

## DOCUMENTS DE DISCURS DEL CNJC SOBRE JOVES I TREBALL



### JOVES I TREBALL

QUÈ PODEM FER PER  
NO VIURE PITJOR  
QUE ELS NOSTRES PARES ?

**29 i 30 de gener de 2010**

Alberg de Joventut de Coma-ruga (av. de Palfuriana núm. 104)

<http://www.cnjc.cat/noticia/3270/>



*La xarxa d'associacions juvenils de Catalunya*

## ÍNDEX DE DOCUMENTS

1. Línies de política juvenil (apartat sobre ocupació)
2. III Carta de la Joventut Catalana (apartat sobre emancipació i ocupació)
3. Propostes del CNJC sobre treball pel PNJC 2010-2020
4. Resolució per l'equitat entre homes i dones
5. Resolució "Som diferents, som iguals"
6. Resolució sobre seguretat i salut laboral
7. Resolució "Contra la crisi, jovent associat"
8. Manifest Primer de Maig 2010 "Per l'ocupació de qualitat i l'emancipació dels i les joves"
9. Declaració Triangle Jove "Homes i dones construint igualtat"
10. Declaració Triangle Jove "Per un canvi de model econòmic

L'Administració, que hauria de clarificar què és una associació i què és una empresa de serveis, amb l'única excepció dels nous filons d'ocupació. Cal, doncs, una major transparència en les subvencions públiques, de manera que hi hagi un interlocutor únic que es regeixi per criteris objectius, tant per a les mateixes administracions com per a les associacions. Caldria un nou contracte entre els poders públics i el món associatiu en què es definissin unes línies d'actuació públiques i exigibles. Les relacions entre les administracions i el teixit associatiu haurien d'entrar en una nova cultura política, en la qual l'associacionisme tindria com una de les seves finalitats principals transmetre a l'Administració les preocupacions de la mateixa ciutadania. El moviment associatiu ha de perdre la por política, ha de canviar de paradigma i ha de fer que sigui possible i necessari traslladar a les administracions les propostes i demandes treballades des del teixit associatiu.

## Els moviments socials, motor de canvi

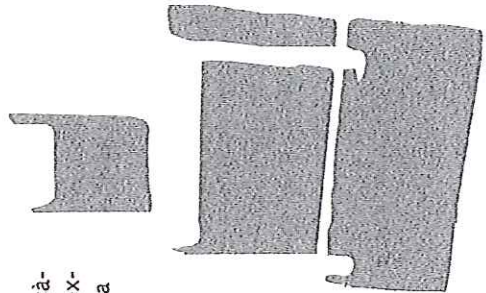
Els moviments socials s'han caracteritzat en les darreres dècades per la realització de plantejaments des de la base, des de la ciutadania organitzada, sobre qüestions que afectaven les societats modernes i que no estaven en vies de resolució. Dels grans reptes que s'han produït en el segle XX, la

**“La tendència de treball de diverses instàncies de les administracions públiques ha estat potenciar en un alt grau la dependència de les associacions, i en molts casos s'ha arribat a criteris implícits de major subvenció –conveni– a major submissió.”**

immensa majoria han estat resolts mitjançant aquestes dinàmiques tan senzilles i profundes de canvi. I moltes de les reivindicacions d'aquests moviments socials deixen en l'escenari planetari una major consciència, en un moment en què cal adoptar mesures polítiques per encarar millor l'entrada al segle XXI. Es fa necessària una articulació entre entitats, associacions, col·lectius i moviments socials per fer arribar, des de la complicitat entre elles, propostes a l'administració pública. Cal exigir l'existència d'uns canals que permetin fer arribar als poders públics aquelles qüestions que treballa el moviment associatiu per possibilitar una democràcia més directa i participativa.

Donar un nou impuls a la política entesa des d'aquesta perspectiva, revitalitzar-la en clau participativa, afavorir, en definitiva, tots els canals de

transmissió dels inputs que han de fer necessariament de les accions dels poders públics l'expressió de les demandes de la societat, implica un major reconeixement de la nostra aportació a la societat a partir de la capacitat per poder exercir aquesta nova cultura política, on tots els actors socials participin d'aquesta concepció. Aquesta nova cultura ha d'anar acompanyada per diferents mesures: l'atenció en el camp escolar a l'educació per a la participació democràtica, un tractament diferent per part dels mitjans de comunicació i la lluita per reduir la precaritzat laboral. De la mateixa manera, difícilment es podran materialitzar aquestes reflexions sobre la democràcia si al seu torn l'economia tampoc no es democratitza.



## L'ocupació

Actualment a Catalunya la taxa d'atur general és del 7,45%, aproximadament, de la població activa, però en el cas de la gent jove fins a 25 anys la taxa d'atur supera el 30% (tres vegades més), i se situa per sobre del 35% entre les dones joves –segons dades de l'INEM–. I a més, no es pot dir que la feina sigui gaire estable: la taxa de temporalitat dels i de les joves és de gairebé un 70% a Catalunya, xifra que si bé és inferior a la de la resta de l'estat espanyol, és especialment preocupant si es té en compte que la mitjana de la Unió Europea és del 14%. D'altra banda, l'any 1996 més de la meitat dels contractes temporals van tenir una durada inferior als tres mesos.

A això cal afegir-hi les preocupants dades sobre les desigualtats socials que es desprenen dels informes de Càritas o dels estudis de la Fundació Jaume Bofill, on es posa de manifest que cada vegada hi ha més bosses de pobre-

sa entre la gent jove (és a dir, joves que no arriben a uns ingressos nets mensuals equivalents al salari mínim interprofessional [SMI], per tant, menys de 68.040 ptes.). Cal afegir que avui dia és una total absurditat que hi hagi dos salaris mínims interprofessionals, un per a menors de 18 anys i un altre per a majors de 18 anys. En conseqüència, creiem que cal suprimir el sou mínim interprofessional diferenciat per a menors de 18 anys. Així mateix, donat que molts i moltes joves cobren sous similars a l'SMI, i fins i tot per sota, com és el cas dels contractes formatius, caldria forçar que aquest sou mínim sigui més elevat.

### La precarietat laboral

Es poden centrar les causes de l'atur i la precarietat laboral juvenil, en primer lloc, en una política d'ocupació inadequada, amb poques inversions productives i del sector públic i amb polítiques actives d'ocupació poc eficaces, a les que s'ha de sumar la utilització abusiva per part dels empresaris d'incomptables formes de contractació precàries a les que accedeixen majoritàriament els i les joves i que destaquen per la temporalitat i l'excessiva rotació dintre del mercat de treball. Per sobre de tot això, i com a explicació que no coneixem ningú, tenim la globalització de l'economia mundial i el fet d'haver de competir, per una banda, amb els països de la Unió Europea i, per l'altra, amb alguns països de l'anomenat Tercer Món (fonamentalment l'extrem orient) on el cost de la mà d'obra és molt menor que al nostre país.

Això per no parlar de les grans bosses d'economia submergida formades per moltes petites i mitjanes empreses que, amb l'objectiu d'estalviar-se totes les cotitzacions socials, directament donen ocupació sense cap mena d'assegurança, amb el consegüent frau a la Seguretat Social. Cal, per tant, un compromís de totes les administracions públiques a l'hora de perseguir el frau en la contractació i l'economia submergida.

Els accidents de treball, les lesions greus i les morts per causa de l'alta sinistralitat laboral existent, també formen part de la realitat de la gent jove ocupada, i són en bona part producte de la precarietat laboral, així com de la manca de formació del/la jove treballador/a. Calen més polítiques de prevenció de la sinistralitat laboral i que les empreses desenvolupin de manera efectiva la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Tota inversió que té cura de la salut dels treballadors i treballadores s'ha de considerar com a inexcusable.

**"Els informes sobre les desigualtats socials posen de manifest que cada vegada hi ha més bosses de pobresa entre la gent jove (és a dir, joves que no arriben a uns ingressos nets mensuals equivalents al salari mínim interprofessional)".**

La incorporació de col·lectius amb problemàtiques específiques al món del treball —com són encara en alguns sectors les dones, o també les persones amb discapacitacions, o provinents de la immigració, etc.—, també ha estat determinant en l'augment de l'atur i la contractació precària. La situació de la dona jove és especialment preocupant donat que, a més a més, pateixen de forma generalitzada un tracte molt discriminatori a l'hora d'accedir a un lloc de treball: importants diferències salarials entre homes i dones per feines idèntiques, professions "masculinitzades" on les dones no hi tenen accés, per no parlar de la gran quantitat de casos d'assetjament sexual que es produeixen diàriament i que no es denuncien per por a perdre la feina.

Respecte aquest tema, és necessari reivindicar encara l'accés de les dones joves a la igualtat d'oportunitats i l'eliminació de tot tipus de discriminació mitjançant fórmules d'acció positiva, fent especial èmfasi en la integració de les dones joves en el món laboral. Cal, així mateix, una major protecció de les situacions de maternitat.

De la mateixa manera, també cal demanar que es continuï potenciant una acció positiva per eliminar la discriminació envers persones que pateixen discapacitacions, així com envers aquelles que es troben en situació d'exclusió social.

D'altra banda, cal fer esment a la situació dels i de les joves pagesos, protagonistes d'una realitat, la de l'agricultura catalana, que avui presenta un desequilibri demogràfic important, amb greu perill de deixar el món rural sense gent. En una societat cada cop més urbana i més dedicada al sector dels serveis, ens trobem que la gent de la pagesia, sector que pot garantir la sostenibilitat de l'equilibri ecològic tenint cura de l'entorn i del medi ambient, es troba en greu perill de desaparició per manca de mitjans i d'ajuts.

Cal treballar, doncs, perquè siguin una realitat les mesures de política agrària que ajudin a la instal·lació dels pagesos i pageses joves; en aquest sentit, és fa imprescindible mantenir la política subvencionarial. També cal l'elaboració d'una Llei Marc d'Orientació de la Política Agrària.

Tot i que la proliferació de contractes temporals ja començava a fer-se evident des de finals dels anys 80, les reformes laborals dels darrers anys més que millorar la situació han contribuït a empitjorar-la, oferint un gran ventall de modalitats de contractació molt diversificades i que a la pràctica són utilitzades per moltes empreses principalment per abaratir els costos, sense inversió en formació continuada ni en prevenció de riscos laborals. També la gent jove és la més afectada pel que fa a accidents de treball, donant com a resultat l'equació *temporalitat = precarietat = accidentalitat*. En definitiva, l'esperit flexibilitador d'aquestes reformes s'han convertit en una causa més de precarització del treball.

Una bona fórmula d'apropar el relleu generacional al mercat de treball hauria de ser la potenciació de més contractes de relleu (substituir treballadors en edat de jubilació o prejubilació per gent jove).

### Idees per a la creació d'ocupació

Cada vegada es fa més palès que cal un compromís de tots els agents socials per crear més ocupació i perquè aquesta sigui més estable. Diversos estudis mostren que aquesta vegada cal fer un pas decidit cap a la transició de tot el mercat de treball al voltant de, com a mínim, uns eixos bàsics:

En primer lloc, cal parlar de la reordenació i la reducció del temps de treball. Tothom té més o menys clar que cal una reordenació en profunditat del temps de treball per flexibilitzar al màxim el mercat laboral; així, cada vegada és menys estrany treballar els caps de setmana i fer festa uns altres dies, o bé que el període vacacional no estigui centrat exclusivament en els mesos de juliol i agost, o bé que la jornada laboral vagi més enllà dels típics torns de treball fixos i inamovibles.

D'altra banda, també és cert que el volum de beneficis empresarials, especialment en el sector financer, és considerable, i que les dades macroeconòmiques són força positives. Sense anar més lluny, la gran banca incrementa acceleradament els seus beneficis any rere any, per la qual cosa no pot dir-se que el moment actual sigui de crisi econòmica.

Si tenim en compte que hi ha raons objectives per creure que es pot crear ocupació reinvertint part dels beneficis empresarials, fets com la incentivació de les empreses per part del Govern de la Generalitat i la supressió de les hores extraordinàries (només en el sector financer se'n fan més de vuit milions a l'any, declarades) ens aboquen, cada vegada és més clar, a la reducció de la jornada de treball a 35 hores setmanals.

