

**AVALUNT**

**XI ASSEMBLEA NACIONAL**

26.11.22 / SEU UGT SANTA MÒNICA

**FORTES I  
EMPODERADES**

**PONÈNCIA**

---

**IDEOLÒGICA**

---



## 1. QUÈ ÉS L'AVALOT

L'Avalot és un sindicat de joves i feminista transinclusiu que té com a un dels seus objectius primordials la representació de les joves treballadores del nostre país i la lluita per satisfer les nostres necessitats i reivindicacions, així com la lluita per afavorir la incorporació del jovent al món del treball, amb una bona preparació formativa i en bones condicions. Dins l'àmbit sociolaboral, plantegem alternatives i/o solucions a les nostres problemàtiques, inquietuds i necessitats, actuant així com un mitjà potent de canvi i de transformació social i laboral.

El dret a la participació és un dels pilars de les societats democràtiques. En aquest sentit, entenem l'Avalot com un espai on les joves del sindicat puguem participar directament en el procés de presa de decisions. Per això, cal seguir fomentant un model de democràcia participativa, entesa com a eina de transformació social i de creixement personal i col·lectiu.

Així doncs, cal continuar facilitant que les joves treballadores puguem participar i, alhora, incidir en els comitès d'empresa, a les seccions sindicals i a les eleccions sindicals, i que siguem nosaltres mateixes el màxim exponent de transformació i millora de l'actual realitat laboral. Atès que cap persona coneix millor que nosaltres, les joves, la realitat del nostre col·lectiu, creiem que som les idònies per a reclamar els nostres drets. Així doncs, també, volem un Avalot fort i participatiu, ja que, com més veus i opinions sumem, més representatives de cara a la societat seran les nostres accions.

També cal implicar el vessant estudiantil, per decidir sobre la nostra educació i formació, i incentivar les aturades perquè s'involucrin en aconseguir polítiques que millorin l'ocupació juvenil i, amb ella, la millora de les condicions socials de les joves del nostre país.

A més a més, la participació juvenil afavoreix el relleu generacional que tota organització necessita per assolir els seus objectius i aporta una visió més propera i real del context social en el qual vivim.

Per tant, volem fomentar la participació de les joves del país; en el si de l'Avalot, entesa com a via d'assessorament i canalització de les problemàtiques; i la participació de les joves treballadores, tant de petites com de grans empreses, en les seves respectives seccions sindicals i comitès d'empresa, ja que cal continuar lluitant pel respecte als nostres drets laborals.

### 1.1. Sindicalisme

Volem un sindicat que defensi els nostres drets laborals, d'una forma contundent i que aposti pel diàleg i la mobilització.

Volem un sindicat que esdevingui l'eina per a la consecució dels nostres drets en forma d'una legislació que millori les condicions de vida de la classe treballadora. El sindicat ha de dotar les seves afiliades i representants de la formació que necessiten en la seva tasca, tant específica (de representació i defensa dels nostres drets) com generalista i apropar aquesta formació a la resta de treballadores. És per això que la formació ha de ser coherent amb la realitat i les necessitats que es pugui trobar una jove treballadora a cada moment. El nostre sindicat ha d'estar a prop de les joves representants formant-les i orientant-les en la seva tasca diària.

L'Avalot som l'organització sindical juvenil més antiga de Catalunya, fomentem la participació de les joves treballadores dels diferents sectors a través dels espais de formació i trobada entre totes nosaltres.

A l'Avalot sempre hem estat al costat de la joventut per millorar la realitat que ens ha tocat viure; necessitarem tota l'ajuda possible, tant de les companyes que fa més anys que fan sindicalisme, com de les noves incorporacions a l'organització. La nostra feina en tots els àmbits ens fa creure que el canvi és possible,

sempre que tots hi posem de la nostra part.

Des de l'Avalot entenem que l'acció sindical és l'eina bàsica i necessària que ha de desenvolupar el sindicat per defensar i millorar les condicions de les treballadores, tant en el terreny social com en el laboral, i de manera unitària per part de tot el col·lectiu. No ens cansarem mai de dir que juntes som més fortes.

La presència de les representants sindicals a tots els centres de treball facilita el coneixement de les diferents realitats i problemàtiques, i millora l'acció sindical en tots els seus nivells. Volem que el nostre sindicat incentivi la presència de joves en les candidatures de les eleccions sindicals que se celebren en els centres de treball, per tal que les joves tinguem un paper important en el si de les negociacions que es duen a terme per millorar les condicions laborals de les treballadores de la seva empresa, així com garantir el relleu generacional en el nostre sindicat, ja que aquesta presència aportarà punts de vista i idees més innovadores i creatives.

L'Avalot no només representa tota l'afiliació de la UGT fins als 33 anys, sinó que pretén ser un altaveu de la situació de tota la joventut catalana. Aglutinem tots els sectors i això fa que l'organització sigui àgil, directa i transversal. És la renovació davant de l'estancament; són idees fresques, amb noves maneres d'apropar-nos a la lluita sindical. És el sindicat jove per a la gent jove.

L'Avalot ha de ser el referent en la creació d'espais de participació que puguin incidir en el si de l'organització.

