la valoración general de lo que han supuesto sus 5 años de vida es positiva. El Ingreso Mínimo Vital ha beneficiado a más de tres millones de personas, de las cuales casi 2.200.000 son beneficiarias en la actualidad. De éstos, casi un millón (990.683) reciben también el Complemento de Ayuda Para la Infancia (CAPI).

Con una perspectiva de género, vemos que aunque la diferencia porcentual de personas beneficiarias entre hombres y mujeres no sea muy grande (tan solo siete puntos porcentuales; 46,5% a 53,5%), sí que son ellas quienes figuran como titulares en una clara mayoría de los casos (67,7%). Aunque no podamos afirmarlo con rotundidad por no disponer del dato, no sería extraño que éste dato se correspondiese con el tipo de familia más vulnerable: las familias monomarentales. Este dato también puede verse explicado por la estructura de los hogares unipersonales, configuraciones donde las mujeres tienen más presencia que los hombres⁴; es este tipo de hogares el que más nóminas del IMV recibe.

Desde su puesta en marcha el IMV ha presentado problemas debido a la falta de información accesible a los usuarios, la complejidad en su solicitud, los requisitos y una cobertura inferior a la prevista. La administración ha ido modificando la norma con el fin de simplificar el acceso e incrementar la cobertura. La medida más reciente trata de articular los mecanismos de integración entre el subsidio por desempleo y el IMV.

En la actualidad sigue siendo muy elevado el número de hogares que no solicitan el IMV evidenciando la persistencia de problemas para dar a conocer la ayuda, la forma y trámites para acceder a la misma y el miedo a los reintegros por pagos indebidos.

Tras la entrada en vigor del IMV no se ha logrado un nivel de coordinación adecuado con las RMI, con importantes desigualdades territoriales.

El desarrollo y mejora del Ingreso Mínimo Vital, a todas luces necesario, debería hacerse en un marco de intervención y seguimiento a través del diálogo y la concertación social. El IMV debe ser una pieza más para reforzar la cobertura, nunca para sustituir las rentas mínimas autonómicas, a la vez que mejora la dotación económica y facilita el acceso a una mejor garantía de rentas. El actual marco de cooperación interadministrativa y la asimetría en la asunción de competencias respecto a la gestión del subsidio es manifiestamente mejorable.

4 <https://www.lavanguardia.com/sociedad/20241010/10010987/porcentaje-personas-viven-solas-multiplicado-8-medio-siglo-agenciaslv20241010.html>

PROPUESTAS SINDICALES

- **Revisión y simplificación de los requisitos** de edad, tiempo de residencia, etc. requeridos para acceder al IMV.
- **Compatibilizar el IMV con otras ayudas** públicas para evitar que las familias vulnerables se vean en la obligación de escoger.
- La existencia del IMV no debería suponer en ningún caso la desaparición de las ayudas autonómicas. El IMV fija un suelo común, pero las CCAA pueden complementar estos ingresos y mejorar las condiciones de vida de las personas beneficiarias.
- **Ampliar la cobertura e importes** para facilitar la mejora de la situación de las personas beneficiarias.
- **Involucrar a los entes locales** en el apoyo y atención de primera mano a la ciudadanía vulnerable.
- **Clarificar la asunción de competencias**, de modo que la gestión del Ingreso se simplifique.
- **Establecer un horario ampliado de atención** para facilitar la solicitud a las personas en esta situación, que acostumbran a trabajar en jornadas a menudo incompatibles con los horarios de la administración.
- Además de las mejoras normativas una información más accesible y la existencia de procesos de ayuda en la solicitud, permitirán que un mayor número de personas se beneficien de esta prestación.
- Es necesario resolver con urgencia las situaciones que se derivan de la consideración de las rentas del año precedente y no del momento en curso; así como las relacionadas con prestaciones indebidas por estas y otras causas, que afectan a población en situaciones de especial fragilidad social.

BLOQUE 1.3.3. DEPENDENCIA



INDICADORES

Gasto certificado en dependencia

	Nacional (€)	Nacional (~Millones de €)
2012	6.867.124.986,00 €	6.867,12 €
2013	6.808.409.389,00 €	6.808,41 €
2014	6.636.741.572,00 €	6.636,74 €
2015	7.153.218.783,00 €	7.153,22 €
2016	7.304.332.085,00 €	7.304,33 €
2017	7.570.323.817,00 €	7.570,32 €
2018	8.073.545.162,00 €	8.073,55 €
2019	8.606.724.791,00 €	8.606,72 €
2020	8.907.451.345,00 €	8.907,45 €
2021	9.704.647.136,00 €	9.704,65 €
2022	10.234.905.296,00 €	10.234,91 €
2023	11.521.821.948,00 €	11.521,82 €

Resumen de variables

	2018	2020	2022	2024
Solicitudes	1.767.186	1.850.950	1.982.018	2.165.648
Resoluciones de grado	1.638.618	1.709.394	1.850.208	2.037.769
Personas beneficiarias con derecho reconocido	1.054.275	1.124.230	1.313.437	1.518.424
Personas beneficiarias con prestación asignada			1.290.608	1.494.311

Tiempo medio de resolución

	2020	2022	2024
De solicitud a resolución de grado	287	208	212
De resolución de grado a prestación	185	106	104

Situación en la lista de espera

	2020	2022	2024
Solicitudes que llevan más de 6 meses pendientes de resolución	87.102	63.239	75.685
Personas con derecho reconocido (resolución de grado) que aún no reciben prestación tras más de 6 meses	204.506	152.296	100.604
Personas No Atendidas (PNE) con derecho reconocido y más de 6 meses de espera para recibir prestación o servicio	19.837	9.158	11.027
Espera total	311.445	224.693	187.316

ANÁLISIS

El número de personas atendidas en España en el marco de las actuaciones de dependencia ha aumentado de forma significativa en los últimos años, desvelando una mayor cobertura y gestión de las solicitudes de dependencia, así como un incremento en las partidas presupuestarias.

En los últimos cuatro años, el tiempo de espera entre la solicitud y el reconocimiento del grado de dependencia ha disminuido en setenta y cinco días, y el plazo medio entre el reconocimiento del grado y la prestación, en ochenta y un días. No obstante, es necesario trabajar para reducir estos tiempos, situados en 212 días (Siete meses y dos días) en el primer caso y 104 días (Tres meses y catorce días) en el segundo. Situación similar es la de las listas de espera: si bien se ha reducido el número de personas con más de seis meses de espera, ésta cifra sigue siendo elevada.

Desde una perspectiva de género, es crucial reconocer que las condiciones de vida, salud, trabajo y responsabilidades de cuidado colocan a las mujeres en una posición más vulnerable para desarrollar situaciones de dependencia. Las mujeres suelen vivir más años, pero con una mayor carga de enfermedades crónicas y discapacidades, lo que aumenta la probabilidad de que necesiten cuidados prolongados en sus últimos años de vida. Además, a lo largo de su vida laboral, las mujeres a menudo enfrentan empleos más precarios, con menos protección social, lo que les deja menos recursos para enfrentar la vejez. La carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado que asumen las mujeres, tanto en el hogar como en el ámbito laboral, puede tener efectos acumulativos sobre su salud física y mental, incrementando su vulnerabilidad a situaciones de dependencia.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Reducir las listas de espera** aumentando los recursos para dependencia.
- **Mejorar la gestión y los trámites burocráticos**, reduciendo el tiempo de espera y digitalizando los procesos.
- **Apoyar a las personas cuidadoras** mejorando las condiciones laborales y, en caso de cuidadores familiares, facilitando servicios de descanso.
- **Promover la Autonomía Personal** mediante servicios y programas, como la rehabilitación y los centros de día.



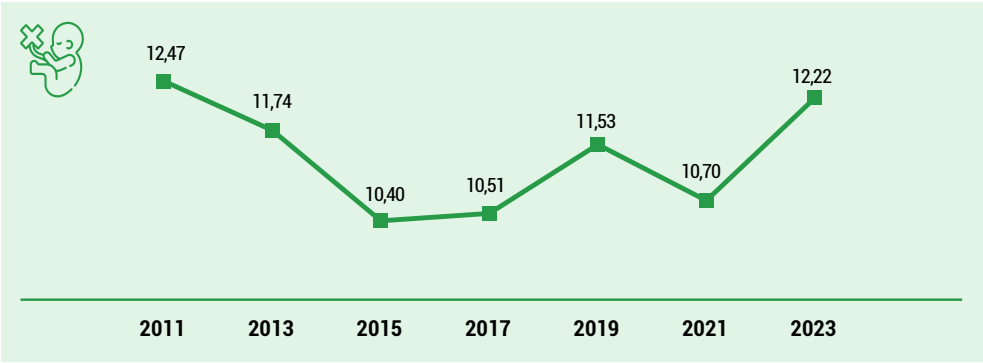
SALUD Y BIENESTAR

ODS 3

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

INDICADORES

Evolución de la tasa de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE)⁵



Interrupción Voluntaria del Embarazo por edad

	2017		2020		2024	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
<15	345	0,37%	257	0,29%	322	0,30%
15-19	9.410	10,00%	8.407	9,52%	10.471	9.89%
20-24	19.667	20,90%	18.288	20,72%	23.506	22.17%
25-29	20.381	21,66%	19.279	21,84%	22.905	21.61%
30-34	19.551	20,78%	18.569	21,04%	20.743	19,57%
35-39	17.037	18,10%	15.738	17,83%	17.533	16,57%
40-44	7.145	7,59%	7.057	7,99%	8.316	7,84%
>44	567	0,60%	674	0,76%	793	0,75%
	94.103		88.269		104.589	

ANÁLISIS

La evolución de las Interrupciones Voluntarias del Embarazo (IVE) mostró una tendencia a la baja durante la década de los años 2010, si bien el año 2017 vio un aumento de la tasa. Los datos de 2021 reflejan un descenso de la tasa de IIVVE, que debe ser interpretada teniendo

5 Medida como el número de abortos efectuados por cada mil mujeres con edad comprendida entre los 15 y los 44 años.

en cuenta el contexto pandémico en el que nos encontrábamos; los 12,36 abortos por cada mil mujeres en edad fértil de 2023 podrían indicar el “retorno” a la tendencia iniciada en tres años antes de la Covid.

Ocho de cada 10 IVEs se realizan en centros privados y en varias provincias no es posible realizarlo, ni en centro privado ni en público, viéndose las mujeres afectadas a viajar a otra provincia o CCAA, anomalía que no se produce en ninguna otra prestación sanitaria básica del SNS.

Los datos desagregados por año reflejan igualmente una reducción de abortos durante la pandemia que se recuperó con fuerza en 2023. Atendiendo a la edad, son las mujeres entre 20 y 34 años las que más interrumpen sus embarazos, seguidas de cerca por aquellas entre 35 y 39. En los extremos, las mujeres a partir de 40 años representan el 8,5% de los abortos, mientras que las menores de 19 constituyen un 10% aproximadamente.

PROPUESTAS SINDICALES

Es necesario mejorar la educación sexual implementando programas integrales en todas las etapas educativas para prevenir embarazos no deseados, asegurando que esta educación sea inclusiva y accesible para todas las edades y géneros.

También se debe facilitar el acceso gratuito y universal a métodos anticonceptivos, además de promover campañas de concienciación sobre su uso y la planificación familiar. Desde Comisiones Obreras abogamos por prestar servicios de apoyo psicosocial a las mujeres que opten por la interrupción del embarazo, estableciendo redes de apoyo especialmente para jóvenes y grupos vulnerables.

Asimismo, apostamos por mejorar la calidad, cobertura y accesibilidad de los servicios de salud sexual y reproductiva, garantizando que todas las mujeres puedan acceder de forma rápida, segura y en condiciones de equidad a la interrupción voluntaria del embarazo y a los demás servicios asociados. CCOO demanda que la sanidad pública garantice la práctica de las interrupciones voluntarias de embarazo, una prestación más de la cartea básica del Sistema Sanitario de Salud, con el método que cada mujer elija (farmacológico o quirúrgico), en un centro público de la provincia de origen, sin que tenga que viajar a otra provincia o CCAA, con los perjuicios que esto les ocasiona a las mujeres.

Es imprescindible que se cumpla en su totalidad lo que establece la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo en todos los ámbitos, especialmente en lo relativo al Registro de objetores de conciencia del ámbito sanitario. El derecho a la interrupción voluntaria del embarazo es un derecho fundamental con rango constitucional (STC 44/2023). CCOO demanda que este derecho debe blindarse constitucionalmente. Igualmente, Se reclama que se asegure el acceso al derecho a todas las mujeres, independientemente de su origen, estado administrativo, territorio de residencia, etc.

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

META 3.8. LOGRAR LA COBERTURA SANITARIA UNIVERSAL Y DE CALIDAD PARA TODOS.

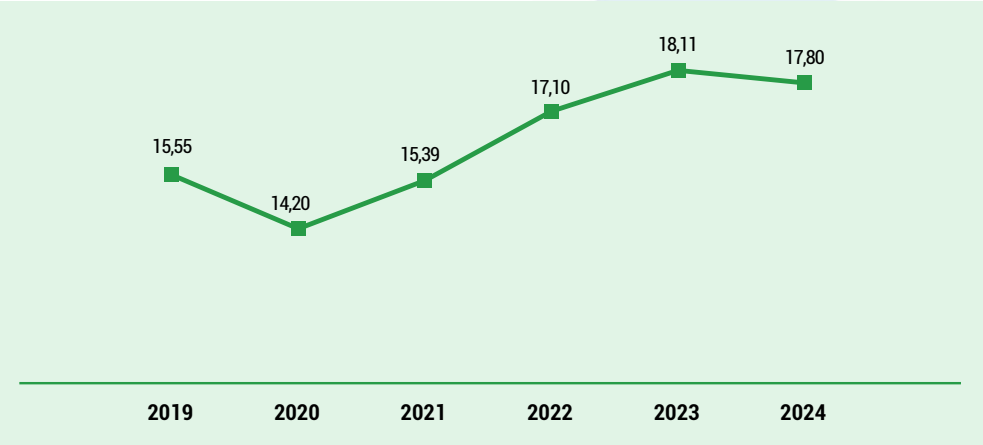
INDICADORES



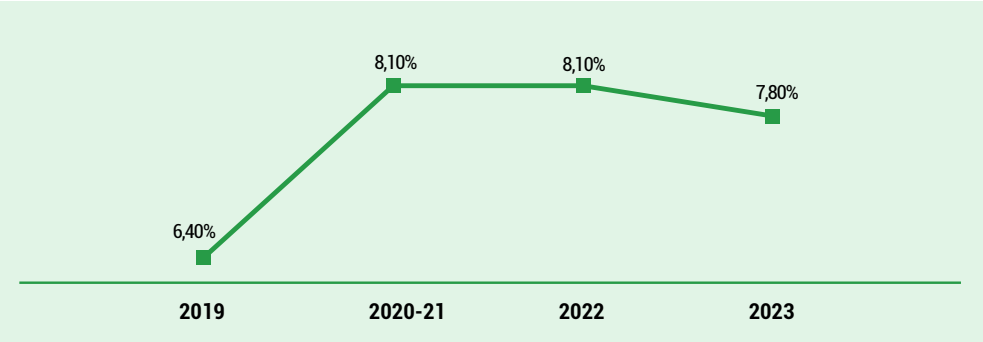
Población atendida en España 2023

Comunidad autónoma	% de población
España	98,0
Andalucía	98,2
Aragón	98,2
Asturias	97,9
Balears	95,7
Canarias	98,0
Cantabria	99,0
Castilla y León	99,3
Castilla-La Mancha	98,6
Catalunya	96,8
Comunitat Valenciana	98,2
Extremadura	99,2
Galicia	98,9
Madrid	97,9
Murcia	99,0
Navarra	98,9
País Vasco	98,2
La Rioja	97,8
Ceuta	95,5
Melilla	100,0

Lista de espera quirúrgica del SNS (Pacientes por 1.000 habitantes)



Inversión pública en Sanidad (%PIB)



Gasto sanitario público consolidado según clasificación funcional (millones de euros)

	2019	2020	2021	2022	2023
Servicios hospitalarios especializados	46.710	52.035	54.268	55.892	59.545
Servicios primarios de salud	10.930	11.881	12.671	13.109	13.962
Servicios de salud pública	823	1.788	2.559	3.023	1.704
Servicios colectivos de salud	1.972	2.065	2.197	2.429	2.614
Farmacia	11.855	12.184	12.855	13.553	13.984
Traslado, prótesis y aparatos terapéuticos	1.320	1.301	1.416	1.542	1.701
Gasto de capital	1.373	2.376	1.965	2.425	4.152
Total consolidado	74.983	83.630	87.932	91.974	97.661
Porcentaje sobre el PIB	6,0%	7,4%	7,1%	6,7%	6,5%
Euros por habitante	1.592	1.766	1.857	1.925	2.021

Personas colegiadas en medicina por cada 100.000 habitantes

	Total	En activo	Jubilación
2014	512,83	458,23	54,6
2015	523,06	464,03	59,02
2016	533,04	467,75	65,3
2017	544,15	474	70,15
2018	554,66	476,99	77,67
2019	566,03	481,06	84,96
2020	582,53	490,11	92,42
2021	598,91	498,99	99,92
2022	611,51	504,83	106,68
2023	620,84	507,07	113,77
2024	632,78	510,93	121,86

ANÁLISIS

Según los datos del Ministerio de Sanidad, más del 98 % de la población residente en España cuenta con cobertura sanitaria pública, lo que sitúa al país entre los sistemas más inclusivos de Europa. Sin embargo, persiste un pequeño porcentaje –inferior al 2%– de personas sin acceso efectivo a la atención sanitaria, principalmente población migrante en situación administrativa irregular. Está previsto tramitar una nueva Ley de Equidad, Universalidad y Cohesión del Sistema Nacional de Salud, que complemente la norma de 2017 y subsane las limitaciones introducidas tras las restricciones de 2012, con el objetivo de garantizar el acceso universal pleno a la sanidad pública.

Desde el año 2019, la lista de espera quirúrgica ha mostrado una tendencia ascendente con fluctuaciones. El año 2020 vivió un descenso en la tasa de pacientes fruto de las restricciones, que comenzó su recuperación en 2021 y se mantuvo con una tendencia positiva hasta 2023; 2024 registró un descenso de tres décimas.

La inversión pública en Sanidad (sobre el total del PIB) aumentó entre 2020 y 2022 como parte de la respuesta pública a la pandemia, registrando un descenso en 2023. Es importante tener en cuenta que las elecciones autonómicas celebradas ese año arrojaron cambios en la mayoría de comunidades, por lo que debemos esperar a tener datos actualizados para conocer el impacto de los nuevos gobiernos.

Por último, las tasas de colegiación en medicina han experimentado un aumento constante en los últimos diez años, si bien ha sido un crecimiento desigual: mientras que la de personas en activo ha crecido desde 458,23 profesionales por cada 100.000 personas en 2014 hasta 510,93 en 2024, la tasa de médicas y médicos en situación de jubilación creció de 54,6 a 121,86 en los mismos años. Expresado en términos relativos, el personal en activo se ha incrementado en un 11%, mientras que el jubilado lo ha hecho en un 123,19%.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Asegurar una financiación sostenible y suficiente** para la sanidad pública y sus componentes humanos y materiales, que permita mantener y mejorar la calidad de todos los servicios.
- **Invertir en la modernización y expansión de las infraestructuras sanitarias**, especialmente en zonas rurales y desfavorecidas, para garantizar un acceso equitativo a los servicios de salud.
- **Implementar programas de formación continua** para el personal sanitario y ofrecer condiciones laborales atractivas para retener a los profesionales de la salud.
- **Promover la transparencia y eficiencia** en la gestión de los recursos y la información sanitarias, asegurando que los fondos se utilicen de manera efectiva y lleguen a las áreas que más lo necesitan.
- **Incentivar la participación ciudadana** en la evaluación y mejora de los servicios públicos.
- **Potenciar la Atención Primaria:** Aumentar la financiación y los recursos humanos, mejorar la capacidad resolutive, la coordinación entre niveles y sociosanitaria.