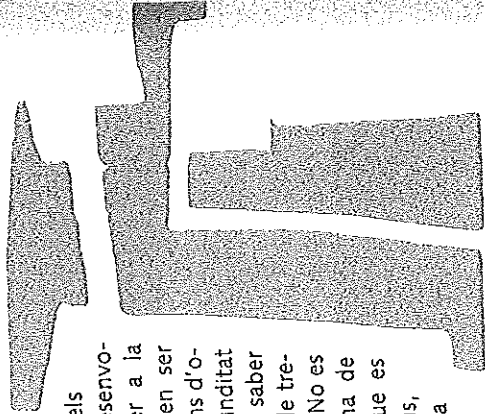
Cal avançar de forma decidida cap a la reducció de la jornada laboral setmanal a 35 hores sense reducció salarial. Alhora, cal acabar amb l'abús de la realització d'hores extraordinàries. Aquestes dues mesures esdevenen fonamentals per a la creació d'ocupació. A banda, la utilitat de treballar menys hores estaria directament relacionada amb el fet d'estar menys hores exposat als riscos laborals, de tenir més temps lliure per millorar els coneixements culturals o professionals de la persona o, simplement, estar més temps amb la parella o la família, cosa que permetria, per exemple, reparar les tasques de la llar familiar, en benefici de tantes i tantes dones i a diferència del que s'ha fet durant tant de temps.

La forma d'arribar-hi, tal com s'ha dit, seria emprant part dels beneficis empresarials, juntament amb l'aplicació d'incentivacions concretes, per part de l'administració pública, dedicades a les empreses (petites i mitjanes, majoritàriament) que no poden reinvertir els beneficis perquè simplement no en tenen. Una bona idea és la línia de crèdits per a la creació d'ocupació que preveu el Pacte per a l'Ocupació a Catalunya.

El concepte de "nous filons d'ocupació" prové del Llibre Blanc sobre el Creixement, la Competitivitat i l'Ocupació, publicat l'any 1993 i dirigit pel llavors president de la Comissió Europea, Jacques Delors. A poc a poc els governs comunitaris han tornat a reprendre aquest concepte en els seus plans d'ocupació, que no és sinó aprofundir en aquells sectors que, impulsats pels constants canvis de la societat moderna, ofereixen àmplies possibilitats de treball.

Aquests sectors es poden agrupar en quatre grans àmbits: els serveis a la vida diària, els serveis per a la millora de la qualitat de vida, els serveis culturals i relatius a l'esbarjo i els temes referents al medi ambient. El Pacte per a l'Ocupació a Catalunya també es fa ressò de la idea. Cal avançar en aquesta idea, perquè és una oportunitat de futur en la lluita per la creació d'ocupació.





Arribats a aquest punt, cal fer un incís per parlar del moviment associatiu i dels col·lectius de voluntaris i voluntàries que desenvolupen serveis, bàsicament assistencials, per a la comunitat. Moltes d'aquestes accions poden ser susceptibles de ser considerades fonts o filons d'ocupació. Per tant, cal un debat en profunditat sobre els límits de l'acció voluntària, és a dir, saber distingir entre el que pot ser un "nou lloc de treball" i el que no ho pot ser de cap manera. No es tracta pas de buidar de contingut la feina de moltes associacions que fa molt temps que es dediquen a realitzar tasques d'aquest tipus, sinó de marcar unes pautes pel que fa a la creació de noves ocupacions remunerades.

El concepte de "voluntariat" també està relacionat amb la deficient utilització que s'ha fet (sobretot les administracions públiques, però també el moviment associatiu) dels programes de prestació social substitutòria. Moltes vegades no són més que ocupacions de llocs de treball. Cal censurar aquestes actuacions i, en la línia anteriorment esmentada, generar un nou debat sobre els límits dels programes de prestació social substitutòria al final d'aquesta etapa, tenint en compte, però, que la majoria s'han de convertir en llocs de treball, perquè això és el que han estat fins ara.

Per últim, és important potenciar l'autoocupació, amb l'afegit que cal que la càrrega impositiva tan feixuga a l'hora de crear una nova empresa (autònoms, cooperatives, etc.) es redueixi o sigui més flexible per tal que les iniciatives juvenils que vagin en aquesta direcció no quedin d'entrada avortades per aquesta important limitació.

En tota aquesta línia de propostes, aquest mateix any els sindicats majoritaris, les organitzacions empresarials i el Govern de la Generalitat han signat, com ja s'ha indicat abans, el Pacte per a l'Ocupació a Catalunya. És important remarcar la importància del desenvolupament d'aquest pacte en tots els seus apartats per al futur de l'ocupació juvenil al nostre país.

Respecte a la desaparició de l'INEM, un cop fet el traspàs de les polítiques d'ocupació del govern central al Govern de la Generalitat, convé deixar

clar que el correcte funcionament del Servei Català de Col·locació serà la clau que garantirà un servei públic i igualitari per a tothom. El Servei Català de Col·locació ha de garantir, al mateix temps, un tracte especial per a tot el jovent en situació d'atur, tramitant ofertes de treball a tots els i les joves que faci un mínim de sis mesos que estan sense feina i ajudant-los a realitzar un itinerari en la seva recerca de feina.

## Les empreses de treball temporal

En la reforma laboral de 1994 es va aprovar la legalització de les empreses de treball temporal per afavorir encara més la "flexibilització" del mercat de treball. La realitat, però, ha anat molt més lluny. Aquest tipus d'empreses han acabat representant, en la majoria de casos, la legalització del fenomen anomenat "prestamisme laboral", que ja existia des de feia temps.

Tot i que en aquests moments la contractació mitjançant aquest tipus d'empreses és cada cop més elevada, ja que suposen una forma força ràpida d'entrar en el mercat de treball, ningú no ha negat que les condicions de treball en aquestes empreses són la mostra més palpable de la precarització laboral. Contractes de durada molt breu en la majoria dels casos, sous que arriben a ser un 40% inferiors als dels treballadors de l'empresa usuària i condicions de treball realment lamentables, són la realitat dels treballadors i treballadores de les ETT, gent jove en la seva immensa majoria.

En altres països d'Europa hi ha altres models d'utilització de les ETT que, fonamentalment, s'agrupen en dos: treballadors i treballadores estables especialitzats en determinades activitats, o bé treballadors i treballadores temporals que superen el salari dels treballadors de l'empresa usuària com a plus per la inestabilitat laboral. El resultat a Catalunya, com a la resta de l'Estat, ha estat la combinació més perversa: treball molt inestable i salaris baixos, amb els efectes ja descrits.

Els sindicats majoritaris han pactat avenços importants per minimitzar els efectes negatius de les ETT, com per exemple els convenis sectorials amb clàusules que limiten o prohibeixen directament la utilització d'ETT, i el mateix Conveni de Catalunya d'ETT, en el qual s'estableix l'equiparació salarial progressiva. Però aquests avenços resulten insuficients, i cal per tant una reforma en profunditat de la llei de les ETT. També és necessària

una nova definició legal de les causes d'utilització de les ETT, que presti una especial atenció a la protecció de la vida i de la salut dels treballadors i treballadores de les ETT i que revisi els sistemes de penalització per infracció laboral.

### **El món de les aules i el món del treball**

Un altre element important és la manca de vincles entre l'escola, la formació professional, la universitat i el món del treball: no es combina adequadament la teoria que s'imparteix amb l'experiència pràctica. En línies generals, s'observa un anquilosament del sistema educatiu respecte al món del treball. Aquesta manca de cohesió permet que avui encara es mantinguin algunes situacions educatives que no es corresponen amb els canvis socials i econòmics que hi ha hagut a Catalunya aquests darrers anys. S'acaba produint, per tant, una situació de més i més diferència entre la teoria rebuda a les facultats, escoles o instituts i els coneixements que exigeix el cada vegada més tecnificat món del treball. Cal, per tant, una major connexió entre els cicles formatius i les empreses i la generalització de la formació pràctica en els centres de treball de forma estructurada, i no pas de forma caòtica com s'ha fet fins ara. També cal que es faci una correcta utilització dels contractes formatius, ara que tenen una major cobertura social, després dels acords del darrer any.

Aquesta realitat, combinada amb la reforma del sistema educatiu (introducció de l'ESO, nova formació professional), també fa que es retardi l'accés de la gent jove al mercat de treball. En aquest sentit, preocupen especialment dos tipus de col·lectius de gent jove: per una banda, tots els i les joves provinents del fracàs escolar, que queden directament exclosos d'un mercat de treball especialitzat com el d'avui dia. I, per altra banda, gran part dels que han continuat els seus estudis amb segons cicles universitaris, postgraus, doctorats i estudis en general que no responen a les necessitats reals del món del treball, del qual també queden exclosos. Per a tots ells i elles, més que per a ningú, els contractes més precaris, les ETT i l'e-

conomia submergida són la "normalitat" del mercat de treball. Tal com queda també reflectit en el Pacte per a l'Ocupació, cal també una major i més efectiva integració de la formació ocupacional (per a persones en atur), de la formació contínua (per a persones ocupades) i de la formació professional (la reglada).

Els projectes d'escoles taller i cases d'oficis, plantejaments molt bons de com aprendre una feina, s'han de potenciar tot reforçant el procés formatiu dels alumnes i garantint-ne la inserció en el mercat de treball.

La majoria de plans d'estudis preveuen, en els darrers cicles de la formació professional, el batxillerat i els estudis universitaris, la possibilitat de desenvolupar polítiques actives d'ocupació: preparació del currículum, itineraris de recerca de feina, etc. En poques paraules, s'estimulen les capacitats individuals per cercar ocupació, independentment dels coneixements rebuts. Tenim les eines per fer tot això, però ara cal fer-les servir. Per tant, és força important potenciar de les polítiques actives d'ocupació en el marc del sistema educatiu.

## **L'habitatge**

Per comprendre els problemes actuals que planteja el tema de l'habitatge entre els joves del nostre país cal analitzar en primer lloc els canvis que s'han produït darrerament en alguns àmbits que hi tenen una incidència directa. La societat catalana ha evolucionat molt en els darrers anys. El model vàlid fins fa un temps partia d'unes estructures socials molt rígides en què el jove disposava d'uns models molt clars: es passava de la dependència familiar a la independència en el moment en què sortia del nucli familiar per crear una pròpia vida i aconseguia una feina, amb l'objectiu que fos la definitiva per a tota la seva etapa laboral. I un dels elements essencials d'aquesta independència era, precisament, l'adquisició d'un habitatge de propietat.

Els canvis produïts darrerament en el mercat de treball dels i de les joves, caracteritzat avui per la flexibilització de les condicions laborals —de la qual



vida de la gent jove (feina, salut, accés a l'habitatge, formació i participació, entre d'altres) i especialment els àmbits específics dels joves que presenten risc d'exclusió social per motiu de discapacitat o d'altres. El que demanem són polítiques integrals de joventut fruit del treball interinstitucional, centrades en el concepte de ciutadania i articuladores d'estratègies d'identitat juvenil, d'emancipació i de lluita contra les desigualtats i les exclusions. En aquest sentit, cal potenciar el Pla Nacional de Joventut com un acord institucional amb l'objectiu de garantir l'estabilitat i la prioritització de les polítiques de joventut.

Aquest acord institucional ha d'estar vehiculat des del Govern de la Generalitat per la Secretaria General de Joventut (SGJ), la qual ha de vetllar per la transversalitat i la integralitat de les polítiques de joventut treballant amb la resta de departaments del Govern. Front aquests, cal reforçar el paper d'interlocució de la SGJ per tal que les polítiques que estan aplicant i/o dissenyant s'adeqüin a les necessitats de la joventut, i no només siguin polítiques pensades pels adults. En un altre nivell, el Parlament, i en concret la Comissió d'Estudi sobre la Situació de la Joventut, ha de ser l'espai amb la participació de tots els agents implicats (Govern, grups parlamentaris, joves, moviment associatiu) que vetlli pel bon desenvolupament de les polítiques de joventut.