## **1.2. Associacionisme**

L'associacionisme juvenil ha de contribuir a formar persones crítiques, reflexives i amb capacitat per participar, opinar, valorar i decidir, fomentant la col·laboració i la cooperació entre associacions. És a dir, ens hem d'implicar en la nostra societat si el que volem és canviar-la.

L'Avalot som un sindicat de joves de classe treballadora, independentment que estiguem en actiu, formant-nos o a l'atur, que hem de fer sentir la nostra veu i defensar els valors històrics del sindicalisme de classe: l'autonomia, la solidaritat, el benefici col·lectiu arran de la lluita social, l'internacionalisme, el treball, el dret a l'autodeterminació i el socialisme de base. Ara continuem treballant, defensant drets, i proposant i exigint noves transformacions socials en benefici de totes les persones.

Des de l'Avalot creiem en una democràcia plena on les joves tinguem un paper actiu en la construcció de la nostra societat. Per aconseguir-ho, un vehicle fonamental són les associacions i organitzacions que faciliten la participació en la construcció d'un projecte social dins els valors de l'Avalot.

A l'Avalot mantindrem relacions constants amb altres col·lectius i plataformes ciutadanes, en la mesura que els objectius i idees d'aquests estiguin en consonància amb els nostres; de la mateixa manera, donarem suport a les altres associacions i plataformes en les seves accions i reivindicacions, sempre que aquestes vagin encaminades cap a la defensa dels ideals i objectius que compartim, i cercarem el seu suport per a la realització de les nostres accions, creant una oposició ferma i constructiva a aquelles entitats, organitzacions, moviments i/o partits polítics que vulnerin els drets de les treballadores i/o atemptin contra els drets humans.

La nostra tasca és portar la veu de la nostra afiliació als diferents àmbits de debat del teixit associatiu català.

Entenem que, dins d'aquest, només hem d'invertir esforços a col·laborar i reunir-nos amb aquelles entitats o associacions juvenils que no vagin en contra dels nostres interessos com a classe treballadora i que tinguin uns ideals alienats amb els nostres. És a dir, caldria fer un cordó sanitari amb totes aquelles organitzacions feixistes, de dretes i/o que no respectin els valors fonamentals de l'Avalot.

## 2. TREBALL

Des de l'Avalot definim com a molt precària la situació laboral de les joves de Catalunya. Primer, perquè, existeixen enormes dificultats d'accés al món laboral i, segon, perquè una vegada hi hem accedit, les condicions que ens ofereixen, a nosaltres, les joves, ens situen com un dels col·lectius amb més risc de caure en situació de vulnerabilitat i dels que més patim en el model socioeconòmic actual.

Es tracta d'una situació que portem patint durant massa temps: salaris baixos, inestabilitat, flexibilitat horària, sinistralitat laboral, sobrequalificació, exili... Tot plegat, amb la indefensió de poder combatre-les.

Actualment, a qualsevol jove que treballa a Catalunya li és molt complicat establir un projecte de vida a llarg termini. No ens podem emancipar per culpa dels salaris i la temporalitat que patim i, a sobre, el preu de l'habitatge és molt elevat, no podem planificar el nostre dia a dia més enllà d'anar "mes a mes" per culpa de la inestabilitat de les condicions laborals i del negoci que fan algunes persones amb l'habitatge.

La gravetat de la situació és que aquestes pèssimes condicions laborals no només ens afecten en el present, sinó que determinaran el nostre futur, la impossibilitat de cotitzar farà que les joves d'avui tinguem molt complicat l'accés a una pensió futura. Aquest tema és cabdal i requereix la introducció de nous elements, ja que, de la forma que està pensada la societat en el nostre present, no es podrà donar continuïtat en un futur.

La lluita contra la precarietat laboral i la creació d'ocupació en condicions dignes és de màxima prioritat per a l'Avalot. Per això, treballem i continuarem treballant per tal que el treball esdevingui un element catalitzador del desenvolupament juvenil.

L'existència d'un salari mínim ha estat sempre criticada per l'escola de pensament neoliberal, partidària que el mercat laboral, com qualsevol altre, es reguli per si mateix mitjançant la llei de l'oferta i la demanda (i la seva famosa mà invisible) i que el punt d'equilibri resultant, en aquest cas, el salari pagat, és l'òptim, tant des del punt de vista de la demanda (qui contracta), com des del punt de vista de l'oferta (la treballadora). Segons aquestes idees, només amb la lliure competència i les forces del mercat es pot assolir la plena ocupació i, per tant, esgrimeixen com a causes de l'atur l'existència de salaris mínims, els subsidis per desocupació o les indemnitzacions per acomiadaments.

Tot i aquests postulats, la història ha demostrat que, sense unes mínimes garanties i proteccions, les forces del mercat no han conduït a la justícia social, ni a unes condicions de vida dignes sinó que, contràriament, han comportat l'explotació de la classe treballadora amb salaris inferiors al llindar de la pobresa, inseguretat i precarietat laboral i familiar i condicions de treball abusives i esclavistes.