EDUCACIÓN DE CALIDAD

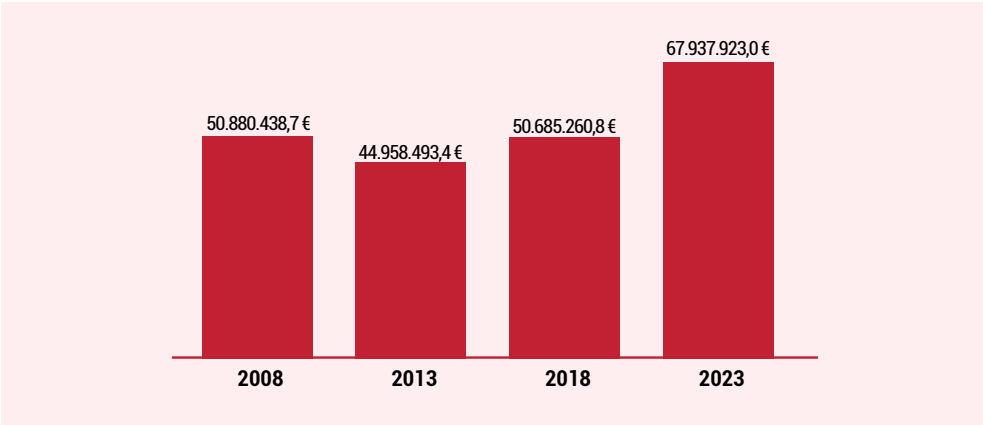
ODS 4

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



INDICADORES

Inversión pública en educación (miles de €)



Cifra de docentes de enseñanzas no universitarias

	1999-2000	2004-2005	2009-2010	2014-2015	2019-2020	2023-2024
Ambos	540.827	611.875	709.155	721.586	776.964	836.327
Hombres	199.556	211.729	222.534	214.493	225.135	241.865
Mujeres	341.271	400.146	486.621	507.093	551.829	594.462

Alumnado por personal docente

	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22
Total	12,1	12,6	12,7	12,7	12,5	12,5	12,4	12,2	12	11,4	11,4
Hombres	11,1	11,8	11,8	11,7	11,5	11,5	11,4	11,2	11	10,4	10,3
Mujeres	15,2	15	15,1	15,3	15,3	15,2	15	15	14,9	14,2	14,4

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

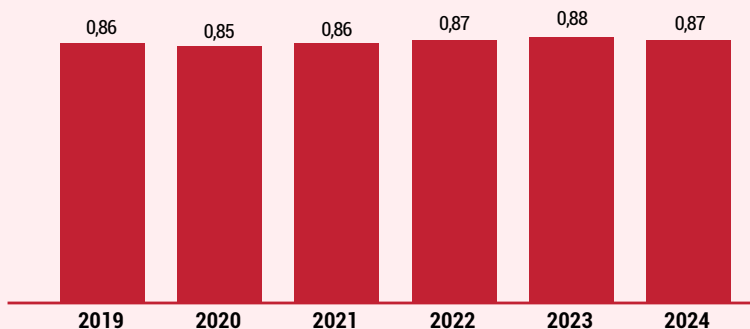
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total	69,67	70,43	71,52	73,4	75,41	78,03	78,27	78,5
Hombres	64,3	65,16	65,6	67,65	69,68	74,33	75,04	74,76
Mujeres	75,36	76,09	77,74	79,48	81,48	81,9	81,6	82,47



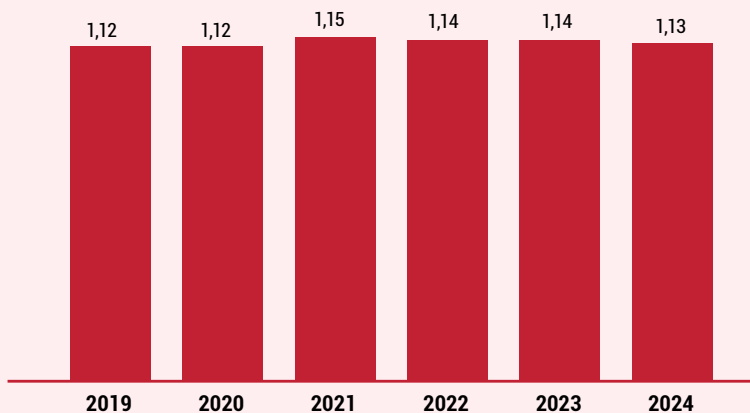
Tasa de abandono escolar temprano

		2011	2015	2019	2023
Sexo	Hombre	31	24	21,4	16
	Mujer	21,5	15,8	13	11,3
Nacionalidad	Española	23,2	17,8	14,7	11
	Ext. (UE)	37,9	35,3	27,9	25,4
	Ext. (No UE)	46	37,6	38,8	32,8
Total		26,3	20	17,3	13,7

Índice de paridad entre zonas rurales y urbanas



Índice de paridad educativa de género



ANÁLISIS

En los últimos años España ha experimentado un incremento notable en la inversión pública en educación, con un aumento superior a los diecisiete mil millones de euros entre 2008 y 2023. Este crecimiento refleja un compromiso generalizado con la mejora de la calidad educativa tras los periodos de recortes derivados de la crisis económica. Sin embargo, la falta de datos actualizados correspondientes a los ejercicios 2024 y 2025 limita la posibilidad de evaluar cómo han influido los recientes cambios políticos autonómicos en la financiación de la educación pública.

El personal docente en educación no universitaria también ha registrado un crecimiento sostenido y significativo, aumentando en casi trescientos mil profesionales desde el curso 1999-2000 hasta la actualidad. Este incremento pone de manifiesto un esfuerzo continuado por mejorar la calidad educativa mediante una dotación adecuada de recursos humanos. Sin embargo, es necesario señalar que la profesión docente sigue altamente feminizada, representando las mujeres el 71 % del total.

La ratio de estudiantes por docente muestra una tendencia positiva hacia su reducción progresiva en los últimos años. No obstante, esta disminución debe interpretarse con precaución, ya que puede estar parcialmente influenciada por el declive demográfico de la población joven en España, una variable no considerada inicialmente en el análisis. Aunque la ratio actual de 10,3 estudiantes por docente podría parecer favorable, la realidad es desigual según contextos: en áreas urbanas es habitual encontrar aulas con más de veinte estudiantes en materias obligatorias, mientras que en entornos rurales agrupados las cifras pueden reducirse considerablemente, llegando en algunos casos a menos de cinco estudiantes por aula.

Una ratio alta implica una mayor carga laboral para el profesorado, afectando negativamente a la calidad educativa y limitando las posibilidades de atención personalizada, especialmente en etapas educativas tempranas y entre estudiantes

El abandono escolar temprano se ha reducido casi en un 50 % desde el año 2011, en plena crisis económica, lo que puede reflejar una mayor concienciación social sobre la importancia de la educación para acceder al mercado laboral. Se observan dos diferencias significativas: por un lado, los jóvenes varones son quienes más han disminuido su presencia entre la población estudiada, pero siguen siendo los más propensos a abandonar los estudios. Por otro, la población con nacionalidad española presenta menores tasas de abandono escolar que la población extranjera. Dentro de esta última, quienes proceden de países comunitarios tienden a mantener una mayor continuidad educativa que quienes llegan desde países extracomunitarios. Entre los factores que explican esta diferencia se encuentran las desigualdades socioeconómicas, las barreras idiomáticas, la inestabilidad administrativa y residencial, o la falta de apoyo institucional para la integración educativa de los y las jóvenes migrantes. El índice de paridad rural-urbano no muestra cambios significativos en los últimos cinco años, lo que refleja que la relación entre estudiantes de zonas urbanas y zonas rurales se mantiene estable; es necesario continuar trabajando para elevar la cifra y acercarla a valores máximos.

Finalmente, el índice de paridad de género⁶ revela la presencia generalizada de más mujeres

6 El índice refleja la relación entre mujeres y hombres que han realizado estudios en las últimas cuatro semanas. Un valor superior a 1 indica mayor presencia de mujeres, mientras que uno inferior refleja la existencia de más

que hombres en el sistema educativo español y en los sistemas de educación no reglada, lo que acredita que las mujeres reciben formación en mayor medida que los hombres y en cierta medida ratifica los datos de abandono escolar temprano. No obstante, esto no debe ocultar las barreras que acostumbran a encontrar las mujeres para acceder a carreras de ámbito científico y tecnológico⁷.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Incrementar la inversión pública de manera sostenida** para mejorar las infraestructuras, aumentar la plantilla docente y reducir las ratios, siempre con una perspectiva de sostenibilidad y eficiencia.
- **Promover la igualdad de género y la diversidad**, apostando por la paridad en los puestos directivos. En los centros privados y concertados, asegurar también unas condiciones laborales equitativas y el cobro del mismo salario que sus compañeros hombres por el desempeño de las mismas funciones.
- **Reducir la ratio de estudiantes por docente** para conseguir una enseñanza más equitativa y de mayor calidad.
- **Implementar programas de apoyo para estudiantes en riesgo de abandono** mediante tutorías personalizadas, apoyo psicológico y orientación vocacional.
- **Promover la igualdad de oportunidades** mediante programas de becas, ayudas al estudio y políticas inclusivas para asegurar que los y las estudiantes tengan acceso a una educación de calidad independientemente de su renta familiar.
- **Incentivar la educación continua y la formación profesional**, incluyendo la educación y los programas de recualificación para adultos, para reducir las tasas de abandono y mejorar la empleabilidad.
- **Fortalecer la educación en zonas rurales** para reducir la brecha con las zonas urbanas, con especial atención en la educación a distancia y en las oportunidades que puedan brindar estas áreas a la formación profesional.
- **Desgenerizar las profesiones** para facilitar que tanto mujeres como hombres puedan interesarse por cualquier tipo de estudios sin tener en cuenta estereotipos de género, asegurando unas oportunidades educativas de calidad que se traduzcan en mejoras reales de sus condiciones laborales.
- **Asegurar la protección de las lenguas cooficiales** y promover su estudio.
- **Mantener a los jóvenes varones y a las personas migrantes en el sistema educativo** como medida para mejorar su empleabilidad, garantizar unas condiciones de vida decentes y generar un antídoto al discurso del odio.

varones; el 1 es la igualdad absoluta. https://web.archive.org/web/20171117223020/http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/aims/Pattaya_SCB_Jun05/Gender_Parity_Index_-_Michael_Koronkiewicz.pdf

7 <https://www.stemwomen.eu/por-que-hay-menos-mujeres-en-asignaturas-del-sector-stem/>



IGUALDAD DE GÉNERO

ODS 5

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

INDICADORES



Víctimas de violencia de género según grupo de edad⁸

	2015	2018	2021	2024
Total	27.624	31.286	30.141	34.684
Menos de 18	637	677	661	642
De 18 a 19	909	1.065	955	949
De 20 a 24	3.093	3.605	3.346	3.598
De 25 a 29	3.785	4.350	4.045	4.498
De 30 a 34	4.638	4.995	4.671	5.291
De 35 a 39	4.928	5.464	5.043	5.775
De 40 a 44	3.794	4.484	4.616	5.467
De 45 a 49	2.632	3.076	3.131	3.946
De 50 a 54	1.521	1.730	1.796	2.148
De 55 a 59	738	823	872	1.088
De 60 a 64	381	441	447	582
De 65 a 69	267	270	244	294
De 70 a 74	143	154	161	202
75 y más años	158	152	153	204

8 Datos del INE. Según el artículo 1.3 de la Ley Orgánica 1/2004, la violencia de género comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad

ANÁLISIS

Con un incremento en todas las franjas de edad, la evolución del número de víctimas de violencia de género refleja una tendencia en ascenso, registrando mayores datos con cada año (insistimos en contextualizar el 2021 en la situación pandémica). Lejos de reflejar necesariamente un empeoramiento de las circunstancias⁹, es razonable suponer que responde a una mayor visibilidad de las violencias machistas y de los movimientos de apoyo, así como a un posible aumento en la confianza en las instituciones.

Por edades, son llamativos los aumentos de víctimas de cuarenta a cuarenta y cuatro años, con cerca de dos mil víctimas más de las que revelaba este mismo grupo en 2014 (quinientas si lo comparamos manteniendo constantes los sujetos; es decir, comparando las mujeres de 40 años en 2024 con las de 30 en 2014). Esto puede reflejar una mayor concienciación de las mujeres más jóvenes.

Los datos evidencian una preocupante realidad en nuestro país, donde la violencia de género continúa afectando a un número significativo de mujeres; la violencia sigue profundamente arraigada en la sociedad. La alta tasa de condenas es un indicativo positivo de la mejora en la actuación de la justicia, pero la persistente violencia y las mujeres que deciden no declarar son señales alarmantes que requieren atención urgente.

Es preciso tener en cuenta que las violencias de género se manifiestan de diferentes formas (violencia física, psicológica, económica, sexual, vicaria, institucional, ciberviolencia, acoso sexual, etc.) y que siguen constituyendo una impugnación por la vía de los hechos de los derechos fundamentales de las mujeres (a la vida, a la integridad, a la seguridad, a la libertad...), de la sociedad en su conjunto y del propio Estado de Derecho y Social que no consigue erradicar este principal problema social y sus causas, la persistencia de desigualdades estructurales y discriminaciones indirectas hacia las mujeres, así como una cultura patriarcal todavía hegemónica en amplias capas sociales.

Como breve diagnóstico ofrecemos algunos datos al respecto:

- Femicidios por su pareja o expareja desde 2003 hasta el 5 de noviembre de 2025: **1.331**
- Otros femicidios desde 2022 hasta el 5 de noviembre de 2025: **87**
- Menores asesinados por violencia vicaria desde 2013 hasta el 5 de noviembre de 2025: **65**
- En 2024 fueron asesinadas **49 mujeres**, con edades desde los 15 a los 76 años, y 9 menores; **36 niñas, niños y adolescentes** pasaron a estar en situación de orfandad. El agresor más joven tenía 17 años, y el más mayor, 86.
- 2024 se cerró con **101.962 casos** activos en el sistema VioGen.
- En 2023, el **81%** de delitos contra la libertad sexual fueron agresiones sexuales, y el **3,5%**, casos de acoso sexual.

9 <https://www.ipsos.com/es-es/8mespana-el-pais-europeo-mas-feminista>

- Desde 2014, se produce de media un asesinato machista cada 7 días.
- Resultados para España de la Encuesta Europea de Violencia de Género 2022 (publicados en noviembre 2023) sobre acoso sexual en el trabajo contra las mujeres: Se estima que del total de mujeres residentes en España que tienen entre 16 y 74 años y que ha trabajado alguna vez en su vida el 28,4% (4.489.219) ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida. En los últimos 5 años se observa que el porcentaje estimado de víctimas es un 12,1% (1.913.470), siendo un 4,6% (723.958) de mujeres si se restringe el periodo analizado a los últimos 12 meses.

PROPUESTAS SINDICALES

Es crucial fortalecer la legislación vigente y garantizar su cumplimiento estricto para proteger a las víctimas de violencia de género y sexual y sancionar a los agresores de manera efectiva. Es esencial promover campañas de educación y sensibilización, dirigidas tanto a la población en general como a las escuelas, para prevenir la violencia desde edades tempranas.

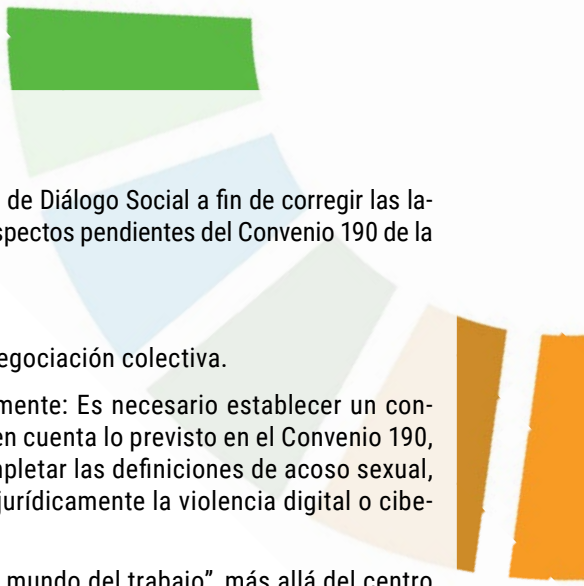
Asimismo, se deben incrementar los recursos disponibles para el apoyo integral a las víctimas, incluyendo asistencia psicológica, legal y social. Es fundamental capacitar a los profesionales involucrados, como personal de salud, educación y justicia, para asegurar que estén equipados para manejar estos casos de manera adecuada. CCOO demanda que los recursos para la atención integral a las víctimas de violencia de género y sexual tengan la consideración legal de servicios públicos esenciales, ofrezcan cobertura todos los días del año con equipos de profesionales cualificadas y en situación laboral estable.

Por último, se deben implementar políticas que promuevan la igualdad de género y prevenir la violencia, así como mejorar la coordinación entre instituciones para ofrecer una respuesta más eficaz y coherente ante los casos de violencia de género.

La prioridad sindical desde CCOO es combatir todas las formas de violencia de género, en especial la que tiene lugar en los entornos laborales, así como exigimos cumplimiento de los derechos económicos, laborales y sociales de todas las víctimas según recogen la Ley Orgánica 1/2004 y la Ley Orgánica 10/2022.

Respecto a esta última se ha reclamado reiteradamente que se habilite el título habilitante que acredita la condición de víctimas de violencia sexual que no dispongan de sentencia u orden de alejamiento, en los derechos que les corresponden en materia económica, laboral, de Seguridad Social, de vivienda, etc., según contempla la Ley Orgánica 10/2022 en su Capítulo II (art 38 a 42), acreditación que se refiere en el art 37 de la norma y que, a falta de acordar dicho título habilitante en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, está obstaculizando el acceso de las víctimas de esta violencia a dichos derechos.

A falta de cifras oficiales, una estimación señala que más de la mitad de empresas carecen de este protocolo, si bien la norma obliga a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, a que cuenten con dicho protocolo, negociado y acordado con la representación legal de las plantillas. En CCOO se dispone de recursos y herramientas para sensibilizar, informar, formar a delegadas y delegados y potenciar que los centros de trabajo cuenten con el obligado por la norma “protocolo de acoso sexual y por razón de sexo”, como es el Observatorio de CCOO del acoso sexual en el trabajo (<https://observatorioacoso.ccoo.es>).



CCOO también reclama que se establezca una Mesa de Diálogo Social a fin de corregir las lagunas en su aplicación del Convenio 190 de la OIT. Aspectos pendientes del Convenio 190 de la OIT en la legislación española:

- 1) Necesidad de enfoque inclusivo e integral:
- 2) Especial llamamiento al Diálogo Social y a la Negociación colectiva.
- 3) Clarificación terminológica vinculante jurídicamente: Es necesario establecer un concepto legal de violencia en el trabajo teniendo en cuenta lo previsto en el Convenio 190, en particular, de violencia física. Unificar y completar las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso moral. Definir jurídicamente la violencia digital o ciberracoso, ausentes de la legislación estatal.
- 4) Su radio de acción en la protección legal es “el mundo del trabajo”, más allá del centro o lugar de trabajo. Importante laguna en el ordenamiento.
- 5) Ámbito subjetivo de protección más amplio. Protege a muchas más, que ahora no están incluidas o requieren de acudir a la justicia para que se les reconozca.
- 6) Protección frente a terceros.
- 7) Protección de los grupos más vulnerables.
- 8) Mejorar los mecanismos de seguimiento y evaluación.
- 9) Mecanismos de asistencia integral y reparación.

META 5.4. RECONOCER Y VALORAR LOS CUIDADOS Y EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADOS, PROMOVRIENDO LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN EL HOGAR Y LA FAMILIA, SEGÚN PROCEDA EN CADA PAÍS.