Cal també potenciar la proximitat de les polítiques de joventut amb el foment de l'acció en l'àmbit local. En definitiva, són necessàries polítiques centrals per a qüestions nuclears –treball, habitatge–, en lloc de residuals i perifèriques, i sempre amb la consideració dels i les joves com a ciutadania de ple dret.

Els reptes de futur de les polítiques de joventut també passen per l'assumpció del conflicte, el foment de la participació real dels i les joves, donant espai a la creativitat i l'aprenentatge social, i la potenciació de la seva centralitat en l'agenda pública. En un altre nivell, s'ha d'incrementar i aprofundir la participació en l'elaboració de les polítiques de tots els diferents actors implicats –joves, associacionisme juvenil, polítics, tècnics–. Cal introduir la innovació i integrar el conflicte; les polítiques de joventut han d'estar obertes als nous plantejaments i definir-se per processos d'aprenentatge social, experimentació i negociació.

#### LES QÜESTIONS CENTRALS PER A L'EMANCIPACIÓ: TREBALL I HABITATGE

Un punt de partida per avaluar les polítiques de joventut, el seu èxit o fracàs, és en quina mesura els i les joves accedeixen a l'emancipació. L'emancipació suposa tenir el dret, la responsabilitat i la capacitat de decidir sobre la pròpia vida i d'incidir sobre la vida col·lectiva. Molt sovint s'adueix com a factor que endarrerix l'emancipació dels i les joves l'allargament del període d'estudis, però si ho comparem amb altres països europeus aquest factor només influeix en l'emancipació quan aquesta depèn únicament i exclusiva dels joves i les seves famílies d'origen, és a dir, quan no hi ha un Estat del benestar que atavoreixi la independència del col·lectiu juvenil.

Així, si les polítiques van en la direcció correcta, els i les joves haurien de poder emancipar-se amb la garantia d'autonomia. Les dades, però, mostren com en els darrers anys

els i les joves endarrerixen cada cop més l'accés a l'emancipació de les seves llars familiars. L'edat d'abandonament de la llar familiar s'ha endarrerit considerablement, el 75% dels joves entre 16 i 29 anys encara conviu amb els seus pares, i la taxa d'emancipació entre els joves de 25 a 29 anys és d'un de cada dos.

Tot i els discursos que diuen que els i les joves prioritzen el benestar material, la seguretat i l'estabilitat que els ofereixen les famílies d'origen, la veritat és que amb una oferta laboral precària i inestable, amb sous baixos i contractes temporals és difícil emancipar-se. Tampoc l'oferta d'habitatge ofereix unes perspectives massa esperançadores. Davant d'aquesta realitat no es pot acusar els i les joves de conformistes, covards i conservadors. L'emancipació no és possible si no es disposa d'uns ingressos econòmics suficients i unes condicions raonables per a l'accés a l'habitatge. A més, les possibilitats d'emancipació es veuen reduïdes per a aquells joves que presenten problemàtiques socials que dificulten la seva integració laboral com poden ser els joves amb discapacitat.

#### TREBALL

Si en alguna cosa ens podem posar d'acord la joventut catalana és a l'hora de definir la nostra situació laboral, caracteritzada per la precarització de les condicions de treball, un fet que ve a empitjorar la situació de les generacions anteriors. Quan es fa referència a la precaritat laboral, aquest terme sovint s'associa exclusivament a la temporalitat en la relació laboral. La precarietat, però, es refereix a la situació d'inestabilitat i les condicions abusives en el món del treball que estan fora del control dels treballadors i les treballadores.

Les generacions anteriors, i fruit de les seves reivindicacions, gaudien d'unes condicions de treball caracteritzades per la durada indefinida a temps complet i uns drets de seguretat associats com els augments salarials, la reducció dels horaris, l'accés a la formació i la promoció professional, i la participació en plans de pensions complementaris a la seguretat social, a grans trets. En canvi, la precarització del treball implica la pèrdua d'aquests drets que avui en dia estan disminuïts, bloquejats o són del tot inexistent per als i les joves quan accedeixen al món del treball.

La precarització, en un context de canvis macroeconòmics, ha permès, en part, la recuperació del poder de les organitzacions empresarials. La precarització no és un fenomen exclusivament juvenil, però la primera generació més afectada és la que s'incorpora al món laboral tot just després de ser aprovades les noves mesures. Les polítiques socials i laborals desenvolupades durant els anys 80 i 90 han comportat la desregulació de les relacions laborals que actualment estem patint la joventut. L'eliminació de les rigideses, en paraules de l'empresariat, permet també l'acomodament de forma més barata, el trasllat de lloc de treball sense justificar canvis de contracte, i el manteniment dels sous sense justificar pèrdues de beneficis, en això consisteix la precarietat, a la qual s'hi ha de sumar la temporalitat.

La situació actual, doncs, ha fet que el lloc de treball esdevingui un bé tan difícil d'aconseguir i mantenir que per a assolir-lo els treballadors i les treballadores, en moltes oca-

sions ens veiem obligats a admetre unes condicions de treball totalment inacceptables. La lluita contra les empreses de treball temporal (ETT) és un altre element que ha representat molts esforços a l'hora de combatre la precarització del món del treball, ja que són una de les seves expressions més visibles.

Una altra forma de precaritzat laboral, que es consolida a partir del 1997, és la desregulació de la sortida del món del treball. Aquesta reforma es diu a terme sobre la base que l'elevat cost d'acomodament retarda la reestructuració de les plantilles i desmotiva els empresaris per a la creació d'ocupació. Per aquests motius sorgeix una nova modalitat de contractació indefinida que tenim avui en dia on el treballador està més desprotegit. Al mateix temps, s'agilitza el procediment dels expedients de regulació d'ocupació amb la justificació de quasi tota pèrdua econòmica i qualsevol necessitat empresarial per motius tècnics, organitzatius i productius i, en definitiva, això serveix per acomiadar a la carta els treballadors i les treballadores a un baix cost.

L'any 2001 es decreten novament unes anomenades mesures urgents de reforma del mercat de treball que perpetuaran la joventut catalana dins la roda de la precarització de les relacions laborals, amb nous elements tan significatius com: la desregularització plena dels contractes a temps parcial, l'ampliació dels casos d'ús del contracte de formació per al col·lectiu jove i la modificació de la indemnització als contractes de treball temporals, de 12 a 8 dies per any treballat. Es tracta d'un model de relacions laborals que atavoreix el contracte de formació sense cobertura d'atur i seguretat social, i que crea casos de dualitat d'escalas salarials per al mateix lloc de treball. La darrera reforma laboral es va aturar gràcies a l'èxit de convocatòria de la darrera vaga general del 20 de juny de 2002. Entre els manifestants, la joventut catalana, com a part molt directament afectada per aquests canvis, vam sortir al carrer, vam aturar els centres de treball i vam refermar el nostre compromís davant unes propostes de reformes laborals injustes, autoritàries i intransigents.

Com es pot veure, aquest canvi de segle ens fa viure als i les joves en una realitat que ens precipita a una continua pèrdua de drets socials, a un augment de la precaritzat laboral, al deteriorament de la seguretat i la salut laboral i, a desigualtats econòmiques encara més escandaloses. Cal fer un especial esment a l'elevada sinistralitat laboral, que té en els i les joves un origen molt ben focalitzat, al funcionament de la nostra economia i a com està organitzada la producció de béns i serveis. No hi ha cap aposta per una cultura de la prevenció de riscos, i molts centres de treball, per no dir la immensa majoria, només fan veure que compleixen la llei per la por a les poques inspeccions de treball que finalment es realitzen. I l'única cosa que fan en darrer terme són plans d'actuació sobre el paper, però no a la pràctica.

La solució a la sinistralitat laboral és la mateixa que necessitem per eliminar totes les causes de precaritzat laboral. O sigui, fomentar una feina fixa, degudament remunerada, amb uns ritmes de producció adequats, unes condicions laborals dignes i la deguda informació i formació per al seu desenvolupament.

En resum, les polítiques socioeconòmiques neoliberals que se'ns imposen en els últims temps tenen com a conseqüència el creixement de la dualitat i l'exclusió social. Hem arribat

a una situació d'alarma social que pot manllevar el futur econòmic i social de Catalunya i de la seva gent jove, que exigeix el canvi immediat de les estratègies d'una política econòmica que ha d'establir com a objectius prioritaris: la creació de nova ocupació, el repartiment del treball existent i el repartiment de la riquesa que genera el nostre país.

La III Carta de la Joventut Catalana s'ha de situar en aquest context de necessitat d'articlar mesures de futur per a una situació que s'endureix dia a dia. Volem una proposta sociolaboral global, que contingui els elements bàsics del debat de les polítiques juvenils de treball, i els recursos que les puguin concretar i la dinàmica social que les impulsi.

### Propostes en l'àmbit laboral

Catalunya necessita la plena capacitat legislativa per a l'ordenació de les relacions laborals i la creació d'un marc legislatiu català que ajudi a la intervenció directa i eficaç dels i les joves treballadors i treballadores en les seves condicions de treball: volem un Estatut dels treballadors/-ores de Catalunya, un Estatut de la funció pública de Catalunya, un Estatut del treballador autònom de Catalunya, tot en el marc competencial del nou Estatut.

Cal enfortir el Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) amb competències plenes en mediació del mercat de treball i de polítiques actives de creació d'ocupació i de foment de l'ocupació per a col·lectius amb necessitats especials, amb una dotació de plantilla adequada a la realitat de la població activa catalana. Cal que el Servei d'Ocupació de Catalunya abandoni la seva funció de registre per una funció dinàmica i de seguiment de les necessitats de plantilla de les empreses, com també de tutoria i de planificació de les carreres professionals dels treballadors i les treballadores. En aquest sentit, caldria reiniciar el procés de debat sobre la regulació a què s'han de sotmetre les empreses de treball temporal. Així com també, s'ha d'enfortir el paper de la Inspecció de Treball.

S'ha d'aprovar una Llei catalana de la formació contínua que marqui les directrius i els continguts formatius en el treball, i que, des del Govern de la Generalitat, es gestionin els ingressos que actualment estan atribuïts en l'àmbit estatal al Forcem.

També caldria impulsar la territorialització de les comissions de treball i desenvolupament econòmic, amb especial referència als joves, i la participació i intervenció de les organitzacions sindicals juvenils.

### Política econòmica

Ens cal una nova política econòmica per al desenvolupament del teixit productiu, que impulsi la diversificació industrial com a part d'un model econòmic equilibrat: sectorialment –sector primari, sector de béns de producció i consum, i sector terciari–.



#### • Política fiscal

La lluita contra l'atur no es pot deslligar de la lluita contra la precarietat i l'exclusió social. L'atur és la part més sagnant d'una societat dual i no és possible plantejar ni la creació ni el repartiment del treball sense el repartiment de la riquesa, per això plantejem:

- a) un canvi de l'actual política fiscal en el sentit d'incrementar el gravamen sobre les rendes del capital
- b) una resposta eficaç al frau fiscal empresarial i l'economia submergida
- c) l'establiment d'un fons per a l'ocupació mitjançant l'increment d'una quantitat específica sobre l'impost de societats per a aquest objectiu
- d) un model de finançament que ajudi a la redistribució social i territorial de la renda, que tanqui el significatiu dèficit cíclic de recepció d'inversions i serveis públics. La continuïtat del dèficit fiscal significa també la perpetuació del dèficit social per a la joventut catalana.

#### • Sistema públic català de seguretat social

Una política d'ocupació necessita del suport i el complement d'una política social coherent que permeti l'establiment de determinades prestacions socials (reducció de l'edat de jubilació ordinària, ampliació de la cobertura de maternitat, criteris sobre la invalidesa, universalització de les prestacions assistencials per a menors...) que contribueixi de manera eficaç a augmentar el benestar i la capacitat adquisitiva de tot un sector de població que ha de continuar treballant perquè la seva societat no li ho atorga.