Per aquests motius, avui, a la majoria de països desenvolupats, gràcies al treball de les forces socials, s'han establert mitjans de protecció cap a les treballadores davant els abusos del mercat laboral, com a part fonamental del pacte social que va donar lloc a l'actual estat social. D'altra banda, aquest augment està per sota pel que fa a l'àmbit de Catalunya, ja que el nivell de vida del nostre país està per sobre de la mitjana, i, a més, tot i l'augment progressiu del salari no es pot equiparar, en cap cas, amb l'augment progressiu del cost de la vida. Només amb l'exemplificació del preu del lloguer, ja veiem que els números no surten.

En definitiva, considerem que l'SMI no pot estar per sota dels 1.200 euros (actualment, l'any 2022 és de 1.000 euros bruts), és per això que demanem als governs i patronals que actuïn de forma urgent per fer efectiva davant de la situació d'emergència social que estem patint. Tenint en compte també, la inflació actual, fa que els salaris no ens permetin viure en condicions dignes.

També exigim l'augment de les inspeccions de treball i la col·laboració de les administracions, per tal de garantir el compliment de totes les lleis laborals i protegir les treballadores davant de qualsevol irregularitat, traduïda en molts casos en contractació temporal que, per definició, hauria de ser indefinida.

Tanmateix, cal reestructurar les jornades laborals perquè puguem gaudir de la conciliació familiar, social i personal. També, eliminar el canvi horari, ja que s'aprofitaria al màxim les hores diürnes que afavoreixen la conciliació, a part de l'estalvi d'energia que suposa així com ajustar-nos al fus horari corresponent.

El compliment en totes les empreses de les lleis d'igualtat i de prevenció de riscos laborals.

Des de l'Avalot denunciarem i defensarem les joves davant de qualsevol atac, ja sigui de pèrdua de drets, precarietat laboral i/o destrucció d'ocupació. Qualsevol jove catalana ha de poder desenvolupar el seu projecte de vida en unes condicions dignes.

## **2.1. Negociació col·lectiva**

Des de l'Avalot apostem amb força pels convenis de sector, uns convenis que siguin d'aplicació a totes les treballadores segons l'àmbit d'aplicació, els convenis d'empresa hauriem de servir, sempre per millorar les condicions del conveni sectorial i/o territorial d'aplicació, atès a les especificitats de cada empresa.

Des de l'Avalot, continuem treballant perquè tota treballadora estigui emparada per un conveni col·lectiu i per donar-lo a conèixer a la treballadora. A més, a l'Avalot creiem que els possibles pactes amb les empreses fruits del diàleg entre les treballadores i les empresàries no ens beneficien com a classe. A l'Avalot lluitem pel benefici del conjunt de la classe treballadora, ja que entenem que la nostra unitat i consciència de classe és fonamental per aconseguir unes relacions més justes entre les empreses i les treballadores.

De la mateixa manera, lluitem per tal que tots els convenis col·lectius garanteixin condicions laborals i salarials dignes, que permetin les joves poder dur a terme el nostre projecte d'emancipació.

## **2.2. Conciliació de la vida personal, laboral, familiar i social**

Actualment, el fet de poder gaudir de la conciliació laboral, personal, familiar i social encara està molt limitat per a les treballadores. El calendari laboral, les jornades diàries i partides i la inestabilitat provoquen que la majoria de les joves no podem tenir la conciliació que volem i necessitem. Per això, demanem la reestructuració de les jornades laborals actuals, implementant, sempre que sigui possible, la jornada intensiva o jornada continuada per tal de facilitar la conciliació de les treballadores. La regulació actual dels permisos i de la conciliació laboral està pensada des d'una lògica patriarcal situant el matrimoni en el centre de la regulació, ja que ara, la legislació no reconeix el grau d'afinitat entre les persones integrants de les parelles de fet, no donant la consideració de "cònjuge" a l'altre membre de la parella que només s'aconsegueix mitjançant el matrimoni. En l'àmbit laboral, tot i que Catalunya ha aprovat diverses lleis per a regular la figura de les parelles de fet i alguns convenis col·lectius sí que equiparen les dues situacions atorgant els mateixos drets en l'àmbit dels permisos laborals, l'Estatut de les Treballadores no contempla aquesta possibilitat. Des d'una òptica laica i feminista, la unió entre persones no pot estar només protegida mitjançant el matrimoni. Entenem que el permís laboral condicionat a una situació personal voluntària (el fet de casar-se) avui en dia ja no té sentit.

Hem de treballar perquè la conciliació laboral, a més de familiar (entenent que aquesta pot ser molt diversa), també inclogui una conciliació de vida social i personal. Necessitem repensar el model de treball posant la vida, les cures i les persones al centre. Per aquesta raó s'hauria de començar per repensar els permisos laborals, ja que són molts els permisos que depenen directament dels graus de parentiu.

Aquests permisos marquen uns graus de parentiu que estableixen el nivell de responsabilitat i afinitat que tenim sobre i amb altres persones, fet que fa que els permisos siguin patriarcals, ja que donen prioritat a la parella normativa i a les seves familiars que a les nostres familiars directes. Un fet del tot patriarcal, ja que no

es contempla que tinguem parella i vida estable fora del matrimoni.

Però si la conciliació és una assignatura pendent, encara ho és més per a les persones sense filles, aleshores el debat sobre la conciliació personal es torna inexistent. Una de les mesures a emprendre és la jornada de 32 hores, una iniciativa per afavorir la conciliació i l'ocupabilitat de totes, que permetrà crear llocs de treball i reduir l'atur estructural, amb la finalitat de millorar l'equilibri entre la vida personal i la laboral.