INDICADORES



Excedencias por cuidados de hijas e hijos (primer semestre del año de referencia)

	Total	Mujeres	Hombres
2015	19.062	17.527	1.535
2016	21.526	19.628	1.898
2017	23.473	21.306	2.167
2018	24.520	22.078	2.442
2019	26.004	23.185	2.819
2020	25.672	22.576	3.096
2021	22.172	18.838	3.334
2022	17.140	14.839	2.301
2023	24.942	21.089	3.853

ANÁLISIS

El análisis de la evolución de las excedencias por cuidado de menores demuestra la persistencia de la feminización de los cuidados y la falta de implantación de la corresponsabilidad. Los datos de excedencias solicitadas por mujeres se han mantenido constantemente por encima de las de los hombres, habiendo una relación de 11.42 excedencias de mujeres por cada excedencia pedida por un hombre en 2015.

No obstante, es positivo comprobar que, aunque de manera insuficiente, las excedencias por cuidados solicitadas por varones siguen una senda ascendente, duplicándose en ocho años. En 2023, la ratio se situaba en 5,47 excedencias pedidas por mujeres por cada una pedida por un hombre. Con todo, los datos siguen estando muy lejos de la paridad.

Con todo, la adjudicación de los cuidados a las mujeres supone un factor de desigualdad estructural muy preocupante, ya que interfieren en el acceso al empleo y en sus propias trayectorias profesionales: inactividad, jornada a tiempo parcial, excedencias, abandono temprano, penalización laboral de la maternidad de facto, etc.), además de las consecuencias económicas, de salud o de pobreza en el uso del tiempo que les suponen.

- De las 3,2 millones de personas inactivas que lo están por “labores del hogar”, 9 de cada 10 son mujeres (el 87,31%; más de 2.800.000).
- En el primer semestre de 2025, las mujeres representaron el 83,1% de personas en situación de excedencia.
- Entre las personas trabajadoras a tiempo parcial por cuidados (casi medio millón), el 92,7% son mujeres.
- La maternidad supone una penalización de facto. Entre quienes sólo tienen un hijo/hija, la tasa de ocupación de los hombres es 16,3 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres; esta cifra asciende a 20 puntos para quien tiene dos hijas/os y a 35,7 para los casos con tres criaturas o más.

PROPUESTAS SINDICALES

Implementar políticas que faciliten la conciliación, como permisos parentales retribuidos equiparables para hombres y mujeres, horarios flexible, para reducir la carga desproporcionada que recae sobre las mujeres y fomentar la corresponsabilidad en el hogar.

Asegurar la igualdad en el acceso y duración de permisos a fin de garantizar la salud y bienestar tanto de las madres como de los recién nacidos, y fomentar la participación de los padres en el cuidado familiar. Priorizar que se establezcan permisos retribuidos en materia de cuidados, puesto que son estos permisos los que se cogen por parte de los hombres y cumplen una función primordial en cuanto a conciliación corresponsable. Desde CCOO se demanda que el permiso parental de 8 semanas a tomar hasta que el/la menor tenga 8 años, tenga un carácter retribuido en su totalidad y que sea independiente, no merme, el de lactancia. Extender el concepto de corresponsabilidad: Estado, sociedad corresponsable, empresas, hombres y mujeres.

Para visibilizar la importancia de redistribuir los cuidados de manera corresponsable, aportar información sobre derechos y prestaciones, estudios sobre aplicación de la corresponsabilidad en la Negociación Colectiva, campañas de sensibilización y guías de actuación sindical, y documentación de interés, CCOO dispone de la Web Corresponsables (<https://conciliacion-corresponsable.ccoo.es>).

Desarrollar campañas de sensibilización sobre la importancia de la corresponsabilidad y la igualdad de género en el ámbito laboral y familiar con el objetivo de cambiar las percepciones culturales y fomentar un reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado.

Reducción de jornada sin reducción salarial, de importante impacto positivo de género: mejoraría el tiempo disponible de las personas trabajadoras, mejoraría la conciliación corresponsable, y también aportaría sistemas efectivos de control y registro horario, que vigilarían los 2,6 millones de horas extras al año no pagadas, que se que producen en sectores feminizados como educación, hostelería y comercio.

CCOO se constituye como vertebrador de la defensa de la centralidad de los cuidados en la vida social, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la centralidad del trabajo y la centralidad de los servicios públicos. El sindicato ha planteado una Propuesta de Pacto integral y estatal de los Cuidados en base a tres ejes:

ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

- Garantizar el derecho a ser cuidado/cuidada con cuidados profesionalizados por el Estado.
- Garantizar a través de una red pública de cuidados la asistencia integral multi- profesional adecuada.
- Garantizar condiciones laborales, salariales y de protección social dignas a las personas que trabajan en los cuidados directos.

La reorganización de los cuidados que plantea CCOO en el Pacto es clave para la igualdad laboral efectiva de género y para el cumplimiento del ODS 5.4. Afecta triplemente a las mujeres trabajadoras, como cuidadoras en la familia (rol patriarcal que interfiere en la vida laboral), como usuarias (dependencia feminizada) y como trabajadoras (sectores feminizados precarizados).

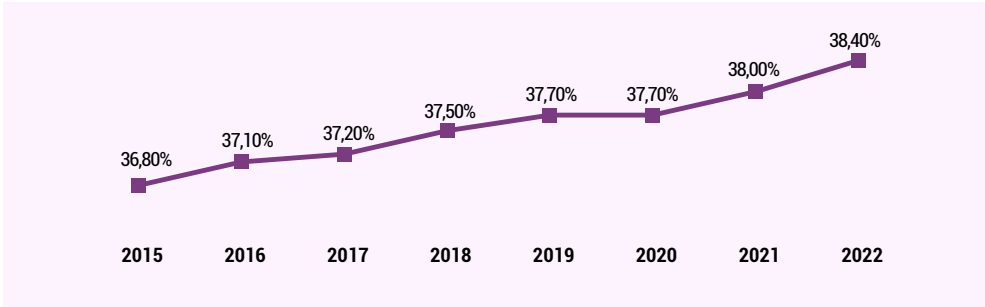
META 5.5. ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA DE LAS MUJERES Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LIDERAZGO A TODOS LOS NIVELES DECISORIOS EN LA VIDA POLÍTICA, ECONÓMICA Y PÚBLICA.

BLOQUE 5.5.1. ESFERA PRIVADA

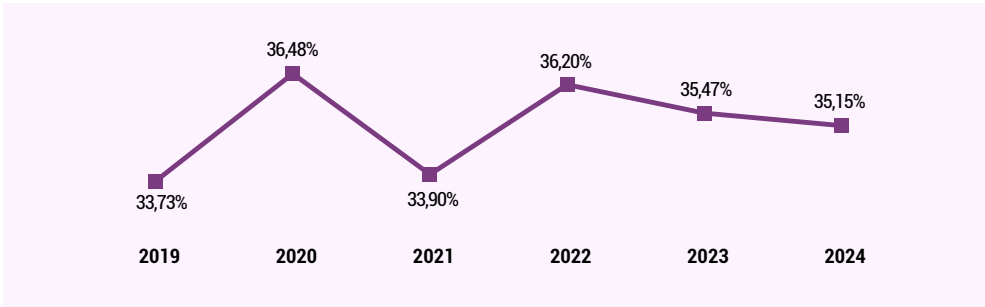


INDICADORES

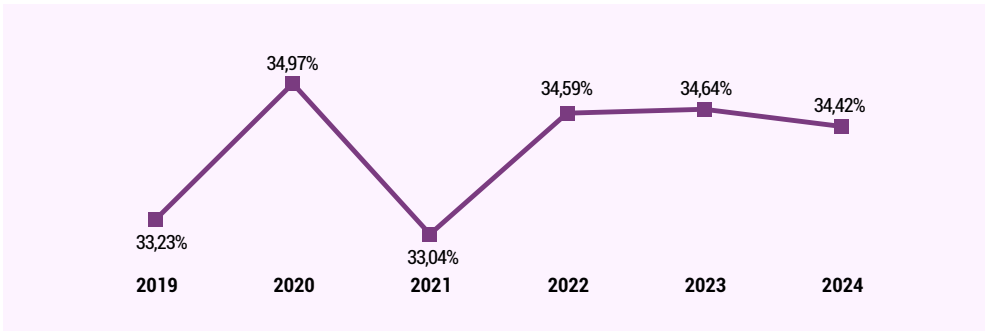
Porcentaje de mujeres empresarias



Porcentaje de mujeres en alta dirección



Porcentaje de mujeres en cargos directivos



ANÁLISIS

Los datos de participación de las mujeres en la esfera privada española muestran una tendencia positiva pero muy lenta hacia la feminización de las empresas. Si bien es cierto que ha aumentado el porcentaje de mujeres empresarias, en cargos directivos y en altos cargos privados, el escaso crecimiento revela una fuerte masculinidad en el sector empresarial. Los datos reflejan el impacto de las políticas de igualdad de género y un incremento progresivo de la concienciación social, pero el hecho de que las mujeres sigan estando subrepresentadas resalta las barreras estructurales que persisten en el acceso a estos puestos.

Las mujeres enfrentan barreras adicionales debido a roles de género tradicionalmente asignados, dificultades para acceder a redes de apoyo profesional, y una carga desproporcionada de responsabilidades de cuidado que dificulta su ascenso en la jerarquía laboral.

En el plano sindical, CCOO cuenta con un 48% de mujeres en la afiliación (prácticamente, medio millón de afiliadas), un 44% de mujeres delegadas resultantes de las elecciones sindicales (de un total de 112.000 como primer sindicato del país) y con los órganos de decisión, comisiones ejecutivas, delegaciones, etc., paritarias.

PROPUESTAS SINDICALES

Se debe continuar impulsando políticas que promuevan la inclusión de mujeres en cargos de liderazgo. Es vital fomentar la creación de programas de mentoría que conecten a mujeres en posiciones de liderazgo con aquellas que aspiran a alcanzar esos niveles, creando redes de apoyo y desarrollo. También es esencial que se ofrezcan incentivos a las empresas que adopten medidas concretas para reducir la desigualdad de género, así como la creación de mecanismos que garanticen una mayor transparencia en los procesos de promoción y remuneración dentro de las organizaciones.

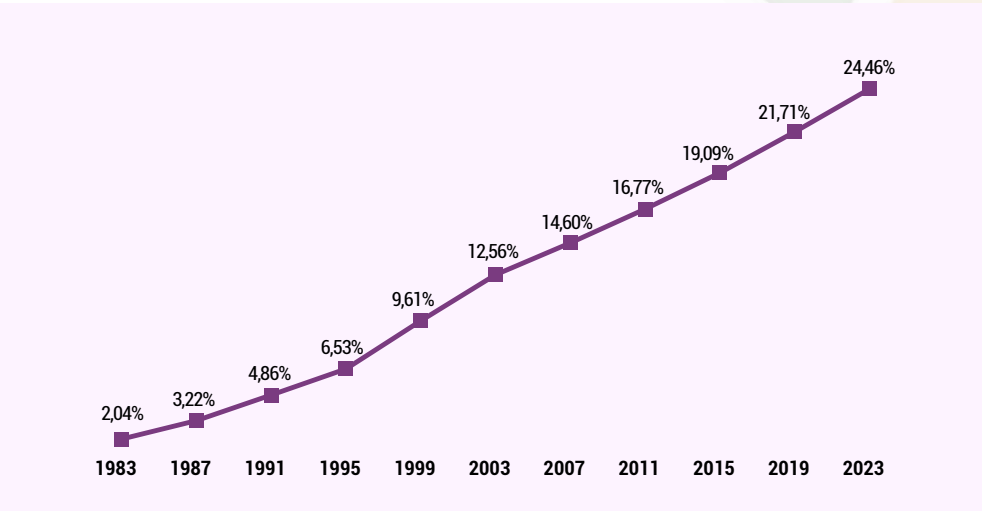
Es crucial impulsar políticas fiscales y de crédito que favorezcan a las mujeres emprendedoras. Crear redes de apoyo para mujeres que deseen iniciar negocios y facilitar su acceso a financiación son medidas que pueden contribuir a una mayor equidad en el ámbito económico. Estas acciones deben estar respaldadas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

BLOQUE 5.5.2. ESFERA PÚBLICA



INDICADORES

Porcentaje de mujeres alcaldesas

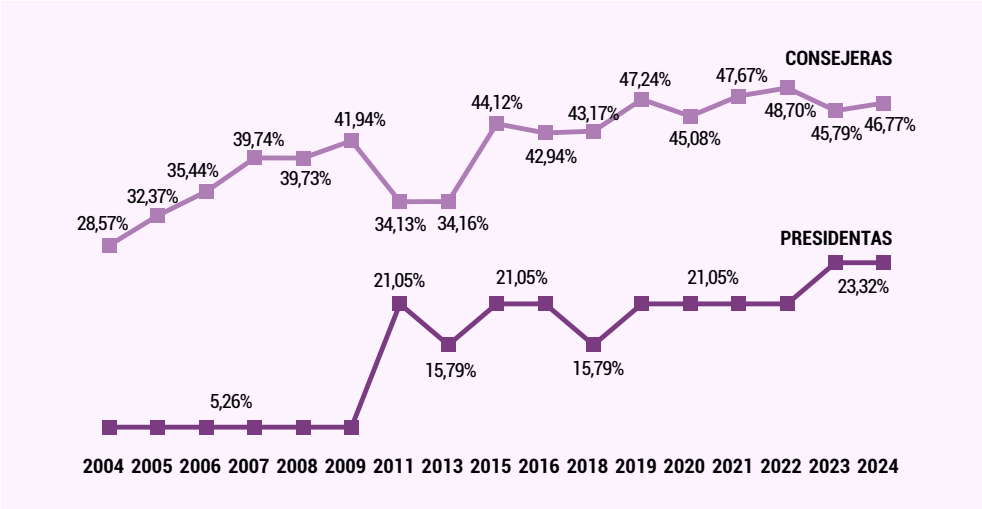


Porcentaje de mujeres concejales¹⁰

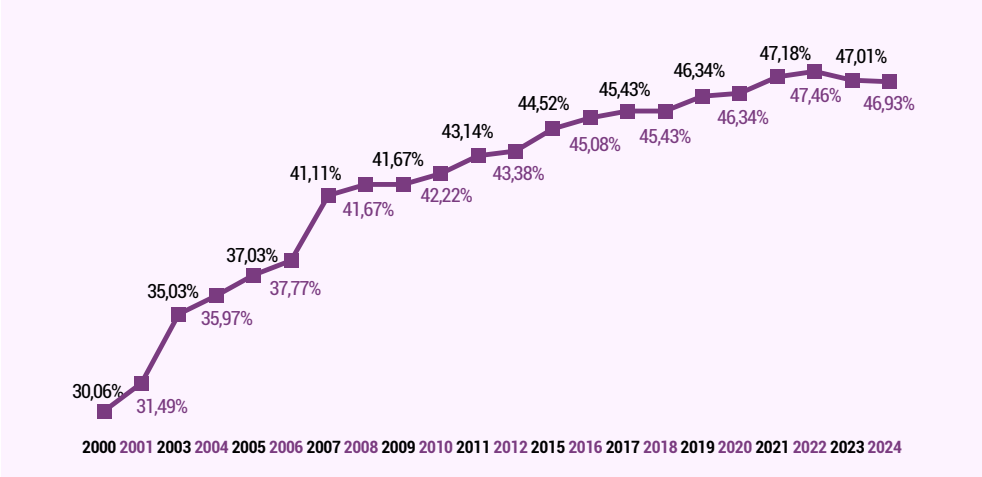
	2007	2011	2015	2019	2023
Promedio capitales	42,84%	42,64%	43,76%	45,27%	46,22%
Promedio general	30,50%	34,95%	35,57%	40,82%	42,79%

10 **Metodología:** Se han consultado los resultados electorales y las listas en los respectivos Boletines Oficiales Provinciales o, en su caso, Autonómicos, y se ha comprobado cuántos escaños correspondían a mujeres, capital a capital. Para el promedio general se han utilizado las estadísticas del Instituto de las Mujeres.

Porcentaje de mujeres en ejecutivos autonómicos



Porcentaje de mujeres en parlamentos autonómicos



Porcentaje de mujeres en las Cortes Generales

	2015	2016	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Senadoras	41,35	39,90	40,38	39,90	38,46	39,42	43,27	42,79
Diputadas	39,71	39,43	44,00	43,71	43,43	42,69	44,29	44,54

Porcentaje de mujeres en las carreras judicial y fiscal

		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Judi.	Org. Centrales	22,90%	23,80%	24,10%	25,90%	29,30%	28,90%	31,40%	31,60%	32,20%	31,90%
	Total	52,00%	52,40%	52,70%	53,20%	53,90%	54,30%	54,80%	56,00%	56,20%	57,30%
Fisc.	Org. Centrales	41,00%	41,00%	40,00%	39,00%	40,00%	41,00%	41,00%	43,00%	45,00%	49,00%
	Total	64,00%	64,00%	64,00%	64,00%	65,00%	64,00%	65,00%	65,00%	66,00%	66,00%

ANÁLISIS

Los datos de mujeres en la esfera pública son más alentadores que los del ámbito privado. Si bien el dato de alcaldesas muestra un incremento progresivo, sigue reflejando una enorme infrarrepresentación de las mujeres al frente de los entes locales de nuestro país; si sólo observamos las capitales provinciales, el porcentaje de alcaldesas aumenta hasta un 32%¹¹. Similares son los datos de concejales, con un mayor número de mujeres en los consistorios de las capitales que en el conjunto del estado.

A nivel autonómico, el aumento de consejeras y de diputadas hasta casi alcanzar la plena igualdad en 2022 y su asentamiento por encima del 45% desde 2019 contrasta con los datos de presidentas, que distan mucho de reflejar paridad. En junio de 2025, cinco mujeres ostentan el liderazgo de una comunidad autónoma: Margalida Prohens (Baleares), María José Sáenz de Buruaga (Cantabria), María Guardiola (Extremadura), Isabel Díaz Ayuso (Madrid) y María Chivite (Navarra). Hay nueve comunidades que nunca han tenido una presidenta: Asturias, Canarias, Castilla y León, Cataluña, Ceuta, Euskadi, Galicia, Melilla y el País Valencià.

En las Cortes Generales encontramos bastante cercanía a la paridad, con casi un 45% de diputadas en 2024 (récord histórico) y un 42,79% de senadoras (se debe recordar que los sistemas electorales que se aplican para elegir ambas cámaras son distintos). Es una muestra positiva el hecho de que, desde las Cortes Constituyentes, el Congreso haya tenido una presidenta en cinco legislaturas (2000-2004 y de forma ininterrumpida desde 2016).

Finalmente, los datos de las carreras judicial y fiscal revelan una importante disparidad: si bien las mujeres son mayoritarias en ambas carreras desde hace más de diez años, no representan la mayoría de los órganos centrales, una situación no problemática en la fiscalía, donde constituyen el 49%, pero sí preocupante entre la judicatura, donde no alcanzan a ser ni un tercio (31,90%). No obstante, la dirección de la Fiscalía General del Estado por tres mujeres desde 2015 o la elección de una mujer al frente del Consejo General del Poder Judicial revelan pasos hacia la igualdad en este ámbito.

Está por analizar el impacto que tendrá la aplicación de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como en el privado, en relación con los datos expuestos¹².

11 Municipios de Granada, Almería, Huelva, Huesca, Zaragoza, Teruel, Vitoria/Gasteiz, Burgos, Palencia, Guadalupe, Santander, Valencia, Castellón, Las Palmas de Gran Canaria, Coruña y Lugo.