#### • Renda bàsica universal

La renda bàsica consisteix en una remuneració mensual individual i universal, independentment de la condició laboral, familiar i ingressos. És una proposta basada en la distribució de la riquesa i en l'eradicació de la pobresa. Per la seva bona aplicació hauria d'introduir-se modificacions en el sistema actual de prestacions contributives del sistema públic de seguretat social i substituiria totes les prestacions assistencials que actualment té aquest sistema.

#### • Reducció de la jornada

Aquest és un dels eixos bàsics que avui pot facilitar la creació d'ocupació. En aquest context econòmic la reivindicació de la reducció de la jornada de treball és clau pel desenvolupament d'ocupació, però perquè aquesta reducció tingui els efectes esperats és imprescindible: tenir capacitat legislativa per a l'ordenació de la jornada de treball, aplicar una reducció universal de la jornada de treball (de 35 a 32 hores setmanals, dependent del sector econòmic) sense reducció salarial.

Aquesta reducció de la jornada no es pot deixar en mans de la negociació col·lectiva, sinó que requereix un compromís social de major projecció i profunditat.

• Establiment de l'edat ordinària de jubilació als 60 anys  
La substitució de dites jubilacions per noves contractacions indefinides no ha d'implacar cap pèrdua en les prestacions de la persona que es jubila.

• Política laboral: mesures contra la precarietat i l'exclusió social  
Reduir i eliminar completament les modalitats de contractació temporal i la nova regulació de la temporalitat contractual.

Pei que fa a l'exclusió, cal tenir en compte la situació dels joves amb discapacitat, que tenen unes taxes d'atur molt més elevades que la resta de joves. Les condicions del mercat laboral no contribueixen a facilitar l'accés al treball dels joves amb discapacitat. Les lleis relatives a la integració laboral tampoc no s'implementen: ni la reserva del 2% de la plantilla per a aquelles empreses de més de 50 treballadors, ni les anomenades mesures alternatives a aquesta normativa. La simple observació i el seguiment del compliment de la Llei podria fer que la situació millorés substancialment. Ni les pròpies administracions públiques compleixen la legislació vigent en aquest aspecte.

#### • Foment de la cultura de la prevenció

La realitat de la prevenció dels riscos laborals al nostre país, posa de manifest que, malgrat els esforços realitzats en la formació, les taxes de sinistralitat no es redueixen i són de les més altes de la Unió Europea. Per aquest motiu, l'educació esdevé fonamental. El foment de la cultura de la prevenció en la nostra societat és un element molt important per tal d'anar disminuint el nombre d'accidents laborals, per això s'imposa la necessitat de dirigir una part d'aquesta cultura de prevenció a les escoles. L'escola és un marc idoni per començar l'educació en la prevenció.

– Caldria també apropar la formació i la informació sobre el món laboral, incidint sobre la formació a les empreses, el foment dels drets i els deures dels i les joves treballadors i treballadores, la potenciació de les relacions universitat-empresa, la introducció de les noves tecnologies i la cooperació entre els observatoris de la joventut i del mercat de treball.

– S'han de replantejar les modalitats de contractació temporal i fer una nova regulació de la temporalitat contractual.

– S'ha de promoure la tutela de la transició al món laboral mitjançant el Servei d'Ocupació de Catalunya, incloent mecanismes adients d'orientació i inserció laboral dels joves, i generant un marc estable en què les xarxes organitzatives juvenils puguin assolir objectius d'informació i assessorament per a la inserció laboral dels joves. Cal donar també l'orientació adequada als joves amb discapacitat, amb especial èmfasi a les borses de treball específiques per al col·lectiu.

– Cal crear ocupació mitjançant el foment de l'autoocupació i la potenciació dels nous jàciments d'ocupació i l'economia social

– Cal la creació de l'Estatut de l'emprenedor, com a element per donar resposta global a les necessitats que tenen els emprenedors a Catalunya.

— Hem de vetllar per tal que els llocs de treball siguin estables i de qualitat: millorar la salut laboral i facilitar l'estabilitat laboral, entre d'altres.

— Facilitar la conciliació de la formació, la feina i la vida professional, tenint en compte les situacions i necessitats dels i les joves.

— Augmentar el salari mínim interprofessional fins al 60% del salari mitjà de Catalunya.

— Incentivar la persecució del frau en la contractació, situat entorn del 60%.

— Fomentar l'assumpció de compromisos per part de l'Administració quant a mesures necessàries per frenar la temporalitat en la contractació dels i les joves.

— Potenciar les escoles taller com a garantia d'inserció laboral de tots els i les joves.

— Optimitzar la utilització dels recursos procedents del Fons Social Europeu, avui en dia gestionats molt deficientment.

— Analitzar la situació laboral tenint en compte les problemàtiques localitzades en les diferents àrees territorials.

— Millorar les condicions en què es desenvolupen els actuals plans ocupacionals.

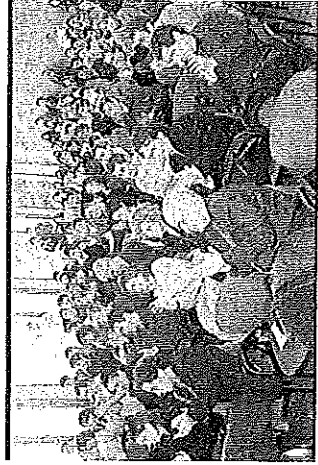
— Adaptar els estudis a la realitat del mercat laboral. Malgrat això, s'ha de respectar el fet que l'educació no ha de procurar exclusivament una formació lligada al mercat laboral, ja que les finalitats del sistema educatiu són moltes més que la inserció laboral.

— Potenciar les pràctiques dutes a terme a les empreses per la formació dels treballadors i les treballadores destinada a la professionalització.

## HABITATGE

La plena integració dels i les joves en la societat ve definida per múltiples factors que els permeten convertir-se en membres de ple dret de la ciutadania. La culminació d'aquest procés està vinculat a dos factors clau interrelacionats entre ells: l'accés al treball que fa possible la independència econòmica, i l'accés a un habitatge digne que permeti l'emancipació definitiva dels i les joves.

La situació, però, es veu agreujada per les dificultats imposades pel mercat immobiliari per poder accedir al primer habitatge. L'especulació i l'absència del sector públic són dues



cares d'una mateixa moneda. Els preus descontrolats tant en l'habitatge de compra com en el de lloguer, i la contraposició entre les necessitats dels i les joves, i l'oferta del mercat immobiliari, fan més que difícil l'accés a un habitatge.

Els salaris i el cost de l'habitatge divergeixen de forma accelerada, i es tanca, per tant, qualsevol porta a gran part dels joves d'aquest país. La paradoxa, però, la trobem en un sector, el de la construcció, que any rere any no dona signes de debilitament, ans al contrari. Així, trobem que mentre hi ha una necessitat real d'habitatge, dels 70.000 habitatges construïts durant l'any 2002 tan sols 30.000 eren destinats a habitatge principal.

A tot això cal afegir, en el cas dels joves amb discapacitat, molts altres factors negatius com poden ser la inexistència de pisos adaptats, la necessitat d'ajudes tècniques que incrementen substancialment el cost de l'equipament de l'habitatge, la necessitat d'assistència personal, entre altres qüestions.

Davant de tot això, la intervenció decidida per part de l'Administració és inexcusable atès que les lleis del mercat donen una resposta insuficient a la demanda de la majoria de joves. L'oferta no s'ajusta a la demanda, i el fet que existeixin milers d'habitatges buits sense que els preus baixin en són signes evidents. A aquesta situació s'hi ha arribat per la dimissió feta per part dels poders públics en aquest àmbit. En el cas de la Generalitat de Catalunya, a més, s'hi ha d'afegir la impotència generada per l'administració estatal que tot i reconèixer-li la competència en habitatge com a exclusiva, acaba limitant-la amb una dotació pressupostària molt mimsa.

De fet, però, aquesta competència fou assumida de bon principi amb un fort buidat de contingut. Aquesta afirmació es basa en el fet que, les polítiques públiques per facilitar l'accés a l'habitatge són bàsicament l'activitat de foment, per tant, això implica, necessàriament, tenir competències reals en la política financera i de crèdit, competències que no tenim.

## Política d'habitatge a Catalunya

Respecte a les administracions públiques, cap d'elles ha pogut variar el ritme del sector privat ni la demanda existent d'habitatges. Per altra banda, l'esforç dels ajuntaments ha estat important, però molt sovint insignificant en comparació amb la demanda d'habitatges. Les administracions locals, en molts casos, han hagut d'espavillar-se pel seu compte i invertir en la promoció d'habitatges protegits, o amb la creació d'empreses públiques locals, les quals han jugat un paper prou important en el disseny de les polítiques d'habitatge públic.

Tanmateix, val a dir que les administracions locals segueixen patint un oblit important fruit molt sovint de la competència entre administracions i el partidisme, oblidant el que seria millor per a la ciutadania. Mitjançant els diversos fons de cooperació local s'ha invertit entre el 4 i el 5%, percentatges molt menors respecte altres països com Alemanya, amb un 15%, o Anglaterra, amb més del 8% de la inversió. I respecte a la inversió en ajuts a la promoció de l'habitatge, la rehabilitació i el lloguer, segueixen representant un estret tant per cent, i amb una localització massa limitada i inapreciable si es tenen en compte les necessitats.

**PROPOSTES DEL CNJC SOBRE TREBALL  
PEL NOU PLA NACIONAL DE JOVENTUT DE CATALUNYA 2010-2020**

*Aquestes propostes són fruit d'un procés participatiu de treball amb les entitats del CNJC, portat a terme en les reunions d'àmbit i en un grup de treball conjunt*

**TREBALL**

VISIÓ		OBJECTIUS ESTRATÈGICS	OBJECTIUS OPERATIUS
<b>Els i les joves han de poder escollir lliurement les seves trajectòries professionals en condicions d'igualtat d'oportunitats.</b>		Foment de l'emprenedoria social i empresarial com a quelcom que aporta canvis positius a la societat.	Cal facilitar les eines, els espais i els recursos perquè tots els i les joves puguin emprendre les seves carreres professionals i/o empresarials en igualtat d'oportunitats. Fomentar les iniciatives que promoguin la innovació i emprenedoria en l'àmbit social perquè els i les joves aprenguin a implicar-se i a portar a terme projectes. Educar perquè no s'associï el concepte d'emprenedoria al concepte d'ambició.
		Ha d'existir coordinació entre l'àmbit formatiu i el mercat de treball per tal de millorar les transicions de l'escola al treball.	Estudiar i quantificar com es produeix aquesta transició.
		Foment de l'equilibri territorial pel que fa a oportunitats professionals i d'emprenedoria, atenent les especificitats del món rural.	
		<b>Els i les joves han de poder treballar en unes condicions</b>	<b>Millorar l'ocupabilitat de la gent jove</b>
		Fomentar alhora l'accés i la qualitat en el treball, eliminant així les situacions d'atur i precarietat. Potenciar i prestigiar la Formació Professional com a via per disposar de treballadors/es qualificats/des.	

<b>dignes i enriquidores.</b>	Regular l'escala salarial per fer-la més compacta: limitar el salari màxim i millorar substancialment el salari mínim.	
	Millorar les condicions laborals de les persones joves, especialment reduint la sinistralitat laboral de les persones joves.	Treballar des de la interinstitucionalitat també amb l'administració de l'Estat en aquest àmbit. Fer complir la llei a través de la Inspecció de Treball, dotada de més recursos
<b>Apostar per un canvi de model productiu que prioritzi la creació de llocs de treball amb un alt component tecnològic.</b>	Incidir en l'estructura i l'organització de la jornada laboral i en les condicions de treball en l'empresa.	
	Impulsar polítiques actives d'ocupació en sector com la recerca, indústries especialitzades, noves tecnologies, indústries i agricultura ecològiques, etc.	
	Fomentar les fórmules emprenedores basades en el cooperativisme.	
<b>L'organització dels temps de la vida quotidiana ha de permetre una conciliació harmoniosa entre el temps de treball i la resta de temps de vida.</b>	Trencar amb l'organització actual dels temps i de la vida quotidiana segons la qual predomina la centralitat del temps productiu o mercantil per sobre dels altres temps (familiar, comunitari-associatiu i personal).	Reduir la jornada laboral (35 hores) i fer-ho compatible amb temps de formació i altres coses (treball reproductiu, etc.).
	Valorar i quantificar el treball reproductiu i de cura i que es promogui la seva distribució equitativa entre homes i dones.	
<b>Fomentar la cultura de la prevenció en seguretat i salut laboral per tal d'evitar riscos sobre la salut dels treballadors i treballadores.<sup>1</sup></b>	Aconseguir unes condicions laborals dignes per als treballadors i treballadores joves.	Reduir la precarietat laboral creant fórmules de contractació de qualitat pels joves.
		Reduir la temporalitat laboral.