A la majoria d'empreses quan es reparteixen les vacances, els horaris i les tasques, les treballadores sense filles acostumem a ser les que ens hem d'adaptar i oferir flexibilitat i disponibilitat total. A més, lamentablement per cultura empresarial, les treballadores sense filles hem d'assumir les responsabilitats i/o tasques de les treballadores amb filles.

Sembla que s'ha oblidat la lliure elecció de no tenir filles i que el temps personal ha de tenir la mateixa vàlua independentment de les circumstàncies.

Lluny de voler que es redueixin els drets de ningú, el que volem les persones sense filles és que es respectin els drets de conciliació de les treballadores amb persones a càrrec i que s'ampliï el dret per a tota la resta. Tenim dret a militar activament en associacions o organitzacions sindicals, polítiques o socials. És una de les maneres que, com a ciutadanes, tenim per incidir socialment i lluitar per les injustícies que ens envolten.

També tenim dret a tenir temps lliure i gaudir de la nostra vida de la manera que creiem oportuna, hem de treballar per reivindicar el fet de la nostra pròpia existència com a persones. No volem viure pel sistema capitalista, tenim dret a viure la nostra vida!

També proposem l'eliminació del canvi horari, és a dir, desitgem la regulació horària respecte a l'equador que pertoca, no amb relació a l'horari europeu, ja que l'aprofitament de més hores diürnes ajudaria a poder conciliar, i suposaria un estalvi d'energia i, en conseqüència, una mesura més per respectar el medi ambient, tan danyat i al límit en el moment actual.

### **2.3. Model productiu**

Actualment, tornem -segons els criteris del capitalisme- a entrar d'una època de crisi i recessió econòmica. No havent après dels errors del passat, l'establishment ens està abocant a la bombolla dels serveis de baix valor afegit.

El sector dels serveis és un dels motors de la nostra economia i on més contractacions es realitzen actualment. No obstant això, aquest sector també està marcat per la precarietat més salvatge. Per tant, des de l'Avalot demanem una actuació de forma immediata per tal de resoldre la situació que es pateix en el sector dels serveis, denunciant i castigant totes les irregularitats que es realitzen actualment.

A més, exigim un canvi radical sobre el model productiu que tenim. Necessitem una aposta clara per les noves tecnologies i la transferència de coneixements, així com un increment d'inversió pública en I+D+I. Cal enfortir la indústria del nostre país, un sector molt important que pot acabar morint si les administracions no hi destinen els recursos necessaris.

Vivim en un moment on la transició ecològica marcarà la viabilitat de les empreses. És per a nosaltres imprescindible que es faci tenint-nos en compte com a classe treballadora. Entenem que ja estem pagant les conseqüències mediambientals del capitalisme que s'està carregant el planeta on vivim, i està acabant amb la nostra salut. De cap manera podem permetre que la transició ecològica deixi a alguna persona enrere.

És necessari promoure dins el sector agroalimentari pràctiques respectuoses amb el medi ambient, amb les persones, amb les treballadores i amb els animals no humans, així com la millora de les condicions laborals.

Suspendre immediatament tota privatització de serveis públics i retornar els que s'han privatitzat aquests últims anys.

Finalment, també cal que el sector públic protegeixi les persones consumidores regulant tots aquells sectors econòmics on es puguin generar situacions de monopoli i oligopoli per part d'empreses privades i cal que s'intenti fer de les relacions de consum unes relacions igualitàries en les quals les consumidores no patim abusos per part d'aquestes corporacions. Aquestes accions s'han de complementar amb el foment i la promoció d'un consum responsable que asseguri el teixit comercial local i de proximitat del nostre país.

## **2.4 Noves ocupacions digitals**

Les noves tecnologies han fet aparèixer professions lligades a les xarxes socials. Youtubers, instagramers, gamers, així com altres col·lectius que queden fora dels convenis sectorials tradicionals i que, com a sindicat jove, tenim el repte d'integrar-les al món del treball regulat i just.

Cal organitzar-les i trobar les eines necessàries perquè les seves tasques no estiguin vinculades a la possibilitat de perdre els seus llocs de feina a causa de decisions arbitràries de les empreses propietàries de les xarxes o d'un simple canvi en les modes. Acompanyar-les en la prevenció de riscos psicosocials també és important per què la seva exposició pública, sovint, molt primerenca, no esdevingui insuportable i puguin comprendre que les seves vides virtuals no són més que això.

D'altra banda, el teletreball també és part d'aquesta realitat i, encara que a poc a poc, es van creant més regulacions dins dels sectors, calen molts esforços per conscienciar a les treballadores i ocupadores d'aquesta modalitat de la importància de respectar les condicions laborals així com s'hauria de fer al lloc tradicional de feina. Sobretot per les treballadores freelance, per a les quals no hi ha solament una ocupadora, el sindicat ha d'estar-hi present perquè la salut laboral sigui prioritària en un context general de manca de control.