12 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

PROPUESTAS SINDICALES

Para promover la paridad de género en la política, es esencial que se establezcan cuotas de género obligatorias en los cargos de liderazgo orgánico, así como sistemas de listas cremallera y mecanismos de alternancia. Este tipo de medidas no solo garantiza una representación más equitativa, sino que también ayuda a visibilizar y normalizar la presencia de mujeres en posiciones clave dentro de las instituciones políticas. Asimismo, debe incorporarse el principio de alternancia en las listas electorales y órganos de representación, asegurando que mujeres y hombres se sucedan de forma equilibrada en los puestos, y evitando su relegación a posiciones simbólicas o secundarias. Además, es fundamental ofrecer programas de formación y capacitación específicamente dirigidos a mujeres que aspiren a ocupar cargos políticos. Estas iniciativas proporcionarían no solo las herramientas necesarias para desempeñar sus funciones con éxito, sino también una red de apoyo que refuerce su confianza y liderazgo en un ámbito tradicionalmente dominado por los hombres.



TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

ODS 8

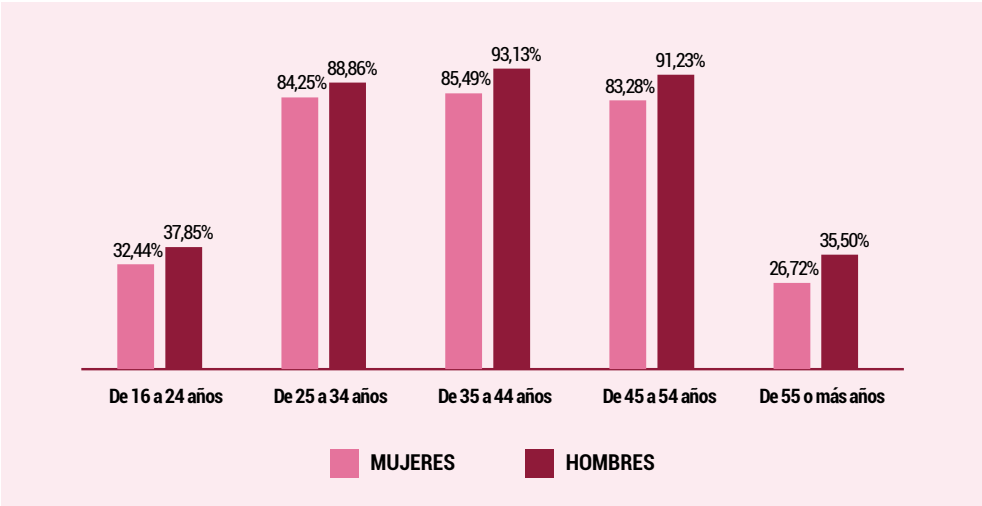
METAS 8.3 Y 8.5. PLENO EMPLEO, TRABAJO DECENTE, EMPRENDIMIENTO Y FOMENTO DE LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN

BLOQUE 8.3.1. ACTIVIDAD E INACTIVIDAD



INDICADORES

Población activa por grupo de edad y sexo (2025-T1) (%)



Evolución de la tasa de actividad (%)

	2013 - T1	2017 - T1	2021 - T1	2025 - T1
Ambos sexos	60,18	58,78	57,56	58,57
Hombres	66,57	64,62	62,88	63,36
Mujeres	54,07	53,24	52,53	54,04

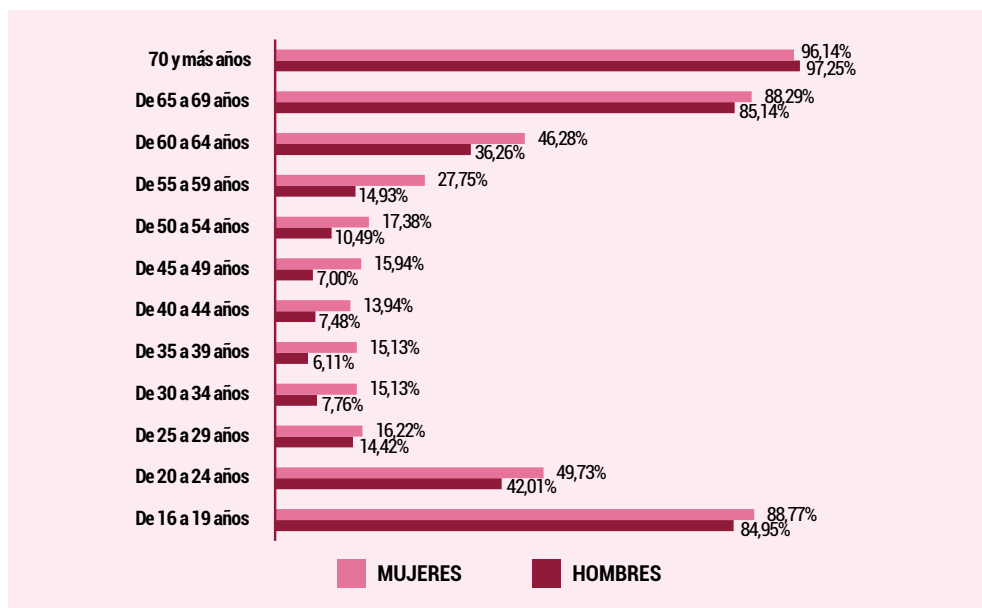
Tasa de actividad por nacionalidad (2025-T1) (%)

	Española	Ext: UE	Ext: Res Europa	Ext: LatAm	Ext: Res y apátrida
Hombres	60,47	73,61	59,55	80,93	78,27
Mujeres	51,53	64,84	54,29	72,14	46,27

Nivel de formación y actividad (2025-T1) (%)

	Analfabetismo	E. Primaria	ESO	FP, Música y Danza	Bachillerato	Universidad
Hombres	27,99	30,35	61,51	76,19	57,59	78,79
Mujeres	9,99	14,13	45,66	66,9	51,61	78,64

Población inactiva por grupo de edad y sexo (2025-T1) (%)



ANÁLISIS

Los datos de población activa por edad y sexo revelan una brecha constante entre hombres y mujeres en su participación en el mercado laboral. A pesar de los avances en la igualdad de género, la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres en todos los grupos de edad, reflejando ciertas barreras estructurales que afectan a la plena integración de las mujeres en el mercado laboral. Esto es particularmente preocupante en los grupos más jóvenes, donde la diferencia se pronuncia con un 32% de mujeres activas frente a un 38% de varones, aunque hemos de tener en cuenta, como ya hemos visto en los indicadores del ODS 4, que las mujeres dedican más años de su vida a la formación que sus coetáneos varones¹³, lo que puede explicar, al menos parcialmente, que ellos muestren una mayor tasa de actividad.

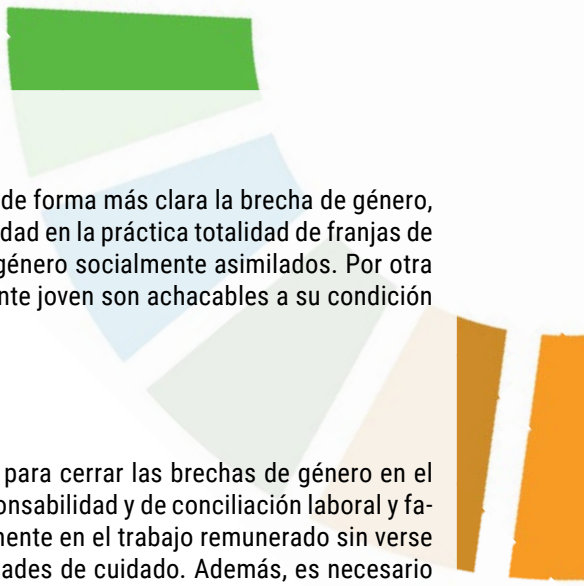
La evolución de la tasa de actividad muestra un descenso sostenido desde hace doce años, explicado en parte por el incremento de personas jubiladas. A la persistencia de un porcentaje significativo de mujeres que, debido a desigualdades estructurales y roles de género asignados, no han tenido oportunidades o condiciones para trabajar fuera del hogar, se suma la generación de *boomers*, que han empezado a abandonar el mercado laboral para pasar a situación de jubilación.

Los datos desagregados por nacionalidad revelan una mayor tasa de actividad en las personas extranjeras que en la población española, siempre con los varones por delante de las mujeres. Lejos de los discursos xenófobos que intentan vincular migración y delincuencia, la alta tasa de actividad de la población migrante en España refleja el compromiso y el esfuerzo de quienes llegan con el objetivo de trabajar y contribuir a la sociedad. Un análisis riguroso del mercado laboral debe tener en cuenta esta realidad y no caer en estigmatizaciones infundadas.

La franja de edad de 16 a 24 años muestra diferencias de 10 puntos entre personas jóvenes españolas y extranjeras. Es posible que un mayor número de personas jóvenes españolas puedan dedicarse plenamente al estudio en comparación con las jóvenes de origen migrante, dado que estas últimas suelen enfrentarse a situaciones de menor apoyo familiar o a contextos en los que la estructura del hogar requiere una contribución económica temprana. Esto puede estar relacionado con las distintas realidades de llegada y asentamiento, en muchos casos marcadas por la ausencia de redes amplias de apoyo.

La tasa de actividad en función del nivel de estudios alcanzado revela una innegable brecha de género en prácticamente todos los niveles educativos. Vemos como los hombres analfabetos prácticamente triplican la tasa de actividad de las mujeres analfabetas, los que sólo tienen la primaria la duplican, y a nivel de Secundaria Obligatoria, Formación Profesional y Bachillerato, ellos muestran una tasa de actividad 15, 10 y 5 puntos mayor que la de ellas, respectivamente. Observamos que la brecha se va cerrando conforme mayor es el nivel educativo hasta alcanzar la práctica paridad en los estudios universitarios, subrayando la importancia de los estudios superiores en la lucha contra las barreras al acceso de las mujeres al mercado de trabajo.

13 https://www.eldiario.es/sociedad/espana-porcentaje-mujeres-estudios-superiores-alto-alemania-finlandia_1_8306271.html



Por último, los datos de población inactiva reflejan de forma más clara la brecha de género, con las mujeres teniendo una mayor tasa de inactividad en la práctica totalidad de franjas de edad. Este dato refleja la persistencia de roles de género socialmente asimilados. Por otra parte, las altísimas tasas de inactividad entre la gente joven son achacables a su condición de estudiantes, anteriormente explicada.

PROPUESTAS SINDICALES

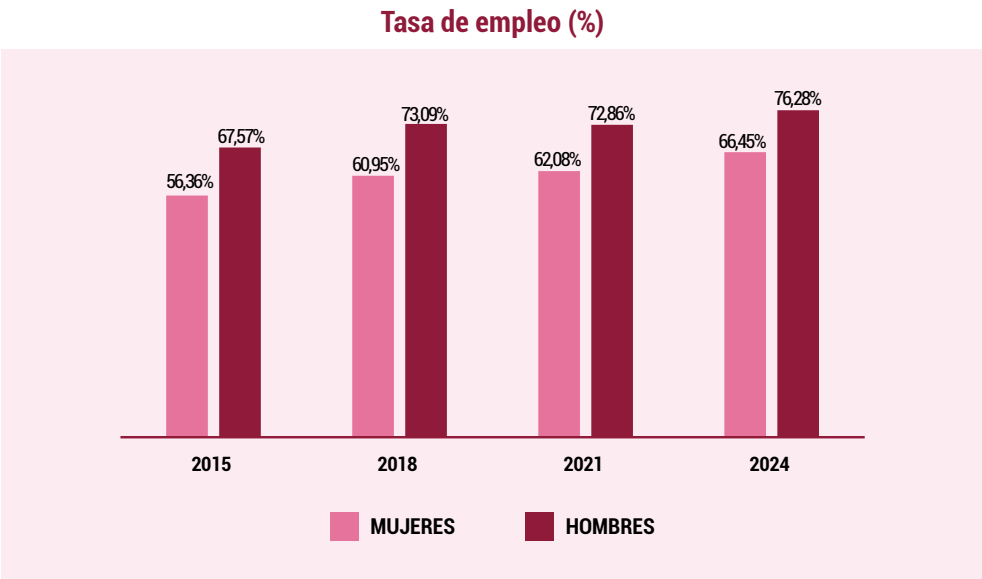
Es necesario implementar políticas más agresivas para cerrar las brechas de género en el mercado laboral, promoviendo políticas de corresponsabilidad y de conciliación laboral y familiar que permitan a las mujeres participar plenamente en el trabajo remunerado sin verse obligadas a asumir la mayoría de las responsabilidades de cuidado. Además, es necesario reforzar los programas de formación y capacitación para mujeres con bajos niveles educativos, garantizando su acceso a empleos de calidad.

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

BLOQUE 8.3.2. EMPLEO



INDICADORES



		2022		2021		2020	
		Actividad	Empleo	Actividad	Empleo	Actividad	Empleo
Hombres	Sin discapacidad	82,9	73,8	82,6	72	81,6	70,4
	Con discapacidad	36,3	28,4	34,2	26,6	34,1	26,6
Mujeres	Sin discapacidad	73,2	62,5	72,8	60,7	70,7	58,4
	Con discapacidad	34	26,9	35,3	27,1	34,6	26,9

		2019		2018		2017	
		Actividad	Empleo	Actividad	Empleo	Actividad	Empleo
Hombres	Sin discapacidad	83,3	73,1	83,6	72,4	83,7	70,8
	Con discapacidad	34,6	26,5	35,1	26,2	35,1	26
Mujeres	Sin discapacidad	72,1	60,7	71,7	59,6	71,8	58,2
	Con discapacidad	33,3	25,1	33,6	25,2	35	25,6

Brecha salarial

	Mujeres			Hombres		
	Total	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Total	Tiempo Completo	Tiempo Parcial
2023	25.591,31 €	31.243,64 €	13.255,61 €	30.372,49 €	32.863,37 €	14.886,71 €
2019	21.682,02 €	26.939,88 €	10.892,24 €	26.934,38 €	29.501,75 €	12.421,50 €
2018	21.011,89 €	26.274,06 €	10.580,42 €	26.738,19 €	29.354,53 €	12.344,73 €
2015	20.051,58 €	25.045,91 €	9.851,64 €	25.992,76 €	28.509,14 €	10.538,84 €
2011	19.767,59 €	23.692,76 €	10.077,81 €	25.667,89 €	27.595,54 €	11.232,73 €

ANÁLISIS

Al igual que las tasas de actividad e inactividad, la tasa de empleo demuestra la persistencia de una brecha de género laboral y una desigualdad estructural. Pese a la mejora sostenida del indicador desde 2015, siempre ha habido una diferencia mínima de 10 puntos entre la situación de hombres y la de las mujeres; tanto es así que la tasa de empleo femenina de 2024 no alcanzaba la tasa de empleo masculina del año 2015. Este patrón perpetúa la vulnerabilidad económica de las mujeres, principales afectadas de la precariedad laboral y los contratos a tiempo parcial no deseados.

Si tenemos en cuenta la diversidad funcional, encontramos un panorama aún más complejo, con una tasa de actividad entre 30 y 35 y una de actividad entre 25 y 28. Aunque las tasas de actividad han mejorado, son necesarias acciones contundentes para garantizar una inclusión laboral efectiva.

Otro indicador que refleja la desigualdad persistente en el mercado laboral es la brecha salarial. Aunque ha habido una tendencia a la equiparación salarial, sigue habiendo una brecha notoria entre el dinero ganado por las mujeres y por los hombres, especialmente en aquellos empleos a tiempo parcial. El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres¹⁴, sienta las bases jurídicas para trabajar en conseguir esa igualdad salarial, indispensable para cualquier sociedad que propugne la igualdad entre las personas.

La inclusión laboral de las personas con diversidad funcional continúa siendo uno de los retos estructurales del mercado de trabajo español. A pesar de los avances normativos en materia de igualdad de oportunidades y accesibilidad, la brecha de participación laboral respecto a la población sin discapacidad sigue siendo considerable. En este contexto, es necesario reorientar las políticas públicas hacia un modelo más eficaz de inclusión laboral real. Antes de promover nuevos programas o incentivos empresariales, resulta prioritario realizar una revisión profunda y detallada de los mecanismos actualmente vigentes para el fomento del empleo de personas con diversidad funcional, con el fin de evaluar su efectividad y su adecuación a los fines con los que fueron creados.

Las políticas actuales absorben una parte significativa de los fondos destinados a las políticas activas de empleo, pero su impacto en el empleo ordinario es limitado. Según

14 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>

el Libro Blanco sobre Empleo y Discapacidad (2022), en España existen 2.307 Centros Especiales de Empleo (CEE), de los cuales el 69 % son con ánimo de lucro y el 31 % de iniciativa social. Estos centros proporcionan el 80 % del empleo de las personas con discapacidad, mientras que el 93 % de los recursos públicos destinados al fomento del empleo de personas con discapacidad se concentran en los CEE y en las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social.

Esta concentración de recursos evidencia la necesidad de revisar el equilibrio entre el apoyo a los CEE y el impulso a la contratación en empresas ordinarias, para garantizar que las políticas públicas promuevan verdaderamente la inclusión laboral y no la segregación estructural.

Por otro lado, la normativa laboral establece la obligación de adaptar las condiciones laborales y los puestos de trabajo a las necesidades de las personas con diversidad funcional, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades. En este sentido, se requiere reforzar las campañas de la Inspección de Trabajo para verificar el cumplimiento efectivo de estas obligaciones en todos los centros de trabajo.

PROPUESTAS SINDICALES

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

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

Es prioritario reclamar una evaluación integral de las políticas vigentes de empleo y discapacidad, analizando su impacto real sobre la inclusión laboral en el mercado ordinario y el cumplimiento efectivo de sus objetivos. Esta revisión permitiría identificar los obstáculos estructurales que siguen limitando las oportunidades de las personas con diversidad funcional y reorientar las políticas públicas hacia una verdadera igualdad de acceso al empleo.

A su vez, es necesario promover una redistribución de los recursos públicos destinados al fomento del empleo, de modo que prioricen las medidas que impulsen la contratación estable, de calidad y en igualdad de condiciones dentro de las empresas ordinarias. Ello debe ir acompañado de un mayor control y transparencia en la gestión de los fondos asignados a los Centros Especiales de Empleo, garantizando que cumplan su función inclusiva y dando preferencia a aquellos de iniciativa social, cuyo objetivo principal es la integración y no el lucro.

Finalmente, resulta esencial reforzar la acción sindical y la vigilancia laboral para asegurar que los puestos de trabajo se adapten de forma efectiva a las necesidades de las personas con diversidad funcional, así como proteger sus derechos laborales y prevenir cualquier forma de discriminación o exclusión en el entorno laboral.

BLOQUE 8.3.3.

INGRESO BRUTO MEDIO POR HORA DE TRABAJO

INDICADORES

Ingreso medio por hora de trabajo

		2016	2018	2020	2022
Hombres	Sin discapacidad	16,00 €	16,60 €	17,00 €	18,10 €
	Con discapacidad	13,10 €	13,60 €	14,10 €	14,70 €
Mujeres	Sin discapacidad	13,60 €	14,40 €	15,30 €	16,40 €
	Con discapacidad	12,00 €	12,50 €	13,50 €	14,50 €

ANÁLISIS

El análisis sobre el ingreso medio por hora de trabajo revela un aumento constante en todas las categorías analizadas (sexo y grado de capacidad). No obstante, es importante tener en cuenta que dista mucho de reflejar una situación de igualdad social.

Con una lente de género, si bien las diferencias entre hombres y mujeres con diversidad funcional se han ido cerrando hasta alcanzar la práctica paridad en el año 2022, la brecha entre las personas sin discapacidades dista mucho de alcanzar la igualdad; de acuerdo a los datos, estas mujeres cobran de media 1,70€ menos que sus compañeros hombres por hora trabajada. Asumiendo una jornada de 40 horas semanales y 52 semanas al año, se convierte en una diferencia de 3.536€. Si bien la situación ha mejorado respecto a 2016 —cuando la brecha alcanzaba los 4.992 € anuales—, la desigualdad salarial de género sigue siendo estructural.

La situación se agrava cuando se cruza con la diversidad funcional, donde las diferencias salariales y de participación laboral se amplifican. Las personas con discapacidad, y especialmente las mujeres, continúan concentradas en empleos de menor remuneración y con mayores tasas de temporalidad y parcialidad no deseada. Ello demuestra que la mejora de los ingresos medios no ha ido acompañada de una reducción real de la desigualdad ni de una plena inclusión laboral.