<sup>1</sup> És el mateix que diu a salut.

		<p>Reduir la subcontractació com a forma de difuminar la responsabilitat empresarial vers el/la treballador/a</p> <p>Fomentar la conciliació de la vida laboral, familiar, formativa i participativa</p>
	Aconseguir una veritable cultura de la prevenció de riscos laborals.	<p>Les empreses han de garantir a cada treballador una formació teòrica i pràctica sobre els riscos del lloc de treball i la seva prevenció</p> <p>Incidir en la prevenció en aquells sectors on es produeixen alts índexs de sinistralitat laboral</p> <p>Les avaluacions de riscos i plans de prevenció han d'especificar si hi ha treballadors menors d'edat i si s'han d'establir mesures adequades</p> <p>Incrementar les inspeccions a les empreses</p>
	Desenvolupar una educació integral en matèria de prevenció de riscos laborals	<p>Educació teòrica i pràctica sobre riscos laborals en els centres educatius. (a totes les etapes educatives)</p> <p>Prioritzar l'educació en matèria de prevenció en l'alumnat "prelaboral", i en especial a la formació professional</p>
	Fomentar la recerca sobre seguretat i salut laboral dels joves	

**RESOLUCIÓ PER L'EQUITAT ENTRE DONES I HOMES**  
XXIX AGO de CNJC, Berga 24 i 25 de març de 2007

La societat actual es caracteritza per estar vivint un dels processos de transformació més importants que mai s'han vist, el de la progressiva incorporació de les dones als espais i àmbits masculins, als quals tradicionalment no hi havien tingut accés, a conseqüència d'una discriminació històrica generada per la divisió sexual del treball.

Aquest canvi però, xoca amb molts entrebancs. Quan les dones, com a nenes, fan l'aprenentatge del món s'hi troben com a dones, en una esfera dominada per l'univers masculí i que limita el seu camí. El "sostre de vidre" no avisa a les dones de la seva existència, i costa molt d'identificar, i sovint atribueixen al "fracàs", al no poder anar més enllà, a actituds personals. El "terra enganxós" les manté subjectes a l'ètica de la cura i l'atenció personal, les lliga inconscientment i a vegades de forma atractiva als compromisos, la convivència i les relacions (no és que sigui, a priori, negatiu, però només recau sobre les dones).

Hem passat d'un sexisme hostil a un sexisme subtil, avalat aquest últim pel miratge de la igualtat, concepte procedent de la idea d'igualtat d'oportunitats des de l'educació, que ens fa creure que tots i totes partim d'un mateix punt. L'educació és sexista, amb una preeminència absoluta del model androcentrista. L'educació és mixta i no coeducadora. Educar nois i noies juntes no equival a que rebin una educació igualitària i, en canvi, sí que permet que l'escola sigui una reproductora important en la interiorització de rols de gènere. També hi ha una diferenciació entre les disciplines acadèmiques a les quals es dediquen noies i nois, que a més augmenta a mesura que cada estudiant configura el seu currículum acadèmic.

Pel que fa al món laboral, existeix una important escletxa entre la situació que pateixen homes i dones que es manifesta de diverses maneres: per les diferències salarials, pel reconeixement social i legal d'un o altre treball, per la feminització de determinats sectors ocupacionals, per l'existència del "sostre de vidre", ja esmentat, que dificulta la promoció de la dona a nivell laboral i per la manca de polítiques reals de conciliació. No podem parlar d'una qüestió generacional sinó estructural. Així mateix trobem altres discriminacions i dificultats laborals a que s'enfronten les dones i que s'accentuen en el cas de les dones immigrants, joves i/o discapacitades: són l'atur i la temporalitat femenina (es segueix sense reconèixer socialment i legalment el treball domèstic com a ocupació subjecte a uns drets) i la menor presència en sindicats i, per tant, als mecanismes d'organització i representació existents a nivell laboral.

En referència als espais de representació política, també trobem que hi ha una presència de dones molt més reduïda que no pas d'homes. Així doncs, les organitzacions polítiques no donen resposta a les problemàtiques que viuen les dones i no incentiven la seva participació. En aquest sentit, les estructures jeràrquiques i fortament competitives que envolten el poder polític volen representar, no la capacitat dels que l'ostenten, sinó la seva superioritat. Els discursos polítics continuen sent excloents. Aquesta característica es manifesta en les pròpies pautes de comportament que es segueixen: la participació política segueix clarament condicionada a l'assumpció de rols masculinitzats, que són encara ara els referencials de la societat. Tot i les actuacions polítiques que s'emprenguin, però, cal tenir present que la transformació d'aquesta situació requereix un canvi en l'actitud personal de cadascun i cadascuna de nosaltres.

Aquest canvi resulta essencial si es vol aturar les contínues manifestacions de violència masclista a les quals són sotmeses multitud de dones dia rere dia. Aquestes no són més que una mostra de les relacions de poder desiguals establertes històricament entre homes i dones en una gran diversitat d'espais: en la parella, en la família, en l'àmbit laboral, o en l'àmbit comunitari i és utilitzada per a perpetuar la subordinació d'aquestes. No només parlem de la violència explícita, sinó d'aquelles formes no tant visibles: la feminització de la pobresa en els països en vies de desenvolupament és una mostra clara sovint oblidada i en el nostre entorn, la prostitució que és exercida majoritàriament per dones en situació d'exclusió social i per raons econòmiques, la precarietat laboral i la discriminació salarial, etc. La primera estratègia a adoptar en aquest sentit és la prevenció, en especial en l'àmbit educatiu.

Davant d'aquesta realitat, des del moviment associatiu juvenil considerem que cal:

- Promoure l'aprenentatge de la participació des de la infància, com a eina de prevenció a algunes de les desigualtats sexistes i masclistes que imperen en la nostra societat. A participar, se n'aprèn participant.
- Potenciar l'associacionisme juvenil de participació, ja que representa un espai idoni per a la transmissió de valors i per a la formació en la participació pública i en la generació de consciència democràtica. Ens cal una societat civil forta i ben estructurada.
- Fer visible la participació femenina al llarg de la història i en l'actualitat, per assentar precedents i tenir referents sòlids per a totes les joves. L'aprenentatge de la participació no es fa en solitari, es fa a través de l'experiència de vida en col·lectivitats, i, per tant, a partir d'un entramat de relacions intergeneracionals. En el camp de l'educació formal, per exemple, serà important fer-ho visible en els currículums escolars.
- Promoure i impartir, des de l'educació en el lleure, el llenguatge no sexista; així com promoure la llibertat de l'ús de l'espai i dels recursos i de la trajectòria acadèmica entre la gent jove, sense distinció ni assignació de rols, tot proposant un model coeducatiu i no d'educació mixta.
- Prendre part, com a CNJC, en l'elaboració de la llei per a un nou pacte de ciutadania entre dones i homes, que preveu l'acord de govern d'Entesa a partir d'un procés participatiu amb les dones i les associacions implicades. Aquest contracte ha de posar les bases per a una organització de la societat contemplant tots els temps de la vida des de la coresponsabilitat, no només el productiu, també el de tenir cura dels altres, el temps lliure i la participació social.
- El CNJC vetllarà perquè l'actuació de les institucions públiques (mantenint una relació fluida amb l'Institut Català de les Dones) i el desenvolupament del nou Estatut i de lleis d'especial incidència en aquest àmbit, com la llei contra la violència de gènere, la de dependència, etc. repercutixin sobre l'eliminació dels obstacles que encara avui pateixen les dones per accedir, lliure i realment, amb igualtat d'oportunitats, de tracte i de condicions a molts espais de la nostra societat i la desaparició de totes les formes de violència envers les dones i el gènere femení.
- Incidir en les estructures jeràrquiques internes de la majoria de les associacions juvenils. Aquestes mantenen una estructura jeràrquica masclista (ex.: distribució dels temps, horaris, calendaris...) que alhora segueix l'esquema de la divisió sexual del treball: mentre les dones participen en entitats de cooperació, associacions educatives i socials, en més proporció que els homes; la proporció d'homes és superior a les entitats sindicals, estudiantils i polítiques. Serà important, doncs, que les polítiques, sobretot de gènere i joventut, entrin a incidir en aquestes estructures, perquè tota aquesta gent jove no surti impregnada dels mateixos valors masclistes que imperen en la societat adulta i repeteixin, quan elles i ells siguin adults, els mateixos models.
- El CNJC ha de garantir la paritat en l'elecció del seu Secretariat per a cadascun dels àmbits i l'alternança de sexes en el seu càrrec de màxima representació: la presidència.
- Instar a les entitats del CNJC que incorporin la paritat en els seus òrgans de representació.

Des del Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (CNJC) estem convençuts que aquest procés històric ha de suposar, si vol ser efectiu i just, no només l'equiparació de drets i la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sinó una nova distribució del temps de vida que permeti a dones i homes compatibilitzar en condicions d'igualtat i de responsabilitat compartida

les activitats laborals, personals i socials i fer emergir els sabers de les dones que ha d'impregnar i ocupar els centres de decisió en totes les esferes de la nostra societat.

## **SOM DIFERENTS, SOM IGUALS**

XXIX AGO de CNJC, Berga 24 i 25 de març de 2007

Amb el lema "Som diferents, som iguals", els dies 24 i 25 de març de 2007 el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (CNJC) celebrem a Berga la nostra XXIX Assemblea General Ordinària. L'Assemblea és l'òrgan de màxima representació de la voluntat de les entitats membres i, per tant, l'espai de participació per a tothom. És el moment de fer balanç de la feina feta des del març del 2006 fins ara, de plantejar-nos noves línies de treball i d'escollir l'equip humà que les conduirà.

Portar la veu del moviment associatiu juvenil ens demana estar atents als canvis que està experimentant la societat i especialment, les condicions de vida dels i les joves. Les relacions entre l'Estat i la ciutadania es configuren avui en un nou escenari sociopolític, sorgit de preocupacions ciutadanes associades al continu procés de globalització que es viu amb força des dels anys 90.

Aquestes noves problemàtiques vinculades amb temes com ara sanitat, educació, tercera edat, medi ambient, ocupació, habitatge, joventut, entre d'altres, requereixen ésser assumides per l'administració i les institucions públiques, des d'una perspectiva d'accés, reconeixement i execució de drets ciutadans. La construcció de ciutadania que plantegem ha de ser transversal i s'ha de basar en la garantia de drets, tant de primera, com de segona, tercera i, fins i tot, quarta generació.

Existeixen, doncs, una sèrie de drets humans, polítics, econòmics, socials i culturals que, actualment, no estan en el millor moment. El dret al treball es configura com un mitjà per aconseguir una plena ciutadania, però no es pot convertir en l'únic fi quan parlem de col·lectius especialment desfavorits i en situació de risc perquè no disposen ni dels factors bàsics per desenvolupar la seva ocupabilitat, ni de les condicions de la seva disponibilitat. La precarietat laboral marcada pels sous baixos, per la sinistralitat i la inestabilitat laborals ens afecta molt sovint al jovent.

L'accés a l'habitatge és un somni surrealista pel jovent. Els preus alts dels pisos de lloguer, les especulacions de la part d'alguns propietaris, les mancances en les polítiques d'habitatge de protecció oficial, etc. ens obliden a continuar depenent dels llaços familiars.