En conclusió, en un món on les feines avancin per aquesta direcció (deslocalització, atomització, etc.) és clau que el sindicat no en perdi el pas si no vol esdevenir antiquat i dissenyat per la feina d'una altra època.

Tenint en compte aquesta progressió cap a un món cada vegada més digital, s'ha de garantir l'equitat d'oportunitats entre homes i dones. I és que la bretxa que es defineix com la desigualtat que existeix entre homes i dones en l'accés i ús de les TIC en els diferents àmbits de la vida.

Cal unir esforços per reduir la bretxa digital de gènere. Per aconseguir-ho, les administracions han de promoure polítiques públiques per combatre la bretxa digital de gènere i promoure l'equitat en les TIC.

Cal assolir la igualtat en l'àmbit tecnològic, ja que en el món digital actual és fonamental per construir una societat més justa que es garanteixin les mateixes oportunitats a les dones per a dedicar-se professionalment en l'àmbit científic o tecnològic, cal visibilitzar els referents femenins en el sector TIC i cal eliminar els estereotips i les barreres d'accés i promoció professional que afecten les dones en l'àmbit digital.

Pel que fa a la digitalització del treball, la desconexió digital és un dret laboral i un deure empresarial que comporta garantir una limitació de l'ús dels mitjans tecnològics de comunicació empresarial i de treball durant els períodes de descans. És imprescindible que des del sindicat vetllem perquè es respecti el dret a la desconexió digital, tan vulnerat en moltes empreses i centres de treball.

## **2.5 Treball jove, treball precari**

El jovent és, indiscutiblement, un dels grups socials més vulnerables dins el món laboral actual. Sigui perquè comencem a treballar en un context molt més flexible o perquè ens fan pensar que, com joves, hem de suportar condicions precàries fins a arribar a la mitjana edat, tothom arriba a la seva primera feina

predisposada a passar un temps abans de convertir-se en una treballadora de ple dret.

Com organització sindical del jovent català, un dels nostres objectius primordials ha de ser provocar un canvi cultural al voltant d'aquestes idees i deixar molt clar que, una treballadora jove, ha de gaudir dels mateixos drets i condicions que la resta de les treballadores de la seva mateixa empresa i/o categoria, i que no han de començar endarrerides en una realitat laboral ja precària de per sí.

Seguint aquest concepte, hem identificat els punts centrals dels problemes que afronten les joves, particularment a Catalunya, però en general en tota Europa. El primer d'ells és l'atur, que afecta les joves més que a qualsevol col·lectiu.

El tercer punt clau és la sobrequalificació pel treball fet, present arreu, ja que les empreses busquen sempre o bé treballadores sènior o bé becàries de les quals poden obtenir una subvenció mentre les formen o, simplement, mentre les tenen treballant a la seva empresa. És problemàtica greu perquè vol dir que no es valora el temps i els diners que les joves han invertit a la seva formació, sigui del tipus que sigui.

Finalment, la parcialitat del temps de treball és una altra situació que colpeja a les joves. Aquest influeix també en l'últim punt problemàtic: la bretxa salarial existent si es comparen els salaris del jovent amb el de la població adulta.

En conclusió, com a sindicat creiem que hem de lluitar perquè el treball del jovent s'equipari amb la resta, sobretot quan les tasques fetes són les mateixes i quan no es dona a les joves la possibilitat de fer el treball per al qual s'han format degudament.

Per això, és molt necessari que hi hagi una política nacional que revalori el paper que fan les joves en el món laboral actual, considerant primordialment que un treball jove de qualitat avui voldrà dir treballadores més i millor qualificades en el futur.

## **2.6. Reconversió de treballs no sostenibles**

Un dels reptes més complicats per arribar a una transició verda justa per a totes és trobar on reubicar a les treballadores dels sectors incompatibles amb una producció ecològica i respectuosa amb el medi ambient.

De totes maneres, cal prendre una posició clara sobre la qüestió. El futur del planeta no coneix límits ni convenis laborals, i no ens queda una altra opció que adaptar-nos i cercar una solució que agradi a la quantitat més gran de gent possible. Això, no vol dir que qualsevol resposta és vàlida: com a organització representant del jovent, som la generació més afectada pel canvi climàtic, impulsem la necessitat d'iniciatives nacionals on es trobin tots els sectors, però es doni més atenció a la classe treballadora, sense dubtes la més fràgil de totes les que participen.

Així mateix, és important generar un canvi de paradigma a cada lloc de treball del país, en el qual la sostenibilitat es posi com un eix transversal passible de control públic. La Generalitat de Catalunya, en aquest punt, ha de tenir un paper central així com els sindicats, a través dels quals les treballadores podran exercir la seva responsabilitat de col·laborar amb una producció sostenible.

Finalment, cal fer una menció al problema del *Greenwashing*. Aquesta és una pràctica que fan les empreses per donar una imatge ecològica quan, en realitat, els seus productes ni les seves pràctiques no ho són. Utilitzant empaquetatges verds, cartelleria o etiquetatge enganyós pretenen aprofitar-se del moviment verd per vendre més i més car. A l'Avalot tenim una posició fortament contrària i proposem fomentar multar a les empreses que camuflin d'aquesta manera els seus productes, considerant que la transició ecològica ha de ser tractada seriosament i no fer servir el problema climàtic com a excusa per vendre més i més car enganyant a les consumidores, per continuar amb les mateixes pràctiques capitalistes que no respecten ni el planeta ni als



éssers que l'habitem.