PROPUESTAS SINDICALES

Se considera prioritario **abordar** estas desigualdades mediante políticas integrales, combinando regulación, control y acción sindical. En primer lugar, resulta fundamental reforzar la negociación colectiva como herramienta principal para mejorar los salarios, reducir las brechas retributivas y asegurar la inclusión de cláusulas de igualdad y no discriminación en todos los convenios.

Debe garantizarse la transparencia salarial en las empresas, a través de registros retributivos, auditorías y sanciones efectivas frente a incumplimientos, en línea con el Real Decreto 902/2020,

ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Estas herramientas, junto con el seguimiento sindical, son esenciales para detectar y corregir las disparidades existentes.

Asimismo, se requiere una evaluación exhaustiva de las políticas de empleo dirigidas a personas con diversidad funcional, con el fin de medir su eficacia real en el acceso al mercado ordinario y redistribuir los recursos públicos hacia medidas que promuevan empleo estable, de calidad y en igualdad de condiciones. Es igualmente necesario reforzar la acción sindical y la vigilancia laboral para asegurar que los puestos de trabajo se adapten de manera efectiva a las necesidades de las personas con discapacidad, garantizando el cumplimiento normativo y la protección de sus derechos laborales.

Por último, debe impulsarse la formación y la capacitación profesional orientada a mujeres y personas con diversidad funcional, para facilitar su promoción y acceso a empleos cualificados, así como avanzar en políticas de corresponsabilidad y conciliación que eliminen las penalizaciones económicas y profesionales derivadas de las tareas de cuidados.

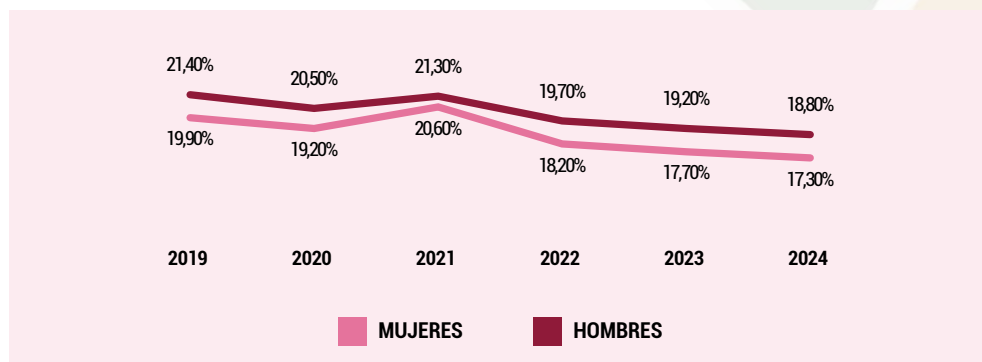
- Implementar políticas de mejora salarial a través de la negociación colectiva.
- Promover la transparencia salarial y combatir la brecha salarial mediante auditorías.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y el acceso a empleos de calidad.
- Establecer medidas de apoyo para sectores que sufren de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

BLOQUE 8.3.4. POBLACIÓN TRABAJADORA EN SITUACIÓN DE POBREZA



INDICADORES

Población trabajadora en situación de pobreza (%)



ANÁLISIS

La evolución histórica de la población trabajadora en situación de pobreza refleja una reducción en la tasa desde 2019, que se traduce en una mejora de las condiciones de la clase trabajadora. No obstante, esto no debe impedirnos ver la realidad: un 18% de las personas trabajadoras no tienen capacidad de alcanzar un buen nivel de calidad de vida sólo con su salario.

Desde una perspectiva de género, la tasa de las mujeres vuelve a ser sistemáticamente mayor que la de los hombres. Necesitamos nuevas herramientas y programas públicos para atacar la feminización de la pobreza, al que se suman otros factores como puedan ser, en algunos casos, la condición de estar al frente de familias monomarentales.

PROPUESTAS SINDICALES

Es necesario combatir esta situación con total contundencia por parte del sindicato y de las administraciones públicas para acabar con esta anomalía. Las personas deben ser capaces de mantener su vida a un nivel de calidad digno con su salario; cualquier situación opuesta sólo permite pensar en las realidades que sufrían las personas de clase baja durante la industrialización.

Apostamos por el aumento del salario mínimo hasta alcanzar el 60% del salario medio nacional, por reforzar la negociación colectiva y por la creación de estructuras laborales que faciliten un correcto desarrollo profesional. Igualmente, es necesario combatir las situaciones de precariedad y reducir el número de contratos a tiempo parcial en favor de los de tiempo completo.

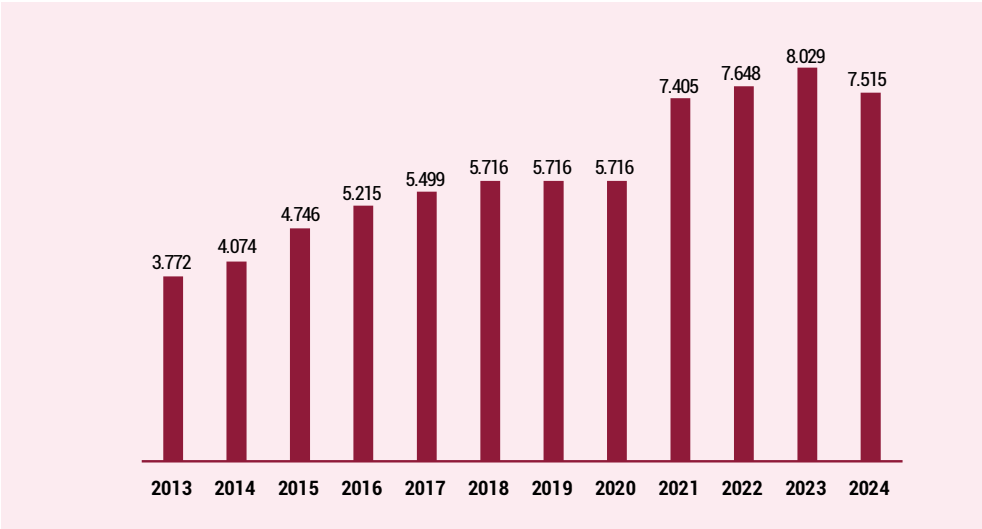
Además, deben ponerse en marcha políticas públicas específicas para abordar la pobreza de las mujeres trabajadoras, que se mantiene por encima de la de sus compañeros varones por múltiples problemas estructurales como las barreras de acceso al mercado laboral o la existencia de hijos a cargo.

META 8.6. REDUCIR SUSTANCIALMENTE EL PORCENTAJE DE JÓVENES QUE NO ESTÁN EMPLEADAS Y NO CURSAN ESTUDIOS NI RECIBEN CAPACITACIÓN.

INDICADORES



Gasto en fomento del empleo (M€)



Proporción de Personas Jóvenes entre 15 y 24 años que no reciben formación ni están empleadas

	Total	Hombres	Mujeres
2020	13,88	14,77	12,93
2021	11	11,78	10,17
2022	10,47	10,66	10,27
2023	9,9	10,68	9,08
2024	10,12	10,58	9,64

Proporción de Jóvenes entre 16 y 24 años que trabajan y reciben formación (reglada o no)

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2021T4	9,77%	7,71%	11,95%
2022T4	10,65%	9,89%	11,46%
2023T4	11,23%	10,73%	11,77%
2024T4	12,20%	11,69%	12,75%

Año	% jóvenes ocupados que estudian	Fuente
2021	31,8 %	Estimación INE-EPA
2022	32,9 %	CJE 2022
2023	34,1 %	CJE 2023
2024	≈ 35 % (provisional)	INE, EPA T1-2024

ANÁLISIS

El fomento del empleo ha sufrido algunas fluctuaciones, si bien se ha mantenido constante una tendencia al aumento a excepción de los años 2021 y 2022, cuando disminuyó. Estos datos, competencia de las comunidades autónomas, reflejan un esfuerzo público por fomentar la creación de empleo; la cifra de 2024, aún provisional según el INE, debe ser contextualizada en el cambio de gobiernos en la gran mayoría de comunidades autónomas en el año 2023. Con todo, debe valorarse positivamente el incremento de los últimos once años, que prácticamente ha duplicado su importe desde el año 2013.

El análisis de la proporción de personas jóvenes entre 15 y 24 años que no se forman ni trabajan refleja una tendencia positiva. El dato global pasando de 13,88 (en momento pandémico) hasta un 10,12 en 2024, lo que supone un descenso progresivo de más de tres puntos y medio durante los años posteriores a la Covid. Por su parte, la estadística de jóvenes que estudian y trabajan revela un aumento progresivo del indicador, dejando un mensaje claro: ya hay más jóvenes “sisis” que “ninis”, con el 12,20% de jóvenes entre 16 y 24 que empuñan a la vez el libro y el martillo. Sin embargo, este incremento de los “sisis” no puede interpretarse únicamente como un signo positivo. Refleja también el encarecimiento de la educación y la progresiva privatización de lo que debería ser un servicio público y universal. Cada vez más jóvenes, especialmente de clase trabajadora, se ven obligadas a compaginar estudios y empleo para poder sostener su formación, lo que las sitúa en clara desventaja frente a quienes pueden dedicarse exclusivamente a estudiar. Esta dualidad evidencia una desigualdad estructural que condiciona las trayectorias académicas y laborales de la juventud.

Es importante destacar que, aunque la tasa de desempleo juvenil ha disminuido al 24,9%, la más baja desde 2008, sigue siendo significativamente superior al promedio europeo del

15%. . Esto indica que, a pesar de las mejoras, el empleo juvenil en España continúa enfrentando desafíos importantes.

Desde una óptica feminista, detectamos una nueva brecha de género. A la vista de los datos de actividad según el nivel formativo, que demuestra una brecha decreciente conforme mayor es el nivel alcanzado, se entienden los datos de empleo femenino.

Es imperativo analizar estos datos en el contexto actual de las tasas de empleo juvenil, que se sitúan en niveles históricamente altos tras la recuperación postpandemia. Sí existe inversión pública en políticas activas de empleo, tanto a nivel estatal como autonómico, aunque persisten importantes carencias en el seguimiento, evaluación y coordinación de sus resultados. La falta de una visión consolidada y transparente sobre la inversión total y su impacto real dificulta la valoración de la eficacia de estas políticas y su capacidad para mejorar de forma sostenida la inserción laboral de las personas jóvenes.

En cuanto a la temporalidad, es necesario matizar que ha disminuido de forma significativa tras la última reforma laboral, especialmente en el sector privado, lo que constituye un avance relevante en términos de estabilidad. Sin embargo, otros factores continúan limitando las oportunidades laborales y vitales de la juventud, entre ellos los bajos salarios, el abandono educativo temprano sin cualificación suficiente, y la dificultad creciente de acceso a la vivienda, que condiciona los proyectos de vida y la emancipación de las nuevas generaciones.

PROPUESTAS SINDICALES

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

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

En el ámbito del empleo juvenil, se deben implementar programas específicos que faciliten la inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral, combinando empleo con formación; no debemos olvidar que quedan casi 200.000 jóvenes sin empleo. La reforma de la formación profesional que se viene realizando debe facilitar una mejor planificación de la oferta y una mayor inversión en la oferta en centros públicos, que se viene demostrando insuficiente para atender la demanda, produciéndose una tendencia a la privatización y por tanto de nuevo al incremento de la desigualdad. La oferta por otra parte debe atender a las transiciones sectoriales vinculadas a la digitalización y el cambio climático, y no sólo a las demandas de corto plazo.



En este sentido, la reciente aprobación del Estatuto del Becario constituye un avance relevante para corregir los abusos en las prácticas formativas y garantizar su finalidad educativa. Desde CCOO se impulsó esta regulación por dos motivos principales: en primer lugar, para frenar la pérdida de calidad de las prácticas cuando se utilizan para cubrir puestos de trabajo sin una tutorización adecuada; y en segundo lugar, para evitar el fraude laboral derivado de ese uso inadecuado. El espíritu del Estatuto es recuperar la esencia formativa de las prácticas —como en el caso de la Formación Profesional—, asegurando que contribuyan realmente a un aprendizaje integral que combine teoría y práctica, y no sustituyan empleo remunerado.

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

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

Finalmente, se debe apostar por un modelo de empleo que no solo esté orientado a la creación de puestos de trabajo, sino también a la sostenibilidad y al bienestar de la clase trabajadora. Esto incluye la promoción de jornadas laborales más cortas, la lucha contra la precariedad laboral y la defensa de los derechos laborales frente a la creciente automatización y digitalización de la economía.

- Evaluar el gasto público destinado a políticas de fomento del empleo, y sus resultados. Actualmente no existe una evaluación sistemática y homogénea que permita conocer con precisión cómo se distribuyen los recursos entre el Estado y las comunidades autónomas ni qué impacto concreto generan las políticas activas de empleo.
- Incrementar la inversión en programas de empleo juvenil y formación profesional.
- Desarrollar políticas activas de empleo que fomenten la contratación de personas en situación de desempleo de larga duración.
- Implementar programas específicos para personas jóvenes y sectores vulnerables.
- Fomentar la oferta de formación profesional en los centros de adultos (personas mayores de 17 años), incluidos los programas de formación en alternancia para facilitar el acceso de personas jóvenes y capacitación para personas jóvenes.
- Impulsar y hacer seguimiento del cumplimiento del Estatuto del Becario, garantizando que las prácticas formativas sean de calidad, cuenten con tutorización efectiva y no se utilicen para cubrir puestos de trabajo, sino que respondan a su finalidad educativa y de inserción profesional.
- Implementar estrategias de inserción laboral para reducir el desempleo juvenil.

META 8.8. PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y PROMOVER UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y PROTEGIDO.

INDICADORES



Porcentaje de personas trabajadoras expuestas al calor durante la mitad de su jornada laboral (OCDE, Feeling the Heat, 2024)

25% de la población asalariada.

Indicadores de exposición psicosocial laboral (ISTAS-F1M / POWAH-UAB, 2024)

- 11,7% de las personas asalariadas refieren que muchas veces o siempre alargan su jornada laboral.
- 65,2% considera que en su empresa falta personal.
- 64,2% declara que la planificación del trabajo no es realista.
- 48,4% experimenta exigencias emocionales elevadas.
- 62,6% sufre conflicto trabajo-vida.
- 72,2% percibe falta de reconocimiento.
- 68,9% carece de apoyo de compañeros/as y 66,5 % de sus superiores.

Desigualdad de exposición por clase y género (ISTAS-F1M, 2019)

En puestos manuales, el 63% de las personas trabajadoras está expuesta a bajo control, el 53,6% a alta inseguridad y el 49% a bajo apoyo, frente al 28%, 36,7% y 31% respectivamente en los puestos técnicos y profesionales.

Evaluaciones de riesgos psicosociales en empresas

Muy escasas y desiguales territorialmente; la información sistemática solo está disponible en Catalunya.

ANÁLISIS

Los riesgos psicosociales se han consolidado como una de las principales causas de deterioro de la salud laboral y mental en España. Según el equipo de salud laboral de la Fundación 1º de Mayo y de ISTAS, la exposición a exigencias emocionales, sobrecarga de trabajo y falta de apoyo social afecta a una amplia mayoría de la población asalariada, con diferencias significativas por clase ocupacional y género. Las mujeres y las personas trabajadoras manuales concentran mayores niveles de exposición y reportan peores resultados de salud, reflejando la persistencia de desigualdades estructurales en la organización del trabajo.

El *Documento base sobre Riesgos Psicosociales y Salud Mental* de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2024) confirma que la exposición a alta tensión laboral –altas exigencias con bajo control– incrementa en un **77%** el riesgo de padecer depresión y que el bajo apoyo social, la inseguridad laboral y la falta de reconocimiento actúan como factores determinantes en el deterioro de la salud mental

Estos hallazgos coinciden con los resultados del estudio *PANEL OTS 2024*, que evidencia una sobrecarga organizativa crónica: casi dos tercios del personal asalariado percibe que falta personal y que la planificación del trabajo es irrealista.

A esta situación se suma el impacto del cambio climático. La OCDE estima que una de cada cuatro personas asalariadas trabaja en condiciones de estrés térmico durante al menos la mitad de su jornada, lo que subraya la urgencia de integrar la prevención del calor y los fenómenos meteorológicos extremos en las estrategias de salud laboral.

El conjunto de datos confirma que el cumplimiento de la meta 8.8 requiere ampliar el concepto de “entornos seguros” hacia una perspectiva integral que incorpore la salud mental, la igualdad de género y la sostenibilidad ambiental.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Reforzar la prevención sindical en materia psicosocial**, garantizando la participación activa de la representación de las personas trabajadoras en la evaluación y gestión de los riesgos mentales y organizativos.
- **Incorporar indicadores de bienestar psicosocial** en los marcos nacionales de seguimiento del ODS 8, armonizados con las recomendaciones de la OIT y la EU-OSHA.
- **Fortalecer la negociación colectiva** para incluir cláusulas sobre cargas de trabajo, desconexión digital, reconocimiento y conciliación corresponsable.
- **Promover la formación sindical en salud mental laboral**, con enfoque de género, diversidad y clima laboral.
- **Adaptar los sistemas de prevención al cambio climático**, especialmente en sectores expuestos al calor, radiación o contaminación.
- **Exigir la recopilación homogénea de datos sobre riesgos psicosociales** en todas las comunidades autónomas mediante cooperación institucional entre INSST, administraciones territoriales y organizaciones sindicales.

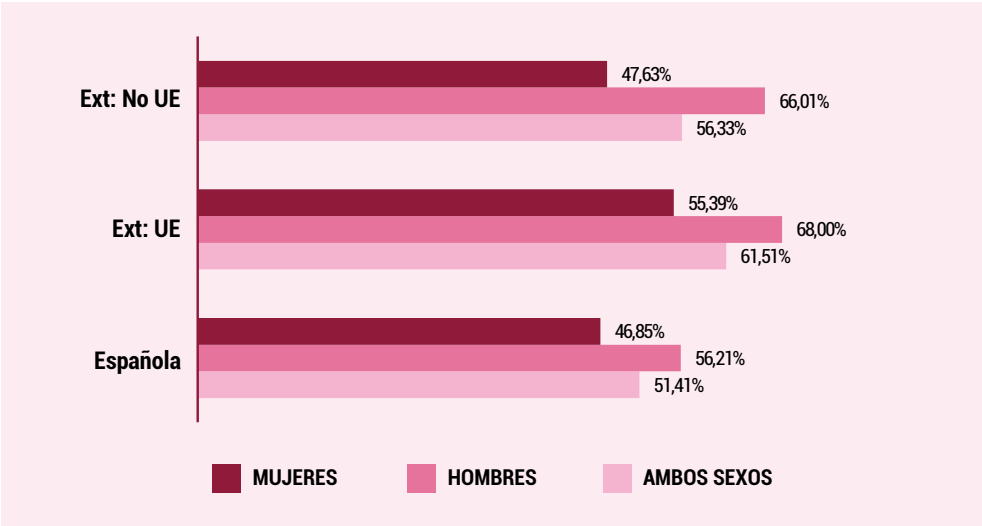
ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

- **Vincular la salud laboral con la sostenibilidad**, integrando la prevención en los planes de transición ecológica y digital justa.
- **Acordar con la empresa planes frente a las condiciones meteorológicas adversas**. Ajuste de horarios de trabajo, rotación y descansos. Como establece el Real Decreto Ley 4/2023 modificación Real Decreto 486/1997 Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre.
- **A través de la negociación colectiva se negociarán protocolos de actuación** que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos. Modificación art. 85 Ley del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto Ley 8/2024.