En la societat de la informació abunden els fenòmens de desigualtat: al voltant de les noves tecnologies de la informació d'alguns sectors minoritaris comporta la infraeducació d'amplis col·lectius en forma d'analfabetisme tecnològic, funcional.

Pel que fa a l'educació per la interculturalitat, la confluència de les tendències globalitzadores i del contacte entre cultures ens ha de dur a comprometre'ns en la construcció d'una societat disposada a assumir el fet de la interculturalitat. És a dir, una societat oberta a la interrelació entre la seva pròpia cultura i els elements culturals dels nousvinguts que per circumstàncies diverses han pres la decisió de venir a la nostra societat i ser els nostres conciutadans i conciutadanes. A més a més, una societat oberta a la interculturalitat haurà de ser la nostra aportació a un món realment global i més compromès amb tots els drets de tots els éssers humans, visquin on visquin i vinguin d'on vinguin, sense discriminació d'edat, orientació sexual, religió, de color, de gènere o ideològica.

Davant d'aquesta realitat complexa, diversa i dinàmica, les entitats del CNJC ens plantegem com hem de continuar arribant als i les joves per a fomentar la seva participació i implicació. Si la societat canvia, és ben possible que les estructures i formes de participació també ho facin. Per això, aquest any donarem una important rellevància als nous reptes del moviment associatiu juvenil.

Tant el futur de l'associacionisme juvenil, i nogensmenys el de la nostra societat, dependrà de la capacitat per a adaptar-nos i donar resposta a les noves situacions. Dues de les principals seran, sens dubte, la revolució silenciosa més important en la història recent, el procés

d'equiparació de drets i responsabilitats entre dones i homes, i l'heterogeneïtzació (o complexització) cultural, ètnica, religiosa i lingüística de la nostra societat, que accentua l'arribada de persones migrades.

Aquests reptes per a la cohesió social del nostre país es poden afrontar des d'una perspectiva participativa, acceptant-nos com a diferents però intentant trobar elements en comú i espais de reflexió per al consens per a construir una societat més justa que garanteixi als nous catalans deixar de ser-ho i ser considerats simplement catalans amb tots els drets i deures que comporta .

Des del moviment associatiu juvenil tenim molt a analitzar, dir i a actuar en temes de gènere i ciutadania. Al cap i a la fi, els i les joves del moviment associatiu juvenil no deixem de ser un reflex de la realitat social: sentim, treballem, participem, transformem. **Som diferents, som iguals.**

**RESOLUCIÓ SOBRE SEGURETAT I SALUT LABORAL**  
XXXI AGO - Badalona, 28 i 29 de març de 2009

A l'anterior assemblea general ordinària (AGO 2008) es va plantejar la importància d'abordar la temàtica de la salut laboral de la gent jove. El conjunt de característiques del lloc de treball o de la tasca desenvolupada incideixen sobre el benestar físic, mental i social dels treballadors i treballadores. Les condicions laborals condicionen l'existència de riscos per la salut, és a dir, influeixen en la possibilitat que un/a treballador/a pateixi un determinat dany derivat de l'activitat laboral realitzada.

Segons dades del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, durant l'any 2006 es van registrar a Catalunya 162.979 accidents de treball en jornada laboral que varen causar baixa. D'aquests accidents, el 16,1% (26.290) els van patir joves de 16 a 24 anys, i el 33,5% (54.663), el grup d'edat comprès entre 25 i 34 anys. El 65,8% dels accidents de 16 a 24 anys i el 46,1% dels del grup de 25 a 34 anys corresponien a contractes temporals. Tanmateix, la dada més preocupant és l'índex d'incidència (proporció d'accidentats respecte el total de població ocupada). Pels joves de 16 a 24 anys és el més alt (8.303,9 accidents per cada 100.000 treballadors) de tots els trams d'edat (l'índex d'incidència mitjà per a tots els grups d'edat és de 5.764,7 accidents per cada 100.000 treballadors). Les dades deixen ben palès que la salut laboral dels i de les joves està estretament relacionada amb les condicions laborals i, per tant, està molt lligada a la temporalitat i la subcontractació, que incrementen el risc de patir danys, lesions, o malalties derivades de les tasques realitzades en el lloc de treball l'ocupació.

La inexperiència laboral dels joves, juntament amb la temporalitat, són factors que incideixen en el fet que es tracti del col·lectiu d'edat amb més accidents de treball. La recent incorporació al mercat laboral i el fet de canviar sovint de feina a causa de la temporalitat contractual fan que els joves no assoleixin l'experiència i els coneixements per tal de poder prevenir aquests accidents. Queda clar, doncs, que la millor forma de lluitar contra la sinistralitat laboral i altres problemes de salut laboral és reduir la temporalitat i la precarietat laboral, fomentant una ocupació fixa, ben remunerada, amb unes condicions dignes, amb uns ritmes de producció adequats, i amb la deguda formació i informació per un desenvolupament lliure de riscos.

Cal fer esment també a la jornada laboral, ja que un excés de treball amb jornades interminables o amb jornades de rotació de torns poden comportar un esgotament del treballador, i de vegades fins i tot poden estar relacionades amb un detriment de la productivitat del treballador i una major propensió a emmalaltir. D'altra banda, les jornades laborals molt llargues o per torns rotatius poden anar en detriment de la productivitat del treballador.

Cal que les empreses acompleixin la llei, és a dir, que garanteixin a cada treballador una formació teòrica i pràctica centrada específicament en els riscos i les accions preventives del seu lloc de treball. D'altra banda, els empresaris han d'estar oberts a la consulta i participació dels treballadors i treballadores de la mà de la seva representació legal, delegats i comitè de salut, ja que, per molt joves que siguin, tenen dret a presentar propostes per a la millora de la salut dels treballadors, tant a l'empresari com als òrgans de participació i representació.

Per tal d'evitar riscos sobre la salut dels treballadors i treballadores cal fomentar la cultura de la prevenció, i en aquest sentit s'imposa la necessitat de dirigir una part d'aquesta cultura de prevenció als centre educatius, ja que és un marc idoni per educar a infants i adolescents en la cultura de la prevenció de riscos laborals. L'escola ha de ser un espai on es preservi la seguretat i la salut de l'alumnat que en un futur s'incorporaran al món del treball. Amb això aconseguirem que bona part dels estudiants actuals, quan els arribi el moment de ser treballadors i treballadores, comptin amb els coneixements necessaris, hàbits de treball segurs i consciència sobre la importància de la salut laboral. Tenint en compte el nombre d'accidents laborals del nostre país (dels més alts de la Unió Europea) i la seva incidència en la població jove, la conclusió és evident: hi ha una manca de formació en matèria de prevenció de riscos laborals, i no sols en els treballadors i

les treballadores en actiu, sinó també en totes les persones que estan en un període de formació, així com una mancança de mesures legals per a aquelles empreses que incompleixin la llei.

Resulta idoni que la introducció de la cultura preventiva al sistema educatiu es faci de forma integral, en especial a l'alumnat més proper al món laboral (ens referim als cursos de batxillerat, cicles formatius, programes de garantia social, tallers ocupacionals i també a l'etapa universitària).

**Considerem que les polítiques en matèria de seguretat i salut laboral del la gent jove han de contenir de forma prioritària els següents aspectes:**

**A) ACONSEGUIR UNES CONDICIONS LABORALS DIGNES PER ALS TREBALLADORS I TREBALLADORES JOVES**

- Reducció de la precarietat laboral creant fórmules de contractació de qualitat per als joves.
- Reducció de temporalitat laboral.
- Reducció de la subcontractació com a forma de difuminar la responsabilitat empresarial vers el/la treballador/a.
- Fomentar la conciliació de la vida laboral, familiar, formativa i participativa (repartiment de la càrrega total de treball, evitar jornades i torns que dificultin l'harmonització dels diferents temps de vida, etc.)
- Rebutjar iniciatives que retallin els drets laborals i que vagin en contra de la salut laboral, com és el cas de la proposta de normativa de la Unió Europea que pretenia ampliar el màxim de la setmana laboral fins a 65 hores.

**B) ACONSEGUIR UNA VERITABLE CULTURA DE LA PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS**

- Les empreses han de garantir a cada treballador una formació teòrica i pràctica centrada en els riscos del seu lloc de treball i la seva prevenció.
- Donar tractament en matèria de prevenció a tots els sectors on es produeixen alts índexs de sinistralitat laboral.
- Les avaluacions de riscos i plans de prevenció han d'especificar si hi ha treballadors menors d'edat i si s'han d'establir mesures adequades.
- Controlar de forma exhaustiva a les empreses de treball temporal en temes de prevenció de riscos laborals.
- Incrementar les inspeccions a les empreses, especialment en els sectors amb índexs de sinistralitat més elevats, per detectar aquelles que incompleixen la Llei de prevenció de riscos laborals i prendre les mesures legals corresponents en cas contrari.
- Realització de reconeixements mèdics per a la vigilància de la salut dels treballadors a les empreses.

**C) DESENVOLUPAR UNA EDUCACIÓ INTEGRAL EN MATÈRIA DE PREVENCIÓ**

- Cal una educació integral de la cultura de la prevenció de riscos laborals als centres educatius (a totes les etapes educatives).
- Els plans d'educació han de recollir la seguretat i la salut, no sols de manera teòrica sinó de manera pràctica, perquè els joves treballadors coneguin els seus drets i obligacions en incorporar-se al mercat laboral.
- Prioritzar l'educació en matèria de prevenció en l'alumnat "prelaboral", i en especial a la formació professional (cicles formatius).

**D) INVESTIGAR SOBRE LA SEGURETAT I SALUT LABORAL DELS JOVES**

- Obrir línies de recerca per tal de conèixer millor la realitat de la salut laboral dels joves a Catalunya.
- Crear un sistema d'indicadors estable per tal de conèixer l'evolució de la salut laboral dels joves, així com la seva comparativa, a nivell territorial, professional, contractual, etc.

**RESOLUCIÓ "CONTRA LA CRISI, JOVENT ASSOCIAT"**  
XXXII AGO - Lleida, 13 i 14 de març de 2010

Els temps actuals no només estan caracteritzats per una crisi econòmica conjuntural, no ens enganyem. La crisi, element indispensable per al canvi, també compta amb dimensions socials, ambientals i ètiques. És una evidència que un dels col·lectius més afectat és el jovent, que ha passat en gran part de deixar de viure en la precarietat per viure fregant el risc d'exclusió social, amb el que això suposa de dilapidació de patrimoni humà per a un país.

La nostra societat es debat en la incertesa de no trobar un horitzó, uns objectius compartits que deixen via lliure a actituds i comportaments al servei d'interessos purament econòmics particulars. Estem farts de sentir que els joves som consumistes, hedonistes, individualistes i que no volem ni estudiar ni treballar. Adjectius que només promouen la confrontació intergeneracional i l'estigmatització del col·lectiu jove.

Cal ser conscients de l'esgotament d'un model econòmic, productiu i de consum, però també ambiental, territorial i de globalització. Les alternatives a aquesta crisi sistèmica han de provenir de la recuperació de la política entesa com quelcom proper a la ciutadania i amb capacitat d'incidir en la vida de les persones, atesa la incapacitat del mercat per proveir de forma justa una igualtat d'oportunitats per formar-se, per tenir una feina digna i per accedir a un habitatge.

Un altre factor imprescindible serà la major implicació de les persones en el seu entorn. Volem posar de manifest la necessitat de reforçar els llaços que uneixen a les persones joves amb les seves viles, barris i ciutats, a través de projectes associatius consistents, estables en el temps, amb voluntat de transformació social. Creiem que des de l'organització, la col·laboració i el treball en xarxa del teixit associatiu podem superar esquemes del passat, treballant, així, per un entorn més just, sostenible i democràtic.

Per això calen noves eines, no en fem prou amb les que tenim actualment perquè en molts àmbits han quedat superades (habitatge, educació, treball). Una de les conclusions en el debat del Pla Nacional de Joventut per als propers anys és la necessitat d'introduir la perspectiva juvenil en les polítiques estructurals que condicionen la vida de les persones joves. Des del CNJC i les entitats juvenils manifestem la nostra voluntat d'incidència, no només en aquelles polítiques que afecten les trajectòries d'emancipació joves, sinó en la conformació d'una societat més travada a través de la nostra acció quotidiana.