## **2.7. La digitalització**

En conseqüència als debats i les conclusions de la Confederació Europea de Sindicats, una situació que avança dia a dia i a una velocitat estrepitosa és la irrupció de la digitalització en tots els llocs de treball del país, sigui dins els sectors més obvis (aquells relacionats directament amb la informàtica) o dins els més tradicionals (la indústria o els serveis). Aquest procés posa molts riscos així com oportunitats per les treballadores i cal una ordenació adequada per evitar, com diuen les paraules de la C.E.S., que hi hagi poques guanyadores i moltes perdedores en el camí.

El jovent, a més, serem lògicament el grup que haurem de transitar més anys per aquesta realitat, i com a sindicat juvenil ens cal una posició forta per assegurar el futur de les nostres representades. La realitat actual ens indica que ja existeixen canvis molt notoris, per exemple, l'aparició de plataformes com Uber, Glovo i altres que s'han aprofitat de les noves tecnologies per precaritzar el treball i empitjorar les condicions de grups de risc. Cal solament veure les repartidores que passen llargues jornades per guanyar salaris mínims i, en la majoria d'ocasions, també com falses autònomes com s'ha demostrat en sentències judicials.

Tanmateix, aquesta evolució de la digitalització a passos agegantats crea risc de desprotecció dels nostres drets digitals, ja que, no existeix cap regulació que ens defensi davant les amenaces globals de la xarxa. Així, cal intentar crear una normativa que estableixi uns límits i faci d'àrbitre en les relacions que establim en el món digital. A més, aquesta normativa ha de contemplar que hem de poder controlar les nostres dades, no solament a qui les facilitem sinó l'ús que se'n fa d'aquestes.

A més, és clau comprendre que la digitalització suposarà la desaparició de moltíssims llocs de treball així com de professions que seran relegades per robots, però també apareixeran nous tipus d'oficis que tindran una relació directa amb la digitalització. Per evitar que molta gent es quedi sense feina, l'aposta més gran ha de contemplar la formació contínua. En conclusió, impulsem la necessitat de prioritzar a les treballadores cada vegada que es posi la possibilitat que una feina desaparegui, fomentant la reconversió d'aquestes persones en professionals d'altres sectors abans de deixar que el mercat capitalista les descarti.

És fonamental també revalorar les feines que requereixen empatia, com són totes les que tenen relació amb les cures i els sectors majoritàriament feminitzats.

## **2.8 Desconnexió digital**

L'augment dels dispositius digitals en l'àmbit laboral i la implementació del teletreball fan que la desconnexió digital sigui quelcom important a tenir en compte. De fet, el risc més elevat que trobem en el teletreball és la vulneració al dret a la desconnexió digital i que provoca no respectar la jornada laboral de cada treballadora.

El dret a la desconnexió digital s'estableix, doncs, per tal de garantir, fora del temps de treball legalment i/o convencionalment establert, el respecte al temps de descans de les treballadores així com el respecte a la seva intimitat personal i familiar que s'ha diluït amb l'arribada de les noves tecnologies.

Aquesta comunicació de l'empresa fora de l'horari laboral podria considerar-se també una afectació a la intimitat de la treballadora rebre comunicacions de l'empresa a deshores de la seva jornada laboral.

## **3. EL PAÍS QUE VOLEM**

Sigui quin sigui el futur de Catalunya, l'Avalot seguirà al costat de la societat i la classe treballadora, lluitant per una justícia social que ha de ser l'eix vertebrador de la construcció nacional, practicant un sindicalisme fort

i contudent i promovent la cultura i llengua catalana, tal com ho hem estat fent des de la nostra creació l'any 1997.

Com a joves, no podem obviar el debat que viu la nostra societat. Passi el que passi, per la nostra organització, el binomi avenç social i avenç nacional és indissociable.

L'Avalot aposta per un respecte escrupolós a la lliure determinació dels pobles, principi reconegut a la jurisprudència internacional. Cal que siguem les ciutadanes, per mitjà de procediments democràtics, les que decidim el model de país en el qual volem viure. El dret a vot és la màxima expressió d'una societat democràtica i dinàmica. Així doncs, a l'Avalot, apostem decididament pel dret a decidir en tots els àmbits de les nostres vides.

Des de l'Avalot defensem un model d'Estat basat en els principis republicans, que garanteixi a tothom la igualtat, la llibertat i la fraternitat, i fomenti l'educació i la participació activa de la ciutadania en els afers públics. Des de l'Avalot volem un país capaç de desenvolupar una societat més justa, amb polítiques pròpies i recursos suficients, per fer front a les necessitats de la joventut de classe treballadora.

Tanmateix, per poder viure en plena llibertat, volem acabar amb la societat cisheteropatriarcal, que en fa de les dones, ciutadanes de segona.

### **3.1. Educació al llarg de la vida**

A l'Avalot, entenem l'educació com un conjunt d'experiències, aprenentatges, espais, interaccions que vivim al llarg de la nostra vida. En aquest sentit, l'educació implica el desenvolupament integral i global d'una persona, com també el compromís i el treball amb i per a la comunitat. L'educació ha de ser contemplada com una eina de canvi social i democràtic.