INDICADORES



Tasa de empleo por nacionalidad y sexo 2024-T4 (%)



Tasa de paro en población extranjera por sexo (%)

		2015 - T4	2018 - T4	2021 - T4	2024 - T4
Ext: UE	Hombres	22,9	14,2	9,59	10,68
	Mujeres	24,98	18,37	22,84	12,85
Ext: No UE	Hombres	29,83	21,93	19,22	15,3
	Mujeres	32,23	25,31	26,94	19,71

Accidentes laborales mortales

	Accidentes
2008	320
2009	222
2010	185
2011	209
2012	168
2013	124
2014	119
2015	154
2016	137
2017	160
2018	141
2019	165
2020	177
2021	164
2022	200

ANÁLISIS

La tasa de empleo por nacionalidad y sexo el cuarto trimestre de 2024 revela diversos patrones. En primer lugar, hallamos una consistente brecha de género, demostrando los hombres una mayor tasa que las mujeres sin importar la nacionalidad. Los datos reflejan, nuevamente, barreras de acceso al mercado laboral de las mujeres, incluyendo cuestiones de discriminación o las responsabilidades laborales.

Si atendemos a la nacionalidad, observamos cómo las personas extranjeras muestran mayores tasas de empleo, con las personas migrantes de la Unión Europea por delante de las que vienen de países no comunitarios e independientemente del sexo. Las mujeres extranjeras continúan registrando tasas significativamente más bajas que los hombres, lo que refleja una situación de doble vulnerabilidad derivada de la intersección de género y origen.

La evolución histórica de la tasa de paro en población extranjera refleja una mejoría de la situación laboral, con todos los grupos mostrando menor desempleo en 2024 que en 2015. No obstante, los datos de personas extranjeras externas a la UE se ubican significativamente por encima de la media nacional de la tasa de paro, lo que refleja la necesidad de enfrentar la discriminación por motivo de origen étnico o racial en el mercado laboral.

Por otro lado, los datos de accidentes laborales mortales muestran una evolución positiva con fluctuaciones, pero aún refleja una realidad preocupante: en el año 2022, doscientas personas fallecieron en el ámbito laboral. Pese a haber habido una positiva rebaja del 37,5%

desde 2008, las cifras actuales siguen siendo inaceptables; es necesario seguir trabajando y presionando a los empleadores para garantizar entornos y herramientas de trabajo seguras. En términos comparados, vemos que países de nuestro entorno muestran un dato mucho mayor que el nuestro; sólo en 2022, Francia tuvo 435 accidentes laborales mortales, un 137,5% más que en España pese a tener un 42% más de población.

PROPUESTAS SINDICALES

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

Para abordar las barreras que pueden enfrentar las personas extranjeras, es crucial desarrollar programas específicos de empleabilidad y formación. Además, es esencial fomentar la inclusión cultural y lingüística para facilitar el acceso al mercado laboral. Las mujeres extranjeras deben ser un grupo prioritario en estas políticas, mediante programas de capacitación que les permitan acceder a empleos dignos y bien remunerados.

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

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



REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

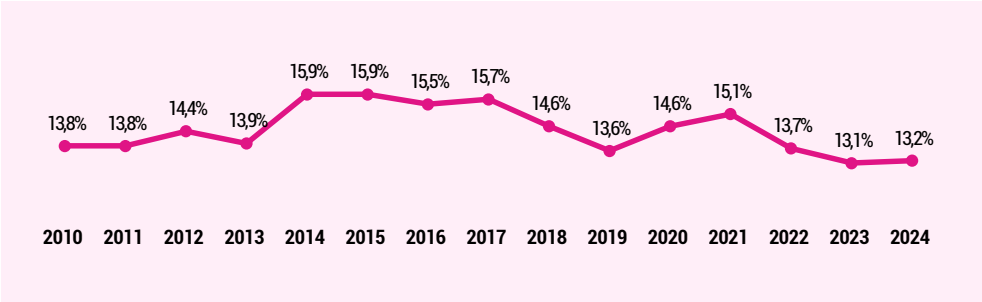
ODS 10

META 10.2. POTENCIAR Y PROMOVER LA INCLUSIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y POLÍTICA DE TODAS LAS PERSONAS INDEPENDIENTEMENTE DE CUALQUIER CONDICIÓN.

INDICADORES



Porcentaje de personas que viven por debajo del 50% de la mediana nacional de los ingresos



ANÁLISIS

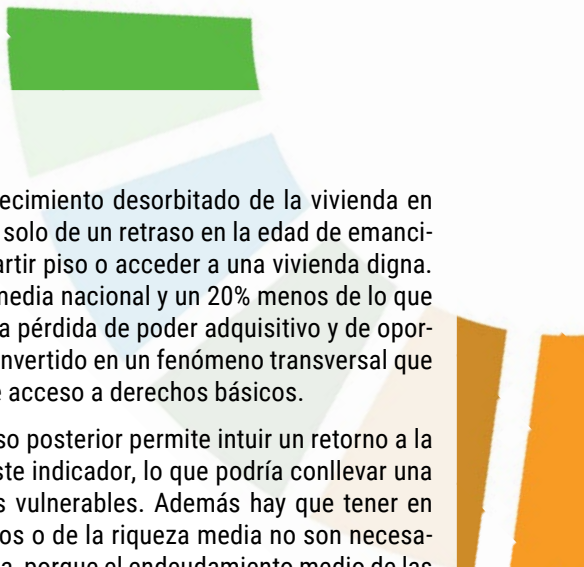
La evolución del porcentaje de personas que vive por debajo del 50% de la mediana nacional de los ingresos¹⁵, con una ligera fluctuación, refleja una realidad preocupante. Ese 13,2% se traduce en 6.463.033 de personas; medio millón menos que toda la población de la Comunidad de Madrid.

España ha experimentado un incremento en los niveles de pobreza relativa, alcanzando un pico en 2015 con el 15.9%, para luego mostrar una leve mejora en los últimos años, con una reducción al 13.2% en 2024. Esta tendencia sugiere que, si bien se han implementado algunas políticas públicas y sociales para mitigar el impacto de la pobreza, han sido insuficientes para erradicar la vulnerabilidad de gran parte de la población.

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

En este contexto, resulta especialmente alarmante el aumento de la pobreza juvenil. Tres de cada diez jóvenes en España se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social. Este

15 La mediana nacional de los ingresos se calcula ordenando de mayor a menor todos los sueldos del país y escogiendo el valor que haya en el medio. En este caso, además, se ha calculado el 50% del mismo.



incremento tiene una relación directa con el encarecimiento desorbitado de la vivienda en los últimos años, que ha hecho que ya no hablemos solo de un retraso en la edad de emancipación, sino de la creciente imposibilidad de compartir piso o acceder a una vivienda digna. Las personas jóvenes ganan un 25% menos que la media nacional y un 20% menos de lo que percibían sus padres a su edad, lo que evidencia una pérdida de poder adquisitivo y de oportunidades estructurales. La pobreza juvenil se ha convertido en un fenómeno transversal que refleja la desigualdad generacional y las barreras de acceso a derechos básicos.

Tras un repunte en los años pandémicos, el descenso posterior permite intuir un retorno a la senda de reducción de la población afectada por este indicador, lo que podría conllevar una mejora de las condiciones de vida de las personas vulnerables. Además hay que tener en cuenta que los indicadores de mejora en los ingresos o de la riqueza media no son necesariamente garantía de mejora del indicador de pobreza porque el endeudamiento medio de las personas ha aumentado.

PROPUESTAS SINDICALES

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

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

- **Desarrollar políticas fiscales más progresivas** que aseguren una redistribución justa de la riqueza.
- **Incrementar las prestaciones sociales** y garantizar su acceso a las personas más vulnerables para reducir la pobreza y la exclusión social.
- **Crear empleo estable y de calidad** que permita a las personas salir de la pobreza y mejorar su calidad de vida.

INDICADOR



Porcentaje del PIB generado por el trabajo asalariado

1995	47,8
1996	47,5
1997	48,5
1998	48,7
1999	48,8
2000	48,8
2001	48,1
2002	47,8
2003	47,3
2004	47,2
2005	46,9
2006	47,0
2007	47,2
2008	49,0
2009	49,5
2010	49,1
2011	48,3
2012	46,7
2013	45,8
2014	45,8
2015	45,7
2016	45,2
2017	45,1
2018	45,4
2019	46,7
2020	49,8
2021	48,9
2022	47,7
2023	47,8

ANÁLISIS

Siempre ubicado entre el 45% y el 50%, el porcentaje del PIB generado por el trabajo asalariado ha vivido diversas fluctuaciones, con su punto más alto en 2009, en plena crisis y con la situación comercial y turística pendiente de un hilo. El porcentaje se fue reduciendo en los años posteriores hasta 2020, donde volvió a repuntar. En el año 2023, el valor era el mismo que en 1995 (47,8%).

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

PROPUESTAS SINDICALES

Para corregir estas tendencias, es crucial avanzar hacia una redistribución más equitativa del PIB y mejorar las condiciones de trabajo. Es necesario reforzar las políticas de subida salarial, especialmente a través de la negociación colectiva, para asegurar que el crecimiento económico beneficie de manera equitativa a todas las personas trabajadoras. Asimismo, se debe garantizar el cumplimiento del Salario Mínimo que reflejen el coste real de la vida de acuerdo al Comité Europeo de Derechos Sociales¹⁶, así como promover la estabilidad laboral, la movilidad y la flexibilidad funcional y competencial, la formación y capacitación y la reducción de la temporalidad y la precariedad.

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

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

- **Aumentar el salario mínimo interprofesional** progresivamente para mejorar la distribución del PIB hacia los trabajadores. En concreto, elevarlo hasta el 60% del salario medio nacional conforme recomienda la Carta Social Europea.
- **Mejorar los salarios y las condiciones laborales mediante la negociación colectiva**, asegurando una mayor participación de los trabajadores en los beneficios económicos.
- **Implementar políticas fiscales que redistribuyan los ingresos** y reduzcan la concentración de riqueza en el capital.

16 <https://rm.coe.int/cc231casedoc1-en/1680ae1293>

INDICADOR

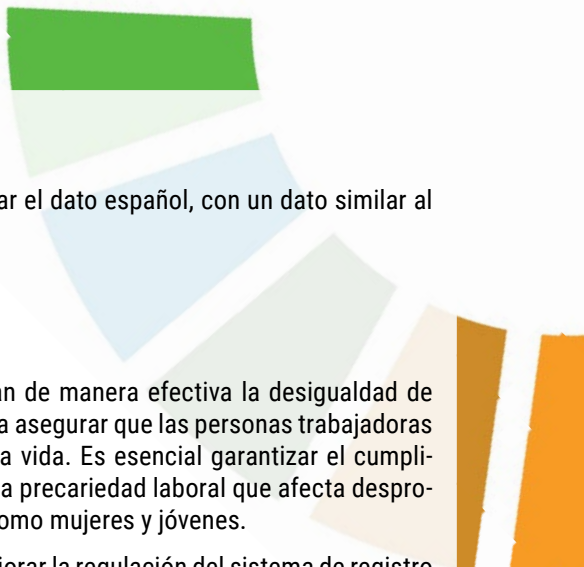


Coeficiente de Gini	
2008	32,4
2009	32,9
2010	33,5
2011	34,0
2012	34,2
2013	33,7
2014	34,7
2015	34,6
2016	34,5
2017	34,1
2018	33,2
2019	33,0
2020	32,1
2021	33,0
2022	32,0
2023	31,5

ANÁLISIS

El Coeficiente de Gini es un indicador clave en el análisis de la desigualdad económica en una población. Desde el año 2008, el dato creció de manera prácticamente sostenida hasta 2014, cuando empezó a descender. Creció de nuevo en 2021, para reducirse hasta el valor más bajo de la serie histórica, con un 31,5 en 2023. Estos datos reflejan una tendencia a la concentración de riqueza en las rentas más altas.

Todo ello evidencia que, aunque ha habido mejoras en los últimos años, la desigualdad económica sigue siendo una barrera para el bienestar de la población trabajadora. La caída del coeficiente de Gini no implica que las condiciones laborales y de vida de las personas trabajadoras hayan mejorado de manera equitativa. La precariedad sigue siendo un problema de fondo en el mercado laboral, y las personas jóvenes siguen encontrando problemas para acceder al mercado laboral, lo que perpetúa la desigualdad económica.



No obstante lo anterior, es importante contextualizar el dato español, con un dato similar al de Italia, Alemania, Portugal o Francia.

PROPUESTAS SINDICALES

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

En el marco del diálogo social, es imprescindible mejorar la regulación del sistema de registro de jornada, el contrato a tiempo parcial y del despido.

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

Por último, es necesario reforzar las políticas de protección social, como el Ingreso Mínimo Vital, para asegurar que las personas en situación de vulnerabilidad tengan la oportunidad de salir de la pobreza. Se debe añadir el impulso a programas de formación y capacitación, especialmente dirigidos a los sectores de población más desfavorecidos, para mejorar su empleabilidad y su capacidad de acceder a empleos de calidad.

META 10.4. LOGRAR PROGRESIVAMENTE UNA MAYOR IGUALDAD

INDICADOR



Presión Fiscal

	Imptos/PIB (%)
2010	36,4
2011	36,2
2012	37,7
2013	38,7
2014	39
2015	38,4
2016	37,9
2017	37,9
2018	39
2019	39
2020	41,5
2021	42,8
2022	41,8
2023	41,9
2024	42,3

ANÁLISIS

La evolución de la presión fiscal muestra tendencias divergentes en términos de recaudación fiscal. De acuerdo con Eurostat, los impuestos sobre el PIB representaron un 36,4% desde 2010, cifra que no ha cesado de aumentar en los últimos años, bien por un aumento de los impuestos o por un descenso del PIB.

El aumento de la presión fiscal no es necesariamente negativo si se traduce en una mayor inversión en servicios públicos de calidad, como sanidad, educación y protección social. Es necesario garantizar un sistema tributario justo y progresivo, de manera que quienes gozan de una mayor renta contribuyan de manera acorde con su amplia capacidad.

PROPUESTAS SINDICALES

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

META 10.7. FACILITAR LA MIGRACIÓN Y LA MOVILIDAD DE LAS PERSONAS

INDICADORES



Población migrante por sexo

Año		Total	Unión Europea	Europa no UE	África	América cent.
2022	Hombres	2.778.214	805.645	274.021	728.528	140.392
	Mujeres	2.764.718	812.266	314.029	489.178	228.069
	Total	5.542.932	1.617.911	588.050	1.217.706	368.461
2021	Hombres	2.725.152	793.642	265.285	714.386	136.453
	Mujeres	2.714.996	798.342	306.800	484.187	227.810
	Total	5.440.148	1.591.984	572.085	1.198.573	364.263
2020	Hombres	2.719.877	940.406	258.774	711.905	131.843
	Mujeres	2.714.276	940.415	303.288	481.502	224.259
	Total	5.434.153	1.880.821	562.062	1.193.407	356.102

Año		América Norte	América Sur	Asia	Oceanía	Apátridas
2022	Hombres	32.886	523.644	268.880	2.021	2.197
	Mujeres	43.742	650.256	224.185	1.559	1.434
	Total	76.628	1.173.900	493.065	3.580	3.631
2021	Hombres	31.188	505.985	274.279	2.022	1.912
	Mujeres	41.363	631.180	222.360	1.710	1.244
	Total	72.551	1.137.165	496.639	3.732	3.156
2020	Hombres	32.057	496.963	277.692	2.065	1.751
	Mujeres	42.411	626.554	222.317	1.775	1.061
	Total	74.468	1.123.517	500.009	3.840	2.812

Desglose por documentación

	Cifra
Total	7.178.927
Autorización	3.210.635
Certificado de registro	3.752.842
TIE-Acuerto de Retirada	215.450

Desglose por grupo de edad:

	Migrantes
0-15	723.147
16-64	5.711.459
65 y más	744.321

Número de personas refugiadas por cada 100.000 habitantes

		2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Total	Hombres	290,15	212,7	125,68	54,25	30,29	23,84	17,01	14,34
	Mujeres	269,36	213,69	121,83	43,04	19,04	14,59	9,98	7,36
Menor de 14	Hombres	248,21	230,04	133,26	62,48	30,38	23,2	13,18	8,06
	Mujeres	249,85	232,3	134,82	61,62	29,57	22,2	12,55	7,05
14-17	Hombres	247,47	194,68	118,79	61,59	36,51	30,08	21,02	11,8
	Mujeres	246,65	203	119,85	58,76	31,38	27,53	18,28	14,76
18-34	Hombres	680,08	505,56	287,37	112,57	60,93	45,29	29,2	23,04
	Mujeres	587,64	487,45	274,2	84,98	34,47	26,31	18,19	12,48
35-64	Hombres	243,91	158,89	98,57	44,46	26,36	21,53	17,54	16,88
	Mujeres	257,88	186,17	106,34	36,75	15,9	11,76	8,62	6,98
65 o más	Hombres	33,15	25,09	13,59	6,44	4,51	4,11	3,2	2,58
	Mujeres	54,66	39,43	20,65	7,04	3,79	3,24	2,37	2,33

ANÁLISIS

Los datos de población migrante revelan una preeminencia de población extranjera europea frente a la no europea, y dentro de la del viejo continente, de personas de países de la unión. Con cinco millones y medio de residentes, la población migrante representa el 11,22% de la población española, teniendo una fuerte implantación en nuestro país en consonancia con las cifras de países de nuestro entorno. Una amplísima mayoría de migrantes provienen de Europa, África y América del Sur, en los dos primeros casos por cercanía y en el tercero por las similitudes culturales y la facilidad que supone hablar el mismo idioma.

A nivel de conjunto no hay grandes diferencias por razón de sexo, aunque sí encontramos una clara disparidad cuando consultamos por regiones. Las mujeres son las principales migrantes de Europa y América, pero al fijarnos en Asia y en África vemos que son más los varones que acuden a España que las mujeres, llevando a un cómputo global con mayor cantidad de hombres. En función de la edad, observamos que la gran mayoría de migrantes tienen entre 18 y 64 años.

Por último, la evolución sostenida del número de personas refugiadas desde 2015 refleja el agravamiento de múltiples crisis estructurales que afectan especialmente a regiones de África y Oriente Medio. No hablamos únicamente de quienes huyen de conflictos armados, represión política o redes criminales, sino también de poblaciones desplazadas forzosamente por los efectos del cambio climático. La desertificación acelerada, la escasez hídrica y la pérdida de suelos cultivables en territorios ya vulnerables están provocando el colapso de medios de vida basados en la agricultura y la ganadería de subsistencia. Esta situación, alimentada por un orden económico global profundamente desigual, genera nuevas formas de migración forzada y exclusión.

Debemos tener presente que no todas las personas migrantes reciben el mismo trato. Los discursos racistas y xenófobos tienden a invisibilizar a quienes migran desde países europeos como Reino Unido, Italia o incluso Rumanía, mientras que dirigen sus ataques hacia quienes provienen de África o América Latina, especialmente cuando lo hacen en condiciones de vulnerabilidad. Estas narrativas discriminatorias asocian erróneamente la migración con inseguridad, desorden o amenaza, obviando que los datos del capítulo sobre el ODS 8 demuestran una contribución significativa de las personas migrantes —tanto procedentes de la UE como de terceros países— a la economía española, al fortalecimiento del mercado laboral y a la sostenibilidad del sistema público de pensiones.

El incremento sostenido de la población migrante en España evidencia el papel estructural de la migración en la economía local, especialmente en sectores como la agricultura, la construcción o los servicios, donde la mano de obra extranjera es esencial. Basta observar la participación masiva de personas magrebíes en campañas agrícolas para comprender esta realidad. Sin embargo, esta dinámica, aunque positiva desde una óptica productiva, revela una preocupante dependencia del trabajo precario. Las personas migrantes suelen concentrarse en empleos con baja remuneración, escasa protección y condiciones laborales que vulneran derechos fundamentales y estándares mínimos de seguridad y salud en el trabajo.