Tornem a refermar el que ve essent un dels nostres missatges clau dels darrers temps: els i les joves no ens conformem amb que ens diguin que som el futur, volem ser present i incidir-hi, fet que ara no succeeix de forma suficient i adequada.

Més enllà d'això, el Consell Nacional adquireix el compromís de repensar la seva feina, de plantejar-se com ens relacionem amb les nostres entitats, amb la societat i com vehiculem la participació interna, com generem xarxa en el teixit associatiu i aspirem a jugar un rol de lideratge social. Les entitats juvenils hem d'estar al capdavant de la transformació social a través de la nostra participació, convertint-nos en nodes d'interconnexió i assumint la missió d'eixamplar la nostra base social com a mecanisme decisiu per a l'èxit dels nostres projectes. Volem ser més –joves associats i associades- i volem fer-ho millor.

Per tots aquests motius, des del CNJC i les seves entitats emplacem a les institucions públiques, així com al conjunt d'actors econòmics i socials a:

- Apostar per un model econòmic, productiu i social diferent, basat en la col·laboració i el treball en xarxa entre agents econòmics, socials i persones, no en la competència.
- Facilitar eines i recursos per al sorgiment de llocs de treball amb un alt valor afegit en sectors derivats de la innovació (noves tecnologies de la informació i comunicació, energies

renovables...), la societat del coneixement (cultura, formació...) i els serveis de proximitat (agricultura ecològica, atenció i cura de les persones...).

- Fomentar l'emprenedoria cooperativa com a iniciativa de generació d'ocupació estable i corresponsable.
- Reduir les diferències entre salaris: no és lícit ni ètic que en temps com els actuals hi hagi una minoria que segueixi tenint uns ingressos desorbitats mentre la majoria de la població, especialment la juvenil, amb prou feines arriba als mil euros per mes. Per això exigim el compliment de la Carta Social Europea i dels tractats de la OIT, ratificats ambdós pel govern de l'estat, que situen el salari mínim intersalarial en un 60% de la mitjana, és a dir, per sobre dels 1200 euros.
- Considerar que els temps de vida han de ser racionalitzats per poder fer compatible l'activitat laboral amb la vida personal i la implicació en els afers públics i comunitaris.
- Situar l'emancipació juvenil en l'epicentre de l'actuació dels diferents nivells de govern del nostre país, tant en el disseny de la seva estructura com en la introducció de les necessitats del jovent com a prioritats de les polítiques estructurals d'educació, treball i habitatge.
- Millorar les estratègies de foment de la participació juvenil des de l'àmbit comunitari i educatiu reforçant la implicació de les entitats juvenils amb el seu entorn i propiciant el sorgiment de nous projectes col·lectius.
- Reconèixer des de les administracions, però també des del món econòmic, la tasca de l'associacionisme juvenil.
- Facilitar suport a l'associacionisme juvenil com a mecanisme de reforç de la cohesió social i d'assolir una societat civil més forta, conscienciada, implicada en els afers col·lectius i democràtica. En especial, en aquells terrenys on tenen més dificultats com el finançament i els espais per a la realització dels seus projectes.

## MANIFEST PRIMER DE MAIG 2010 PER L'OCUPACIÓ DE QUALITAT I L'EMANCIPACIÓ DELS I LES JOVES

**En motiu del Dia Internacional dels treballadors i les treballadores el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (CNJC) reivindica el dret de totes les persones joves a escollir els seus processos d'emancipació i el dret a participar activament a la societat.**

Les dinàmiques econòmiques i de mercat han propiciat la continuïtat d'un sistema econòmic injust i sense sensibilitat social, que ha contribuït a un increment de les desigualtats d'accés als recursos i a que el jovent continuï essent un col·lectiu caracteritzat per una forta precarietat en termes econòmics i laborals. Com a joves, arrosseguem des de fa molts anys alts índexs de precarietat laboral, baixos salaris i desigualtats de gènere, dificultats evidents d'accés a l'habitatge i desequilibri entre la formació rebuda i la integració al món laboral. L'actual context de crisi mundial econòmica i financera ha fet que tot això s'agreugés, incrementant les situacions de vulnerabilitat econòmica i social dels i les joves, que s'han traduït en una forta dificultat d'accés a l'habitatge i d'accés a l'ocupació, sobretot a una ocupació de qualitat. Les darreres dades d'atur i precarietat juvenil ens col·loquen fregant el risc de l'exclusió social.

Emancipació, educació, treball i ocupació amb uns mínims de qualitat pels joves. Aquests són els pilars bàsics que s'han de treballar i millorar. Un dret tant bàsic com l'emancipació té enormes mancances de llibertat i igualtat, per no parlar de dignitat. Són necessàries polítiques socials que garanteixin el benestar quotidià i que permetin que les persones joves puguem escollir el nostre itinerari d'emancipació i de vida. Calen mesures que vetllin per un accés digne als habitatges, són necessàries ara més que mai polítiques públiques que garanteixin una educació i formació de qualitat i en igualtat de condicions; mesures que garanteixin el dret a un treball digne, estable, segur i no precaritzat; polítiques d'educació en conductes saludables i en la prevenció del risc, que vetllin pel dret a la igualtat d'oportunitats i a la no discriminació, així com polítiques que facilitin i promoguin el poder escollir i fes ús dels diferents canals i vies de participació social.

El Govern té la responsabilitat de garantir una educació i formació de qualitat i en igualtat de condicions. Precisament en educació cal destacar una davallada en els darrers anys de l'escolarització de la població jove i uns elevats índexs d'abandonament escolar prematur. Es constata una forta dualització en l'estructura de les qualificacions, doncs una important proporció de joves no finalitza els estudis obligatoris, o bé no continua estudiant després d'obtenir-los. En aquest sentit, creiem que l'eliminació dels batxillerats nocturns i de determinades línies dels diürns no contribueix a la millora del nostre sistema educatiu. El CNJC creu necessari un sistema educatiu públic, laic i de qualitat que garanteixi una igualtat d'oportunitats real i que no oblidí aquells col·lectius més marginals i més vulnerables, apostant també per polítiques que garanteixin la transició del món educatiu al món laboral.

Precisament es en l'àmbit del món laboral on es pot constatar que, sens dubte, la gent jove hem estat el col·lectiu més sensible a la crisi. Ho veiem en l'evolució de la taxa d'atur juvenil, que s'ha incrementat exponencialment, arribant a xifres alarmants. Altres aspectes que no han millorat són la precarietat, la temporalitat, la sinistralitat, així com tampoc sembla que hagi disminuït la desigualtat en el repartiment de la càrrega total de treball entre homes i dones joves.

El mes de setembre de 2009 es va signar l'Acord de Mesures per a l'Ocupació Juvenil (AMoj), ratificat per Consell Nacional de la Joventut de Catalunya, Avalot-Joves de la UGT Acció Jove-Joves de CCOO, Foment i PIMEC. A mitjans de febrer, però, el Departament de Treball va decidir de forma unilateral eliminar les Escoles Taller, Cases d'Ofici i Tallers Ocupacionals. El CNJC reivindica la necessitat del compliment de l'AMoj i del desplegament de les mesures que hi estan associades. Lamentem que el Departament de Treball hagi pres decisions al marge de la taula de diàleg i volem expressar la nostra ferma convicció que les polítiques referents a la formació i la inserció laboral dels joves amb especials carències formatives.

Així mateix, volem remarcar un cop més que el col·lectiu de joves és molt heterogeni, i els i les joves immigrants representen un dels principals eixos de canvi social, tanmateix, també estan marcadament relacionades amb els nous riscos i desigualtats que evidencien la necessitat de construir noves polítiques socials capaces d'elaborar una resposta adient a aquestes noves formes de diversitat i de vulnerabilitat. Reclamem els drets de ciutadania de tots els i les joves i la no instrumentalització de la immigració per l'electorisme. El CNJC exigeix a les administracions, partits polítics i agents socials que s'abstinguin d'utilitzar el fenomen migratori per a interessos polítics o partidistes.

Som conscients que canviar de model econòmic i social no és tasca fàcil, però és urgent i necessari, que cada cop ho demanin més veus. Des del CNJC seguirem treballant en xarxa per la transformació social i per la millora de les condicions de vida dels i les joves catalanes.

Per tot el que hem exposat, des del Consell Nacional de la Joventut de Catalunya reivindicuem:

- Mesures laborals que ajudin a eradicar les fortes desigualtats socials existents, incrementar el salari mínim interprofessional fins al 60% del salari mitjà estatal, millorar els serveis públics d'ocupació, emprar totes les eines governamentals per evitar la deslocalització d'empreses, millorar les mesures de conciliació dels diferents temps de vida, afavorir els nous jaciments d'ocupació vinculats a les energies renovables, les noves tecnologies, la recerca, el desenvolupament i la innovació, així com fer més partícips les organitzacions sindicals en la presa de decisions.
- Polítiques socials que garanteixin l'accés a l'habitatge dels i les joves, fomentant el lloguer i altres alternatives a la compra (copropietat, sessió d'ús, masoveria urbana, etc.). En aquest sentit, calen més habitatges de protecció oficial de compra i de lloguer i, també, esdevé necessari establir un preu màxim per metre quadrat.
- Més implicació de les administracions en la reforma de les lleis i l'aplicació de polítiques públiques per tal que les persones immigrades tinguin els mateixos drets que la resta de persones, especialment els de ciutadania, i, entre ells el dret a vot.

Calen, en definitiva, polítiques públiques integradores que incideixin en les situacions d'injustícia social per tal de garantir que les persones joves puguin emancipar-se i participar activament de la societat.

L'1 de maig és dia de reivindicar. Surt i crida:

**VISCA EL DIA DE LA CLASSE TREBALLADORA!**



## **“Homes i dones joves construint igualtat”**

### **IX Trobada Triangle Jove**

Llíria, 28, 29 i 30 de setembre de 2007

Des de les entitats del Consell de Joventut de les Illes Balears, el Consell Nacional de la Joventut de Catalunya i el Consell de la Joventut de la Comunitat Valenciana tenim com a objectiu la promoció de l'associacionisme i la interlocució davant les administracions públiques per tal d'avançar cap a una societat més igualitària i justa.

La participació és tot allò que la gent jove fem amb la intenció d'incidir, transformar l'entorn i la realitat en què vivim. Per aquest motiu ens hem reunit a Llíria en el marc del Triangle Jove, l'instrument de coordinació dels tres consells, amb la finalitat de debatre una de les principals transformacions de la nostra societat: la igualtat entre dones i homes.

Des de la societat civil reclamem polítiques i accions transversals, l'adaptació d'un model integrador que serveixi per la construcció social i que eviti l'alienació de l'individu. Amb l'objectiu de tenir una visió global de la societat estructurarem les nostres propostes en tres àmbits: àmbit afectiu-sexual, àmbit laboral i del poder i àmbit educatiu.

#### **Àmbit afectiu-sexual**

Mitjançant la socialització dels rols de gènere, ens assignem i assumim determinades tasques només pel fet de néixer dones o néixer homes. La construcció social (gènere) a partir del biològic (sexe) ha determinat la justificació de les desigualtats socials entre homes i dones.

El sistema sexe-gènere ha creat una situació de discriminació i marginació entre dones i homes en els aspectes econòmics, polítics, socials i culturals, així com en els àmbits públics i privats, establint de forma clara i diferenciada la intervenció dels homes en l'esfera productiva i de les dones en l'assistencial.

La imatge que tenim d'homes i dones influeix en les nostres expectatives cap a ells i elles, sota el nostre punt de vista, als nostres comportaments, etc. És el que coneixem com a estereotips i rols de gènere. A partir d'aquests a les dones se les caracteritza com a dèbils, depenents, emocionals, sacrificades, inestables, fràgils, prudents... i se les assigna a la societat un rol reproductiu mentre que als homes se'ls classifica com a forts, independents, reflexius, agressius, individualistes, rudes, competitiu... això els atribueix un rol social més productiu. Aquestes desigualtats es mantenen en base a un model assumit i legitimat per la majoria de la societat.