Per l'Avalot l'educació és la nostra gran eina d'apoderament i de transformació social, la nostra arma més poderosa per a la construcció d'una societat justa, igualitària i lliure, que ha de ser permanent i constant al llarg de tota la nostra vida.

#### **3.1.1. Model educatiu**

Vivim en una societat canviant i en un món cada cop més globalitzat, on predominen cada vegada més els valors de l'individualisme que, indirectament, vénen dictats per les normes del capitalisme. Ens volen aïllades i soles perquè perdem els valors de la consciència de classe i d'unió, per tal que normalitzem tot allò que elles necessitin. És per això que nosaltres defensem un model on els valors humans de respecte, convivència i empatia amb les altres siguin prioritaris en el nostre creixement, i que ens acompanyin al llarg de tota la nostra la vida.

En aquest sentit, creiem que l'educació té un paper clau per construir una societat justa per a tothom, de tothom i des de tothom. Per tant, reivindiquem un model educatiu que ens garanteixi fer-nos persones coneixedores dels nostres drets i deures, capaces d'entendre les nostres emocions vers als altres i cap a nosaltres mateixes, i capaces de fomentar que cada persona es desenvolupi personalment i professionalment com desitgi, lluny de les exigències i pressions de les demandes del mercat.

Alhora, reclamem nous models educatius que potenciïn la participació democràtica, i es previnguin futures desigualtats entre les ciutadanes, en què l'alumnat sigui el centre i protagonistes de l'acció educativa. A més, hem de reconèixer la diversitat existent entre l'alumnat, tan personal (característiques, motivacions, necessitats, limitacions, dificultats, etc.) com en el seu context social més pròxim (familiar, capital econòmic, cultural, etc.). Totes som diferents, i aquest és un fet que ens enriqueix com a societat, només cal identificar les peculiaritats de cada una i usar-les com a potencialitats.

Apostem per afavorir les oportunitats que garanteixen el desenvolupament integral i global de cada persona. Demanem espais per al diàleg, de comunicació i de participació, on totes les veus siguin escoltades i valorades, amb la intenció que tinguin repercussió en els projectes del centre, com també en les polítiques educatives, tant en l'àmbit local com en el global.

Així, reclamem una educació que tingui en compte la igualtat entre gèneres, nacionalitats, ètnies, orientacions sexuals, identitats i expressions de gènere, cultures i, en definitiva, respecte a la diversitat; per tant, demanem recursos i eines necessàries perquè això sigui possible.

Per assolir aquests objectius, és necessari que es dignifiqui i es valori la tasca que desenvolupen totes les persones que treballen en els diferents àmbits educatius (mestres, monitores i altres educadores). Totes elles són indispensables perquè aquest procés es desplegui amb èxit i ens permeti aconseguir una societat més justa, digna i feliç.

Demanem una disminució de la ràtio d'estudiants per aula, només així es podrà fer un tracte més individualitzat i es podrà arribar a les necessitats educatives de l'alumnat, tant individuals com col·lectives.

Reivindiquem, doncs, condicions laborals dignes per a totes elles, així com respecte i consideració institucional i social per la important tasca que despleguen.

Des de l'Avalot diem ben alt que amb l'educació no s'hi juga, i que l'educació no es retalla ni es privatitza. Llitem per una educació totalment pública, gratuïta, laica, transversal, de qualitat, democràtica, universal i amb plena igualtat d'oportunitats.

### **3.1.2. Formació reglada**

El dret a l'educació és la pedra angular de l'emancipació de la classe treballadora i un aspecte fonamental en l'ascens, la cohesió i el progrés social i la millora de les condicions de vida, així com un element imprescindible en la millora de la qualitat democràtica d'una societat.

L'educació obligatòria i l'educació pública, són un dels èxits més importants de la lluita de la classe treballadora de la qual som hereves, ja que permet les persones, independentment dels seus recursos i de la seva procedència, l'accés a l'educació amb certa igualtat. No obstant això, l'educació pública està sent atacada i desmantellada. La possibilitat que tothom hi pugui accedir amb igualtat de condicions, esdevé, cada dia més, un somni futur, ja que la reducció dels pressupostos públics en educació no només no augmenten, sinó que es retallen, la pujada de taxes a la universitat i la formació professional segueixen augmentant, i l'accés a una beca pública contempla cada any més dificultats, contribueixen exponencialment al fet que sigui la renda familiar la que determina l'accés i la continuïtat al sistema educatiu.

L'actual model educatiu expulsa les persones amb més dificultats, i n'impedeix el desenvolupament a tots els nivells, alhora que perpetua un model social polaritzat en què l'origen social determina el present i futur de cadascuna de nosaltres. Excel·lència, equitat i dret a una educació de qualitat per a tothom, són encara objectius pendents d'aconseguir.

La situació educativa a Catalunya no només està molt lluny de la que li correspondria pel seu nivell econòmic, sinó que pateix deficiències estructurals greus. El percentatge de despesa pública en educació no universitària respecte al PIB català, està molt per sota de la mitjana europea. L'estructura del mercat de treball i els elevats nivells de precarietat laboral i d'ocupació no qualificada, representen igualment un problema per a l'alumnat del nostre país, que veu amb incertesa la sortida de les aules i la seva inserció al món laboral.