A pesar de la contribución de la migración al crecimiento económico, la situación de inseguridad habitacional y la falta de vivienda digna para muchas personas migrantes sigue siendo crítica. La fuerte presencia de personas migrantes de manera estable en zonas como Alicante, Almería, Huelva o Murcia, asociadas con sectores de baja cualificación, aumenta la probabilidad de que muchas enfrenten condiciones de hacinamiento o exclusión social. El acceso a vivienda digna es un derecho constitucional que debe ser abordado con urgencia,

desde políticas de vivienda accesible hasta programas de inclusión para facilitar el acceso de las personas migrantes a viviendas estables y seguras.

Las mujeres migrantes enfrentan a menudo una doble discriminación: como trabajadoras migrantes y como mujeres. Son mayormente empleadas en sectores de cuidados y servicios, como el trabajo del hogar, habitualmente al margen de contratos formales, carente de protección laboral y, en algunos casos, vinculadas a situaciones de acoso sexual. Es imprescindible luchar por la formalización del trabajo de estas mujeres y asegurarles el acceso a derechos laborales plenos. En este sentido, la adhesión del Convenio 189 de la OIT¹⁷ actúa como mecanismo legal para garantizar los derechos de las trabajadoras domésticas.

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

PROPUESTAS SINDICALES

Es fundamental fortalecer los mecanismos de inspección laboral y sancionar con firmeza a las empresas que vulneren la normativa en materia salarial y de condiciones de trabajo. Asimismo, resulta prioritario avanzar en la regularización del trabajo del hogar y de cuidados, un sector altamente feminizado donde muchas mujeres migrantes enfrentan una doble situación de vulnerabilidad: por su situación administrativa y por la falta de reconocimiento de derechos laborales plenos.

Del mismo modo, urge desarrollar políticas públicas que garanticen la inclusión efectiva de las personas migrantes, con acceso real a una vivienda digna, a la educación y a servicios de salud universales, fundamentales para prevenir situaciones de exclusión social. Este enfoque debe reconocer los retos que puede implicar el proceso de inclusión, sin que ello sirva como excusa para limitar derechos. También es imprescindible reforzar el acceso a la justicia y a los mecanismos de defensa sindical, para que las personas migrantes puedan ejercer sus derechos laborales sin temor a represalias ni a procedimientos de expulsión.

En el plano de la política migratoria, es prioritario establecer vías ágiles, garantistas y eficaces para la regularización de personas en situación administrativa irregular. Esto no solo responde a una obligación ética y de derechos humanos, sino que también favorece la economía general al permitir su incorporación al mercado laboral formal y a la protección social.

Finalmente, es esencial promover el respeto a la diversidad cultural y combatir de forma decidida el racismo y la xenofobia, tanto en los centros de trabajo como en el conjunto de la sociedad.

En este sentido, Comisiones Obreras ha apoyado activamente la Iniciativa Legislativa Popular por la regularización extraordinaria de personas migrantes, reconociendo su papel esencial en nuestra sociedad y reivindicando una legislación migratoria más justa, que garantice derechos y reconozca su contribución al desarrollo social, económico y democrático del país.

17 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-8304



ACCIÓN POR EL CLIMA

ODS 13

META 13.2. INCORPORAR MEDIDAS RELATIVAS AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LAS POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y PLANES NACIONALES¹⁸



INDICADOR

Emisiones de CO₂ equivalente

	Ton. per cápita	Toneladas
2009	8,12	232.093.800
2010	7,77	219.249.000
2011	7,75	226.685.000
2012	7,6	224.715.000
2013	7,05	197.864.300
2014	7,12	200.881.500
2015	7,4	215.782.300
2016	7,15	204.417.600
2017	7,42	219.079.600
2018	7,27	212.811.400
2019	6,82	196.989.100
2020	5,81	160.658.100
2021	6,22	174.108.200
2022	6,37	182.676.100
2023	5,95	168.009.700

ANÁLISIS

La reducción de emisiones de gases de efecto invernadero es la pieza fundamental en la lucha contra la crisis climática. De ello depende el éxito de la transición ecológica, y como consecuencia directa, la supervivencia del mundo tal y cómo lo conocemos.

18 <https://www.miteco.gob.es/es/cambio-climatico/temas/el-proceso-internacional-de-lucha-contra-el-cambio-climatico/naciones-unidas/mitigacion-cmnucc.html#contribuciones-nacionalmente-determinadas-ndc>

Las emisiones de CO₂ en España han decrecido de manera sustancial desde el año 2009, reduciéndose en un 28%. Muy esclarecedora es la tasa de toneladas de dióxido de carbono per cápita, que ha disminuido de 8,12 t. en 2009 a 5,95 t. en 2023. Las emisiones globales no se quedan atrás: aunque con fluctuaciones, hemos reducido nuestras emisiones en más de 64 millones de toneladas, un logro aún mayor si tenemos en cuenta que la población española creció en cerca de dos millones y medio de 2009 a 2023.

No obstante, los logros conseguidos distan mucho de alcanzar el nivel óptimo. Es imprescindible continuar trabajando para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero e implantar un sistema energético íntegramente compuesto por energías renovables y limpias. En ello está la supervivencia de la especie humana.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Fomentar acuerdos de transición justa que faciliten la reconversión** de sectores hacia un modelo productivo más sostenibles, protegiendo al mismo tiempo los derechos laborales y las condiciones de empleo. Deben incluir programas de formación para reorientar a las y los trabajadores afectados hacia nuevas ocupaciones empleos verdes y garantizar que las mujeres y otros colectivos históricamente excluidos tengan acceso a estas oportunidades.
- **Asegurar que los análisis de impacto climático y las políticas de reducción de emisiones consideren las desigualdades de género** mediante programas de sensibilización y formación en sostenibilidad dentro de los sindicatos, con un enfoque en la inclusión de mujeres y personas jóvenes en las áreas de economía verde y sostenibilidad.
- **Exigir que los sindicatos tengan representación en los órganos de decisión sobre políticas climáticas y con la perspectiva de la justicia social y la sostenibilidad** para defender los intereses laborales y garantizar que la transición hacia un modelo productivo justo y sostenible que no afecte negativamente a los derechos laborales ni genere nuevas formas de discriminación o exclusión. Desarrollar mesas de diálogo social que incluyan a los agentes sociales y todas las estructuras de estado afectadas, con personas formadas y especializadas que representen a las comunidades más afectadas, como trabajadoras/es de sectores de alta intensidad de carbono, colectivos vulnerables y representantes de igualdad de género, para planificar de manera inclusiva y efectiva los objetivos de reducción de emisiones.

Desde CCOO se apuesta por un Pacto de Estado para garantizar oportunidades justas y medios de vida dignos, a través de marcos de cogobernanza entre los agentes sociales y el Estado en el reparto de las financiaciones públicas, el equilibrio territorial y el diseño de un nuevo modelo productivo para nuestro país en todos los ámbitos involucrados.



INDICADOR

Energía proveniente de fuentes renovables (Porcentaje sobre el total del sector)

		2004	2009	2014	2019	2023
Unión Europea	Global	9,605	13,85	17,416	19,887	24,554
	Transportes	1,432	4,891	6,552	8,804	10,831
	Electricidad	15,871	20,654	28,601	34,086	45,299
España	Global	8,345	12,958	15,879	17,852	24,852
	Transportes	1,035	3,71	1,024	7,61	11,96
	Electricidad	19,018	27,882	37,128	37,131	56,933

ANÁLISIS

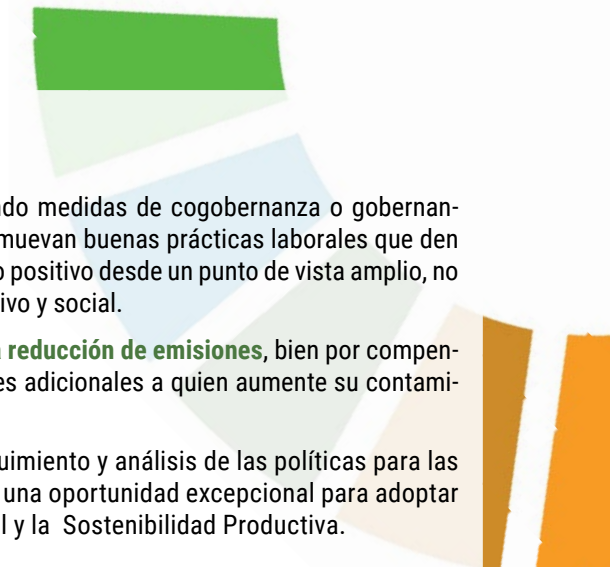
La evolución del uso de las energías renovables en España muestra una clara tendencia al alza. En 2023, el 56,9% de la energía utilizada en la electricidad provenía de fuentes renovables, frente al 19% del año 2004, lo que supone la triplicación de la cantidad. En términos comparativos, nos encontramos justo por encima de la media europea, ocupando el puesto 14 en el ránking de países con más energía limpia.

No obstante, el porcentaje de energía renovable sigue siendo insuficiente: menos de una cuarta parte de la energía consumida en España proviene de fuentes limpias. Especialmente grave es el dato de los transportes, que pese a los avances realizados en la electrificación de las redes urbanas, sólo alcanza un 11,96% de generación de energía renovable.

PROPUESTAS SINDICALES

CEs necesario aumentar la infraestructura de energías sostenibles al tiempo que se produce una desconexión fósil rápida y justa, así como incrementar sustancialmente las inversiones destinadas a energías renovables.

- **Participar en la planificación y ubicación de energías renovables** para asegurar que la dimensión económica no se anteponga a la social ni a la ambiental.
- **Aumentar la inversión en energías renovables** para reducir la dependencia de combustibles fósiles y facilitar la independencia energética, fomentar proyectos de autoconsumo y promover una transición justa.
- **Mejorar la eficiencia energética** mediante la modernización de equipos, materiales y de sistemas de producción, contribuyendo a la protección del clima y a la erradicación de la pobreza energética.

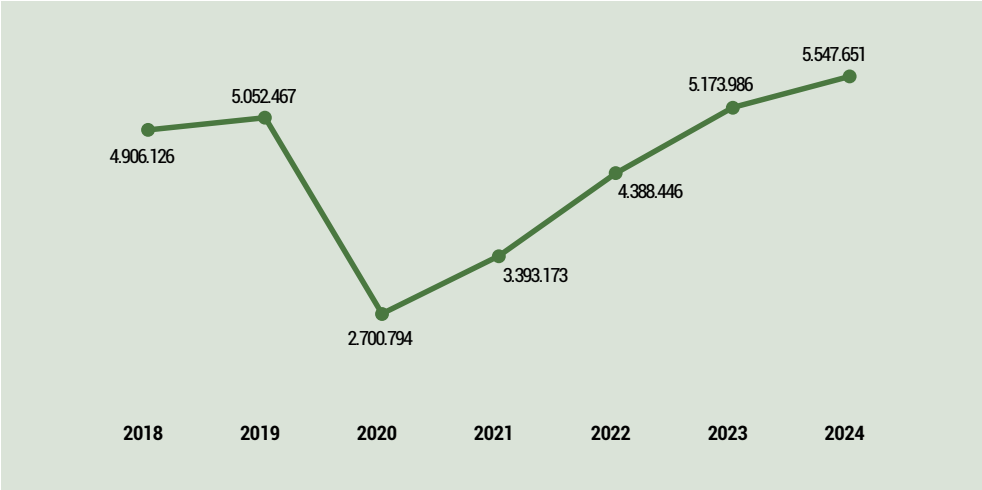
- 
- **Garantizar una transición justa** proporcionando medidas de cogobernanza o gobernanza compartida que sean innovadoras, que promuevan buenas prácticas laborales que den apoyo y formación y que garanticen un impacto positivo desde un punto de vista amplio, no sólo el laboral, también el económico, productivo y social.
 - **Introducir reformas fiscales que incentiven la reducción de emisiones**, bien por compensaciones a quien las reduzca o por gravámenes adicionales a quien aumente su contaminación.

Desde CCOO se propone un Observatorio de seguimiento y análisis de las políticas para las Transiciones desde el que convertir este reto en una oportunidad excepcional para adoptar decisiones con las que avanzar en Justicia Social y la Sostenibilidad Productiva.

INDICADORES



Personas desplazadas en transporte urbano



Principal tipo de vehículo utilizado en el desplazamiento al lugar de desarrollo profesional (2021)

Año		Coche	Trans. público	Andando	Moto, bici, otros
<30 años	Ambos Sexos	2.063.975	1.441.205	1.038.732	270.438
	Hombre	1.108.341	648.603	498.241	186.004
	Mujer	955.633	792.602	540.491	84.434
30-49 años	Ambos Sexos	6.178.154	965.280	1.066.070	502.441
	Hombre	3.404.608	332.949	399.706	341.717
	Mujer	2.773.546	632.331	666.364	160.724
≥50 años	Ambos Sexos	3.498.613	682.914	941.327	248.402
	Hombre	2.061.923	212.892	350.414	187.897
	Mujer	1.436.690	470.023	590.913	60.505

ANÁLISIS

La movilidad sostenible se ha convertido en un aspecto crucial para el desarrollo urbano y la lucha contra el cambio climático. En España, las políticas y acciones destinadas a fomentar el uso de transporte público, bicicletas y otros medios no motorizados han tenido un impacto positivo, aunque aún enfrentan varios desafíos. En los últimos años, España ha visto una ligera mejora en la infraestructura de transporte público y un aumento en el uso de vehículos eléctricos, así como un aumento de personas que recurren al transporte urbano. Sin embargo, la dependencia del automóvil privado sigue siendo alta, lo que contribuye a la congestión urbana y a las emisiones de gases de efecto invernadero.

En el año 2021, cerca de doce millones de personas utilizaron el coche para desplazarse a su lugar de estudio o trabajo. Este dato contrasta con los usuarios de transporte público, que apenas sobrepasan los tres millones, o con los de motos y bicicletas, que sólo alcanzan el millón. Este último dato, sobre todo en caso de las bicicletas, es reflejo de la carencia existente en nuestro país de infraestructuras habilitadas para ellas (carriles bici), así como de seguridad al circular por carretera entre vehículos a motor. Entre las personas jóvenes destaca el uso mayoritario del transporte público o el desplazamiento a pie, lo que podría señalar un mayor nivel de concienciación ambiental frente a las generaciones de sus padres y/o abuelos.

Estos patrones de movilidad responden a una infraestructura de transporte público limitada, que obliga a muchas personas a depender de su vehículo, generando una mayor congestión y aumentando los riesgos laborales in itinere. Además, las mujeres enfrentan desafíos adicionales, como la inseguridad en el transporte público en horarios nocturnos o en áreas desiertas, como los polígonos industriales, lo que refuerza su dependencia del vehículo privado. Estas limitaciones se agravan en áreas rurales, donde la falta de servicios de transporte adecuado aumentan la dependencia del coche.

Desde una perspectiva de género, podemos ver cómo en todas las franjas de edad los hombres usan más los vehículos individuales que las mujeres, mientras que ellas recurren más al transporte público o a caminar. Esto no sólo refleja el rol tradicional de cuidados, sino que también es fruto, en buena medida, de la brecha de género salarial: el coche y la bici se compran; el autobús y los pies, no.

PROPUESTAS SINDICALES

Resulta fundamental implementar políticas que fomenten un transporte inclusivo y seguro. Esto implica una ampliación del transporte público en áreas metropolitanas y rurales, con horarios adaptados a la realidad de trabajadoras y trabajadores, y una gestión integral que vincule planificación urbana con oferta de transporte. Es crucial también integrar la perspectiva de género en los planes de movilidad, asegurando la accesibilidad y seguridad en todas las modalidades de transporte.

- **Aumentar la inversión pública en infraestructuras de transporte** para mejorar la calidad y eficiencia del transporte público, incluyendo el aumento de carriles bici o la mejora de las frecuencias de servicio.

ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

- **Fomentar el uso de la bicicleta** mediante la ampliación de aparcamientos de bicis o sistemas de préstamos en estaciones de transporte público.
- **Promocionar los coches compartidos y los vehículos eléctricos**, implementando políticas que reduzcan los costos para los usuarios de vehículos eléctricos.
- **Fomentar una cultura de movilidad sostenible** a través de campañas de publicidad y programas en las escuelas.
- **Mejorar la seguridad en los desplazamientos** reduciendo la velocidad en zonas urbanas e implementando políticas de protección a viandantes y ciclistas.

INDICADOR



Espacios naturales protegidos por territorio (en hectáreas) (2024)

	Espacios (n)	Sup. Terrestre	Sup. Marina	Total general	% Ter. Proteg.
Andalucía	365	2.627.032,72	68.886,61	2.695.919,33	29,98
Aragón	25	168.276	0	168.276,07	3,53
Canarias	146	302.041	37.172,44	339.213,79	40,57
Cantabria	39	152.546	1.875,61	154.421,84	28,70
Cast. y León	33	813.682	0	813.682,29	8,64
Cas. Mancha	114	589.554	0	589.553,61	7,42
Cataluña	285	1.032.056	85.952,88	1.118.008,61	32,04
CF Navarra	125	85.605	0	85.604,72	8,24
C. Madrid	9	120.877	0	120.877,49	15,06
C. Valenciana	306	257.989	9.766,06	267.754,58	11,08
Extremadura	239	1.280.085	0	1.280.084,80	30,71
Galicia	98	359.184	39.312,86	398.497,27	12,10
Illes Balears	20	85.747	115.671,06	201.417,91	17,09
La Rioja	14	180.617	0	180.617,41	35,83
País Vasco	43	101.381	4.138,08	105.519,00	14,03
Asturias	54	236.160	4.109,63	240.269,85	22,25
R. Murcia	20	62.948	125,20	63.073,08	5,56
AGE (marino)	2	0	4.923.010,53	4.923.010,53	0,00
Total gene	1.934	8.455.781	5.290.020,96	13.745.802,19	
% Protegido nacional		16,70	4,91		

ANÁLISIS

España cuenta con casi 2.000 espacios naturales protegidos, lo que supone más de 13.700.000 hectáreas entre espacios naturales y marinos. En términos relativos, cerca de una quinta parte de la superficie terrestre nacional se encuentra protegida.

De acuerdo al propio ministerio, «los espacios protegidos desempeñan una función decisiva para la conservación de los ecosistemas y la supervivencia de las especies y para el mantenimiento de los procesos ecológicos y de los bienes y servicios ecosistémicos. Son uno de los instrumentos fundamentales para la conservación in situ de la biodiversidad».¹⁹ No obstante, estamos asistiendo a la degradación de los ecosistemas protegidos, lo que requiere de la intervención pública y de concienciación ciudadana para conservar el medio ambiente.

PROPUESTAS SINDICALES

Necesitamos incrementar la protección de espacios naturales protegidos, reformando los instrumentos legales ya existentes con el fin de endurecer las sanciones a aquellas personas o empresas que vulneren la integridad ecológica del territorio nacional. Igualmente, se deben implementar programas de sensibilización medioambiental desde la más tierna infancia para asegurar que las nuevas generaciones cuiden el medio ambiente.

19 <https://www.miteco.gob.es/es/biodiversidad/temas/espacios-protegidos.html>

INDICADOR



Instalaciones de autoconsumo (dato acumulado)

	Total	Residencial	Industrial
2017	4.659	2.350	2.309
2018	8.831	3.668	5.163
2019	18.669	7.995	10.674
2020	46.021	27.819	18.202
2021	112.458	81.489	30.969
2022	352.802	298.737	54.065
2023	480.106	410.532	69.574
2024	559.532	483.930	75.602

ANÁLISIS

La evolución de instalaciones de autoconsumo, entre las que se encuentran las comunidades energéticas, refleja una apuesta cada vez mayor por el autoconsumo, elemento clave tanto en la transición energética como en la reducción de costes en la factura. Es también relevante el incremento de instalaciones de autoconsumo para uso industrial, pues son estas instalaciones las que más energía consumen.

Con todo, es necesario continuar incrementando el autoconsumo en España como herramienta de refuerzo y expansión de las energías renovables.