Una manifestació d'aquestes desigualtats és la violència de gènere. Des de les entitats del Triangle Jove, aquesta es percep amb preocupació ja que aquests casos segueixen succeint.

Els rols i estereotips també condicionen les formes de relació afectives interpersonals. Cada persona té dret a triar com vol estimar i ser estimat; per avançar en una construcció de l'afectivitat i un amor beneficiós ens hem d'alliberar de pesos innecessaris, aturar i mirar els mals hàbits que hem assimilat conscientment i inconscient sobre l'amor.



Analitzar el model d'amor que hem après i si aquest s'adapta a nosaltres o **no** als nostres valors, necessitats i desitjos. L'existència de mites sobre l'amor i les relacions amoroses condicionen les relacions afectives. Els models tradicionals condicionen i limiten la nostra llibertat potencialment infinita confrontant-los amb els nous models de relació afectives. Tenim dret a un amor que ens beneficiï i a triar el nostre propi model d'amor.

Des de les entitats del Triangle Jove seguim treballant per tal que el procés de canvi, de millora, segueixi el seu procés gradual i constant cap a la igualtat.

Per això des del moviment associatiu juvenil proposem:

- Establir models de relació on les persones siguin lliures per escollir.
- Normalitzar, aplicar i assumir els nous models en tots els àmbits educatius de forma directa i transversal.
- Potenciar campanyes de prevenció de la violència de gènere.
- Millorar el recolzament a les dones maltractades des del primer moment, d'una manera efectiva i que les tinguin en compte. Posar les mesures necessàries per garantir la seva seguretat i el seu benestar físic i emocional.
- Promoure un corrent de pensament (a través de l'associacionisme, el debat i la reflexió) que responsabilitzi els homes en la lluita per l'eradicació de la desigualtat de gènere.
- Oferir formació i informació en l'àmbit afectiu i sexual.

### **Àmbit laboral i del poder**

Fent una anàlisi primària del sistema econòmic i social vigent, així com de les relacions laborals, ens trobem que són basades en gran mesura en una visió patriarcal de la producció. Algunes de les manifestacions pràctiques d'aquesta situació són:

Les estructures de poder polítiques, socials, econòmiques, etc., han estat creades i ocupades històricament per homes. Considerem que el fet que actualment les dones comencin a ocupar aquestes estructures les obliga a adoptar rols tradicionalment masculins. Cal incidir en el fet que allò important és la manera d'exercir el poder, independentment del sexe de qui ho faci. Per tant, és necessari construir una nova concepció del poder igualitària.

Històricament s'han atribuït les funcions reproductores i assistencials a les dones i les funcions de producció i direcció als homes. Aquestes funcions s'han traslladat al món laboral amb la incorporació de la dona.

La dona segueix ocupant professions vinculades al món educatiu, sanitari-assistencial (per exemple, ensenyament, infermeria, geriatria, neteja, etc.) i l'home segueix desenvolupant majoritàriament professions tècniques, productives o de direcció (enginyeries, ocupacions científiques, etc.)

La desigualtat salarial, la precarietat laboral i la manca d'igualtat d'oportunitats fa que visquem una situació en que la dona encara pateix una greu discriminació en qüestions salarials, de condicions de feina i de promoció o ascens professional, i sovint esdevé doblement explotada (per exemple, per jove i per dona).



Existeixen greus dificultats a l'hora de conciliar la vida professional de la dona amb la personal. La inflexibilitat horària, el fet que moltes vegades la incorporació de la dona al món laboral no ha anat acompanyada de la incorporació de l'home a la vida domèstica provoquen que la dona es vegi abocada a realitzar un doble esforç, a la feina i a casa, moltes vegades inassolible.

Per això des del moviment associatiu juvenil proposem:

- Reforçar la xarxa social construint una visió crítica que fomenti un debat per crear una *praxis* encaminada a qüestionar el model de producció patriarcal.
- Promoure una millora progressiva de les condicions laborals i socials de les dones, fent especial èmfasi en l'equiparació salarial entre treballadors i treballadores.
- Potenciar iniciatives per accelerar la superació de la divisió dels rols masculins i femenins.
- Impulsar polítiques destinades a la conciliació de la vida laboral i personal.
- Fomentar les actituds reivindicatives, en especial les encaminades a aconseguir la democratització del món laboral.

### **Àmbit educatiu**

La desigualtat entre gèneres és una realitat en molts espais de la vida quotidiana del jovent. Un dels àmbits fonamentals de socialització primària és l'educatiu i en aquest el jovent hi trobem moltes mancances per tal de situar-nos en una posició real d'igualtat entre dones i homes. En l'àmbit educatiu formal, no formal i informal observem diverses situacions que reproduïxen els estereotips i rols prefixats des de la cultura patriarcal. No obstant aquest espai és fonamental per tal de construir una societat igualitària, ja que en l'educació es transmeten els valors i normes que defineixen els nostres comportaments socials.

El context actual del món educatiu està marcat per una sèrie d'aspectes que condicionen la reproducció de les desigualtats de gènere. Tot i que no són els únics aspectes, destaquen per la seva visibilitat i simbolisme els següents:

El contingut sexista del material escolar s'observa en els llibres de text tant a nivell de concepte com en el llenguatge emprat.

La concepció de diferents perspectives de gènere en els àmbits familiar, educatiu formal, no formal i informal, no transmet els mateixos valors als infants.

L'arrelament del llenguatge sexista a les normes de comportament dels grups d'infants esdevé una condició necessària de pertinença del grup.

La incorporació de noves cultures dins el nostre àmbit educatiu ha provocat l'obertura de diverses maneres d'entendre la perspectiva de gènere i nous debats per afrontar.

L'assumpció acrítica de la desigualtat de gènere dificulta la conscienciació en la igualtat de gènere.

Des de l'associacionisme juvenil considerem que, per tal d'aconseguir de forma real la igualtat entre les persones, calen certs compromisos sobre el funcionament i els continguts de l'espai educatiu, que impliquin tots els actors que treballen i que decideixen sobre aquest.



- Aplicar projectes educatius igualitaris tot potenciant la capacitat crítica dels infants i formant els educadors/res perquè desenvolupin tasques de mediació per tal d'aconseguir la igualtat de gènere.
- Crear projectes de col·laboració entre els diferents agents educadors, per tal de facilitar les relacions entre aquests.
- Establir un pacte generacional que fomenti els comportaments igualitaris de forma transversal.
- Revisar els materials escolars per tal de corregir els continguts dels llibres de text i materials diversos.
- Fomentar la paritat en les organitzacions de direccions dels espais educatius, facilitant la presència i la participació de les dones en els diferents espais de direcció.



**DECLARACIÓ TRIANGLE JOVE**  
**“Per un canvi de model econòmic”**  
Sant Feliu de Guíxols  
16, 17 i 18 d'octubre de 2009

Ja fa mesos que es parla d'una crisi econòmica global, fruit de grans operacions financeres de risc i de creixement il·limitat que havien generat una bombolla que finalment ha esclatat. La crisi financera, sumada al col·lapse d'un model productiu pròsper però insostenible, ha servit per posar de manifest tota una sèrie de problemàtiques anteriors que només han fet que agreujar-se. Així, crisis com l'ambiental o la social estan mostrant cada dia els seus efectes més crus i han confluït en un panorama que ens obliga a repensar tot el sistema.

És des d'aquest punt de partida que més de 130 joves catalans/es, valencians/es i de les Illes, en tant que som un dels sectors amb qui més s'acarnissa aquesta situació, hem afrontat el repte de reflexionar sobre les causes però sobretot de buscar possibles solucions, almenys en el nostre entorn més immediat i que més ens afecta. Sota el lema “Crisi i canvi en el model econòmic actual” s'ha dut a terme l'onzena Trobada Triangle Jove, en què representants d'entitats juvenils membres del Consell Nacional de la Joventut de Catalunya (CNJC), del Consell de la Joventut de la Comunitat Valenciana (CJCV) i del Consell de la Joventut de les Illes Balears (CJIB) emeten aquesta declaració conjunta.

**Quina diagnosi fem**

Els i les joves arrosseguem des de fa molts anys alts índexs d'atur, precarietat laboral, baixos salaris i desigualtats de gènere, dificultats evidents d'accés a l'habitatge i desequilibri entre la formació rebuda i la integració en el món laboral. L'actual context de crisi ha fet que tot això empitjorés, especialment l'atur juvenil, que s'ha disparat fins a punts alarmants i suposa un greu obstacle, si no el principal, per a l'emancipació del jovent.

A més, com qualsevol ciutadà, ens trobem amb un medi ambient cada cop més degradat i al límit de l'esgotament per un abús lucratiu dels seus recursos naturals, conseqüència d'unes relacions injustes entre nord i sud, com el deute ecològic. Com a joves, però, tenim la responsabilitat generacional d'aturar i invertir aquesta tendència.

El model financer i el model productiu en què hem viscut fins ara, emmarcats en la lògica del màxim benefici econòmic, ens han portat a una mercantilització dels serveis públics, a una derivació de fons estatals per al salvament d'entitats financeres i a unes relacions comercials de gran abast -que van de punta a punta de món i ens allunyen de models propis, pròxims i de qualitat-.

### **A què ens comprometem**

No ens hem reunit només per lamentar-nos. Som joves que ho patim i ens en volem sortir, som entitats juvenils compromeses amb el nostre entorn i ho volem continuar sent. Volem un canvi de model, un canvi que passa per no repetir els mateixos errors. Volem anar cap a una economia amb responsabilitat social i ambiental, basada en el cooperativisme i no en el lucre, volem transparència política, volem democratització de les relacions laborals. Volem, en definitiva, una societat del benestar.

No cal, per tant, inventar massa coses. Com sempre, la participació col·lectiva i la implicació en l'entorn continuen sent garantia de progrés i de defensa de drets, l'associacionisme –sindical, polític, cultural, educatiu, etc- és sinònim de formació; i la formació, de creixement.

### **Què demanem**

Un canvi de model passa, evidentment, per la implicació de tots els sectors. Com a interlocutors amb l'Administració, demanem:

en l'àmbit social:

- unes polítiques laborals que eradiquin l'economia submergida i la contractació precària.
- l'afavoriment de nous jaciments d'ocupació vinculats a les energies renovables, les noves tecnologies, la recerca, el desenvolupament i la innovació, etc.
- incrementar el salari mínim interprofessional fins al 60% del salari mitjà estatal.
- millorar la gestió dels serveis públics d'ocupació.
- modificacions normatives per al foment del lloguer i per una limitació en el preu de l'habitatge.
- garantir una educació i una sanitat públiques i de qualitat.

En l'àmbit financer:

- control i democratització del sistema financer.
- compra pública ètica i responsable.
- potenciació de les iniciatives de banca ètica.

En l'àmbit productiu:

- emprar totes les eines governamentals per evitar deslocalitzacions d'empreses.
- fer més partícips les organitzacions sindicals en la presa de decisions.
- enfortir la legislació laboral per tal que els treballadors i les treballadores siguin reconeguts/des com a titulars de la força del treball.
- reconduir l'estructura productiva, diversificar-la i afavorir aquells sectors que aposten més la recerca i la innovació.

En l'àmbit ambiental:

- legislar d'una manera més estricta en matèria mediambiental.
- afavorir els criteris de proximitat i traçabilitat en les relacions comercials.
- consolidar l'educació ambiental com una àrea transversal en el sistema educatiu.
- fer obligatòria la petjada ecològica en l'etiquetatge dels productes.

Som conscients que canviar de model no és tasca fàcil, però a la vegada és un canvi urgent i necessari, que cada cop demanen més veus. Nosaltres seguirem treballant per la millora de les condicions de vida dels i les joves catalanes, valencianes i de les Illes. El jovent associat farem la nostra feina.

Sant Feliu de Guíxols, 18 d'octubre de 2009.