PROPUESTAS SINDICALES

Se debe impulsar la instalación de comunidades energéticas en todo el territorio nacional mediante subvenciones a las viviendas privadas, empezando por los barrios obreros. Igualmente, debe ser una prioridad la conversión energética de los edificios públicos como imagen del sistema energético al que aspira el país. Además, el sindicato debe adaptar sus sistemas de suministro energético en todas sus sedes.

INDICADOR



Certificaciones ambientales

Abril 2025	
Organizaciones con Sistema Comunitario de Gestión y auditoría Medioambientales (EMAS)	853
Productos con Etiqueta Ecológica Europea	15.660
Licencias de Etiqueta Ecológica Europea	406

ANÁLISIS

Los datos de certificaciones ambientales revelan que en España hay 853 organizaciones con etiqueta EMAS, un sistema de gestión ambiental verificado según el Reglamento (CE) 1221/2009²⁰. Este certificado de gestión ambiental es uno de los principales estándares ambientales a nivel mundial, y su implantación en una organización acredita, entre otros aspectos, mayores esfuerzos en reducir el impacto ambiental de sus actividades, mayor intensidad en la mejora continua de sus resultados ambientales, mayor divulgación de su comportamiento ambiental y mayor participación de los trabajadores en la implantación y desarrollo del sistema de gestión.

Gran importancia tienen también los estándares ambientales de la Etiqueta Ecológica Europea, teniendo España 406 licencias y 15.660 productos etiquetados. Somos el segundo país con más productos reconocidos con esta distinción, únicamente detrás de Italia (que tiene mil y uno más que nosotros), y el cuarto país con mayor número de licencias, por detrás de Alemania (que encabeza la lista), Italia y Francia.

PROPUESTAS SINDICALES

Debemos presionar a las empresas para que se sumen al sistema comunitario de gestión y auditorías (EMAS) para aumentar su fiscalización ecológica, consiguiendo un mayor compromiso con la transición ecológica. Igualmente, se debe incentivar la adopción de los requisitos exigibles para la concesión de la Etiqueta Ecológica Europea.

20 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:32009R1221>



PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

ODS 16

METAS 16.1. Y 16.3. PROMOCIÓN DEL ESTADO DE DERECHO Y REDUCCIÓN SIGNIFICATIVA DE LA VIOLENCIA

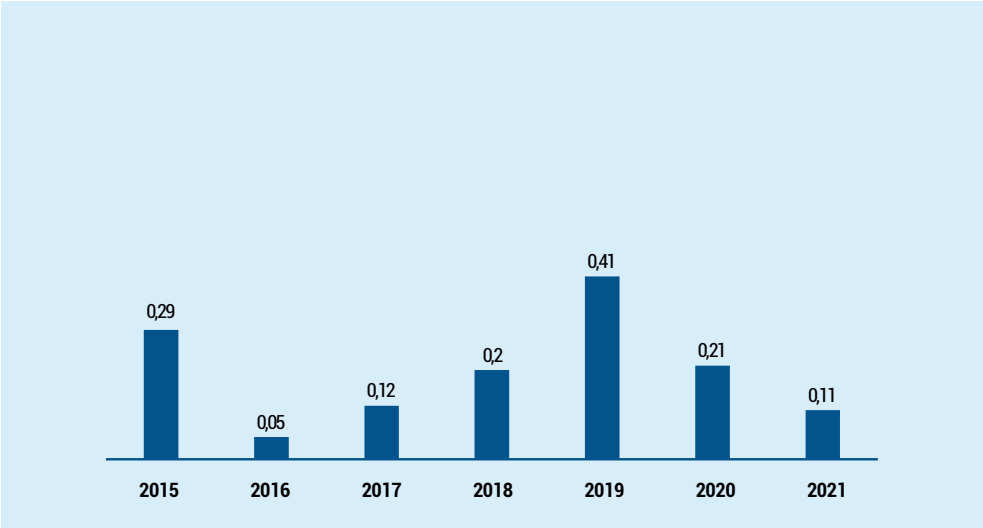
INDICADORES



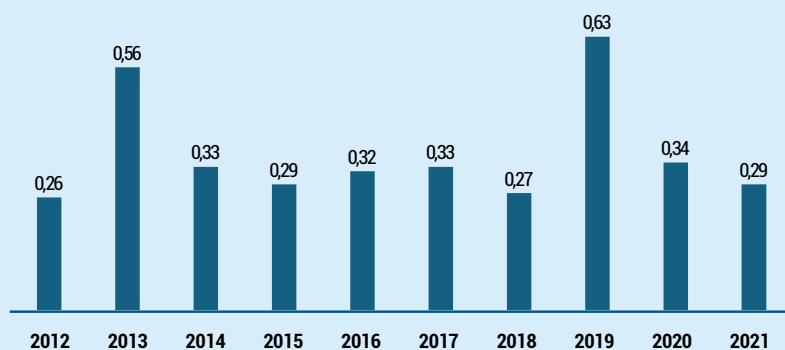
Víctimas de trata de personas por cada 100.000 habitantes



Trabajo forzado, esclavitud y servidumbre por cada 100.000 habitantes



Explotación sexual por cada 100.000 habitantes



Delitos por motivos de odio y discriminación

	2021	2022	2023	2024
Antigitanismo	18	22	37	18
Antisemitismo	11	13	23	37
Aporofobia	10	17	18	24
Discapacidad	28	23	49	31
Diver. sex. gro.	466	459	522	528
Enfermedad	21	11	11	9
Fe religiosa	63	47	55	59
Generacional	35	15	21	16
Ideología	326	245	352	147
Raza/xenof.	639	755	856	804
Sexo/Género	107	189	206	181
Total	1.724	1.796	2.150	1854

ANÁLISIS

La tasa de víctimas de trata de personas ha fluctuado en los últimos años, con una media de 0,519 y un máximo de 1,11 víctimas por cada 100.000 personas en el año 2019, drásticamente reducido a 0,57 el año siguiente. Este descenso puede deberse a medidas legislativas y ejecutivas, pero también debe tenerse en cuenta el contexto pandémico de los años 2020 y 2021. Los datos muestran una mayor incidencia en períodos concretos, por lo que se requieren políticas continuas y sostenidas para su erradicación.

El trabajo forzado, la esclavitud y la servidumbre han tenido picos preocupantes, alcanzado el dato de 0,41 en 2019. La disminución posterior refleja avances en la actuación de las instituciones, pero podría ser también consecuencia de una menor identificación de víctimas. Este fenómeno está asociado a sectores con alta precarización laboral, como la agricultura, el empleo en el hogar y la construcción donde la vigilancia es muy complicada y las condiciones laborales más vulnerables.

La explotación sexual ha mostrado una tendencia más constante, si bien el dato más alto vuelve a situarse en el año 2019. Este tipo de explotación afecta mayoritariamente a mujeres migrantes en situaciones de precariedad, lo que refuerza la necesidad de políticas feministas y laborales integradas. El aumento coincidente en el año 2019 se debe a la síntesis de factores estructurales internacionales (migración forzada, crisis económica, violencias machistas...), la ausencia de vías seguras de migración y la mejora en los mecanismos de detección que no fueron acompañadas por mejoras en la protección y regularización de las víctimas.

Tras un período de tres años de incremento preocupante, los delitos de odio han registrado un descenso significativo del 13,8 % en 2024 respecto al año anterior, sumando 1.955 casos frente a los 2.268 de 2023 (aunque nuestra cifra es distinta, así que omitiré la comparación directa con cifra). Aunque disminuyen los delitos por racismo y xenofobia (-6,07 %), continúan siendo los más frecuentes, mientras que aumentan significativamente los delitos por antisemitismo (+60,87 %) y aporofobia (+33,33 %). Este cambio de tendencia podría relacionarse tanto con una mayor efectividad de las políticas de prevención como con un aumento de la concienciación social y confianza en las instituciones. No obstante, persiste el riesgo de retroceso si no se sostienen políticas activas que combatan la polarización social, el discurso de odio y la radicalización. Este incremento no puede analizarse al margen del contexto de polarización social y política, donde se está produciendo una normalización del discurso del odio en el espacio público, en medios y en redes sociales.

Las campañas y discursos que alimentan el miedo, la supuesta inseguridad ciudadana o la criminalización de colectivos (como migrantes, personas LGTBI o activistas) generan un caldo de cultivo que favorece la legitimación del odio y la violencia. La instrumentalización de conceptos como “libertad de expresión” para justificar ataques contra personas racializadas, feministas o defensoras de derechos humanos debilita la cohesión social y la democracia.

Aunque el incremento de denuncias puede interpretarse también como una mayor conciencia social y confianza en los mecanismos institucionales, no debe ocultarse el riesgo de retroceso si no se implementan políticas activas y sostenidas de prevención, protección y sanción, especialmente en contextos de desinformación y radicalización política o religiosa.

Paralelamente, los delitos de odio han crecido significativamente, alcanzando en 2023 las 2.150 denuncias —426 más que en 2021—, con un repunte especialmente preocupante de los casos vinculados al sexo o género, y a la xenofobia. Este incremento no puede analizarse al margen del contexto de polarización social y política, donde se está produciendo una normalización del discurso del odio en el espacio público, en medios y en redes sociales.

Las campañas y discursos que alimentan el miedo, la supuesta inseguridad ciudadana o la criminalización de colectivos (como migrantes, personas LGTBI o activistas) generan un caldo de cultivo que favorece la legitimación del odio y la violencia. La instrumentalización de conceptos como “libertad de expresión” para justificar ataques contra personas racializadas, feministas o defensoras de derechos humanos debilita la cohesión social y la democracia.

Aunque el incremento de denuncias puede interpretarse también como una mayor conciencia social y confianza en los mecanismos institucionales, no debe ocultarse el riesgo de retroceso si no se implementan políticas activas y sostenidas de prevención, protección y sanción, especialmente en contextos de desinformación y radicalización.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Reforzar la vigilancia** para detectar casos de explotación laboral y trabajo forzado en sectores de riesgo.
- **Establecer mecanismos de denuncia anónima** y protección a las víctimas trabajadoras.
- **Implantar sistemas de formación obligatoria** para identificar las situaciones de trata, explotación o esclavitud laboral.
- **Crear centros de atención locales** con servicios de asistencia psicológica, legal y social para las víctimas.
- **Fortalecer los sistemas de protección social** con medidas específicas como la agilización de los trámites para la obtención de subsidios públicos o la puesta en marcha de programas de rehabilitación y formación profesional.
- **Implementar plenamente el Convenio 190 de la OIT** para combatir el acoso y la explotación laboral.
- **Sensibilizar sobre la pluralidad y castigar el odio** para garantizar una sociedad en la que quepan todas las personas.
- **Rechazar los discursos que alimentan el miedo** y la criminalización de colectivos, promoviendo una narrativa sindical basada en la solidaridad y los derechos universales.
- **Exigir la aplicación efectiva de la Ley Integral para la igualdad de trato** y no discriminación, con especial atención a los crímenes por razón de género, orientación sexual, origen étnico o ideología.
- **Participar activamente en plataformas** antirracistas, feministas y de derechos humanos, para construir alianzas amplias frente a la escalada de discursos intolerantes.

META 16.7. GARANTIZAR LA ADOPCIÓN EN TODOS LOS NIVELES DE DECISIONES INCLUSIVAS, PARTICIPATIVAS Y REPRESENTATIVAS

INDICADOR



Convenios, empresas, personas trabajadoras afectadas y variación salarial media

	2017	2019	2021	2023
Registro hasta...	junio de 2019	julio de 2021	junio de 2023	junio de 2024
Convenios	5.741	5.539	4.727	4.251
Empresas	1.312.135	1.238.411	1.224.343	1.250.433
Trabajadorxs	10.855.280	11.397.608	11.543.242	11.940.111
Jornada media	1.743,73	1.749	1.737,19	1.750
Var. salarial	1,46%	2,24%	1,61%	3,71%

ANÁLISIS

La negociación colectiva es una herramienta fundamental para la garantía de los derechos laborales y la reducción de la desigualdad en el ámbito del trabajo. Podemos observar una tendencia a la reducción del número de convenios registrados desde 2017, pasando de 5.741 a los 4.251 registrados hasta junio de 2024. No obstante, pese a lo que se podría creer, este descenso no ha supuesto una menor protección de las personas trabajadoras, ya que el número de personas cubiertas ha aumentado significativamente en el mismo periodo: hemos pasado de 10,2 millones de trabajadores y trabajadoras cubiertos en 2017 a 11,9 millones en 2023.

Este fenómeno se explica por una concentración de la negociación en ámbitos de aplicación más amplios, principalmente sectoriales y territoriales, en detrimento de los convenios de empresa. Este cambio está directamente relacionado con la reforma laboral contenida en el Real Decreto-ley 32/2021²¹, que revirtió la primacía del convenio de empresa impuesta por la reforma de 2012²², devolviendo a los convenios sectoriales el papel predominante en la fijación de condiciones laborales. La concertación social, en la que participa activamente CCOO, ha jugado un papel clave en este proceso, permitiendo la consolidación de convenios sectoriales de ámbito provincial y autonómico, así como un notable incremento de los convenios interautonómicos.

21 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

22 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076>

En términos salariales, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) ha sido determinante en la evolución de la variación salarial, asegurando incrementos superiores a los de años anteriores. A nivel estatal, la variación salarial media ha pasado del 0,71% en 2015 al 3,71% en 2023.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Garantizar la estabilidad y ultraactividad de los convenios colectivos**, asegurando que la reforma del Real Decreto 32/2021 se consolide e impidiendo cualquier retroceso que devuelva la primacía a los convenios de empresa en detrimento de los sectoriales. La estabilidad de los convenios debe garantizarse con mecanismos que refuercen su ultraactividad, evitando que la falta de acuerdo derive en la pérdida de derechos laborales.
- **Profundizar en la aplicación del V AENC**, que debe aplicarse con criterios de equidad salarial, asegurando subidas salariales que realmente compensen la inflación y reduciendo la brecha salarial de género. Es necesario fortalecer las cláusulas de revisión salarial indexadas al IPC.
- **Incorporar de manera efectiva los planes de igualdad en los convenios**, reflejando la obligatoriedad de los mismos con mecanismos de seguimiento y sanción para su cumplimiento efectivo.
- Aplicación de nuevos mandatos normativos en la negociación colectiva:
 - **Integrar los mandatos de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos** (arts. 87 a 91) en la regulación de la protección de datos de las personas trabajadoras.
 - **Incorporar las disposiciones del Real Decreto Ley 8/2024 sobre protocolos de emergencia** en las empresas, asegurando medidas de seguridad y protección ante crisis y desastres naturales.
- **Hacer cumplir la Directiva 2019/1152 de la UE relativa a condiciones laborales** transparentes y previsibles, aplicándose en la negociación colectiva para garantizar contratos estables, reducción del trabajo precario y mejor regulación del tiempo de trabajo.
- **Extender la negociación colectiva a sectores con baja cobertura**, habitualmente feminizados y precarizados como el empleo del hogar, el comercio minorista y la hostelería. Se deben establecer convenios específicos que protejan a las trabajadoras y reduzcan las desigualdades estructurales.



ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

ODS 17



METAS 17.2. Y 17.14. MEJORAR LA COHERENCIA NORMATIVA EN EL DESARROLLO SOSTENIBLE Y ASEGURAR QUE LOS PAÍSES DESARROLLADOS CUMPLAN SUS COMPROMISOS EN COOPERACIÓN AL DESARROLLO

INDICADOR



Volumen de AOD en los presupuestos

	Importe
2007	3.229.675.379,55 €
2008	4.137.292.904,58 €
2009	4.125.530.026,60 €
2010	3.973.914.885,28 €
2011	2.687.461.401,74 €
2012	1.365.919.497,42 €
2013	1.573.378.957,67 €
2014	1.242.663.579,86 €
2015	1.064.920.413,12 €
2016	3.592.022.860,65 €
2017	2.016.476.561,47 €
2018	2.150.539.568,97 €
2019	2.296.226.505,62 €
2020	2.305.356.608,29 €
2021	2.726.937.703,53 €
2022	3.646.691.533,74 €
2023	3.162.835.811,46 €

ANÁLISIS

La Meta 17.14, que busca mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible, resalta las dificultades estructurales para alcanzar una verdadera integración de políticas de desarrollo. El volumen de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) es un ejemplo clave de esta incoherencia. En el contexto español, observamos que la inversión en AOD ha sido errática, alcanzando un pico en 2008 con 450 millones de euros, pero disminuyendo drásticamente a 214 millones en 2013 durante la crisis económica. Aunque ha habido una recuperación gradual hasta los 306 millones de euros en 2023, sigue siendo insuficiente en comparación

con el objetivo del 0,7% del PIB que se estableció a nivel internacional para la ayuda al desarrollo. Esta falta de compromiso muestra que, a pesar de los discursos sobre desarrollo sostenible, la realidad económica y las prioridades fiscales suelen poner en segundo plano la cooperación internacional, lo que afecta principalmente a las poblaciones más vulnerables en los países receptores.

En el caso del País Valencià, el panorama es algo más alentador. Desde 2013, la inversión en AOD se ha triplicado, alcanzando los 71,8 millones de euros en 2023. Este crecimiento es positivo, pero aún insuficiente para alcanzar el objetivo del 0,7% del PIB. Además, es importante destacar que la inversión en AOD debe estar dirigida a proyectos que promuevan un desarrollo verdaderamente sostenible y no replicar modelos extractivistas o de dependencia. En este sentido, desde un enfoque decolonial, es fundamental que los fondos de AOD no perpetúen las relaciones coloniales de poder entre el norte y el sur global, sino que busquen empoderar a las comunidades locales, respetando su autonomía y fomentando su autogestión.

Es igualmente necesario abordar el componente feminista de la AOD. Las mujeres y niñas en los países en desarrollo son quienes sufren de manera desproporcionada las consecuencias de la pobreza, la falta de acceso a la educación, la sanidad y la seguridad alimentaria. Por tanto, la AOD debe incluir una perspectiva de género que asegure que los recursos lleguen a proyectos que favorezcan el empoderamiento de las mujeres y las niñas, que promuevan la igualdad de género y que combatan la violencia de género y la discriminación sistémica. Además, es esencial que estas políticas no se limiten a una visión occidentalizada de los derechos de las mujeres, sino que se adapten a los contextos locales y respeten las formas de resistencia y agencia propias de las mujeres del sur global.

PROPUESTAS SINDICALES

- **Incrementar el presupuesto de AOD** para alcanzar el 0,7% de la RNB antes de 2030, tanto a nivel estatal como autonómico. Establecer un calendario de incrementos anuales para garantizar la previsibilidad y sostenibilidad de los fondos destinados a cooperación, con una asignación específica hacia proyectos que reduzcan desigualdades de género.
- **Impulsar una cooperación decolonial** como herramienta de empoderamiento de las comunidades receptoras. Debemos crear alianzas con sindicatos y movimientos sociales en los países del sur global para asegurar que la cooperación no perpetúe dinámicas de dependencia, sino que fomente la soberanía local y la justicia social. Es esencial luchar contra las estructuras que perpetúan el extractivismo y el neocolonialismo.
- **Mejorar los mecanismos de transparencia y rendición de cuentas** para que la ciudadanía pueda evaluar el uso de los fondos de AOD. Promover la participación de la sociedad civil en la planificación y monitoreo de los proyectos de cooperación, para asegurar que los fondos lleguen de manera eficiente y que los resultados se alineen con los objetivos de derechos humanos y justicia social.
- **Fomentar la colaboración entre comunidades autónomas y municipios** para compartir buenas prácticas y recursos en materia de cooperación, impulsando la formación y capacitación de los equipos técnicos de las administraciones públicas en la gestión de AOD.

ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

- **Apostar por la coherencia en políticas de desarrollo sostenible** mediante una coherencia interdepartamental en políticas públicas que impacten favorablemente en todos los niveles, desde la autonomía hasta el nivel local y global. Es esencial que las políticas internas, como las de vivienda, empleo y educación, también contribuyan a reducir las desigualdades estructurales en lugar de perpetuarlas.