Exigim, doncs, més inversions a les escoles i instituts, especialment a les zones més desfavorides. Exigim la no massificació i la no segregació de les aules, suport a les famílies amb rendes més baixes, i gratuïtat de tots els elements indispensables pel procés d'aprenentatge, tals com llibres, material o menjadors escolars. L'Avalot lluita per aconseguir un model universal i gratuït, un model on l'origen social, ètnic, geogràfic, o el gènere no determinin les possibilitats educatives.

Exigim la igualtat en l'accés a l'educació des de les primeres edats. Entenem, doncs, la llar d'infants com un dret i, per tant, exigim un sistema públic, gratuït i amb places suficients per a tothom. A més, amb afany de fomentar la conciliació, exigim que els horaris s'adeqüin als horaris de la classe treballadora.

Alhora, des de l'Avalot demanem que no s'inverteixi més diners públics en escoles que discriminin, que segreguen per gènere o per origen o adoctrinen. En aquest sentit, reclamem l'eliminació del model d'escola concertada actual, i apostem per un model completament públic i laic com la millor manera de garantir l'equitat i la qualitat educativa, un model que desvinculi completament el fet educatiu amb l'afany de lucre o religió.

Exigim més presència de les figures de suport, complementàries al professorat, que vetllin per un desenvolupament adequat de les persones amb necessitats educatives especials i acompanyament tant dins com fora de les aules.

Exigim currículums escolars i itineraris educatius més flexibles, que permetin el ple desenvolupament professional del professorat, i que alhora s'adaptin a l'entorn social i ambiental, així com a les inquietuds, motivacions i potencialitats de cada estudiant.

Demanem la inclusió d'itineraris educatius, on tothom pugui conèixer els elements que han configurat la nostra societat de dret i democràtica, així com el coneixement de la important tasca que institucions, partits, associacions i, especialment, sindicats, realitzem, i de les múltiples possibilitats que tenim la ciutadania de contribuir a la millora de la nostra societat, convertint-nos en protagonistes de l'evolució d'aquesta.

L'Avalot és la veu de l'alumnat català, dins i fora del sindicat. En aquest sentit, exigim el reconeixement de l'alumnat organitzat, així com la participació d'aquest en les decisions que determinen el fet educatiu, de la qual l'alumnat és l'eix central i fonamental.

Exigim un model educatiu català, on la immersió lingüística i la normalització de la llengua catalana siguin eixos fonamentals, amb polítiques que contrarestin el llarg període de prohibició i persecució sistemàtica de la nostra llengua, així com l'impacte que té sobre la llengua la realitat bilingüe de Catalunya, on coexisteixen una llengua dominant, el castellà, i una de pròpia, el català. Un model d'immersió que, no podem oblidar que va ser reclamat per la classe treballadora que va venir al nostre país per buscar-se un futur i que, un dels seus desitjos, era que les seves filles parlessin la llengua pròpia per tenir, així, igualtat d'oportunitats. Recordem que tot coneixement ens fa més capaces de decidir lliurement, i que, per tant, no té cap mal conèixer com més llengües millor, fet que no vol dir que una sigui millor que l'altre sinó que, totes són.

Igualment, creiem en un model participatiu i democràtic, on la veu de la comunitat educativa, docents i estudiants, tingui un paper important en el govern de les institucions educatives, i reclamem una llei educativa estable, fruit del diàleg i l'acord amb totes les parts implicades.

### **3.1.2.1. Formació professional - Formació dual**

La societat catalana necessita urgentment un model de formació professional (FP) madur, de qualitat i fruit del diàleg social, capaç de donar resposta a les demandes d'FP de la classe treballadora. L'actual model d'FP és completament insuficient i deficitari. El valor, tant institucional com professional i social, de les titulacions d'FP respecte a les universitàries, ja de per si menyspreades, és desmesuradament desigual, així com els itineraris

formatius i recursos invertits, fet que ha derivat que moltes vegades siguin les universitats les que assumeixin itineraris propis de la formació professional.

L'Avalot creu en l'FP com l'opció natural per a l'aprenentatge d'un ofici, essencial per al desenvolupament professional i econòmic de la classe treballadora. És per això que exigim la dignificació i el reconeixement dels títols d'FP, especialment en el món laboral però socialment.

Defensem un model en què l'aula i el centre de treball puguin ser part del procés formatiu, això sí, amb garanties, protecció i remuneració per a aquelles formacions realitzades en un centre de treball, així com la possibilitat de participar en les estructures sindicals del centre de treball on es faci l'activitat formativa. Defensem, per tant, models de formació professional dual i d'alternança, capaços de facilitar la transició al món laboral i de crear sinergies entre centres formatius i de treball. Els contractes per a la formació i l'aprenentatge estan ideats per aquest tipus de casos, així doncs, animem a la signatura d'aquest tipus de contracte. Qualsevol persona que estigui dins de l'empresa ha de formar-ne legalment part, i ha de poder gaudir de tots els drets i deures que tenim inherents les treballadores.

Així, creiem que s'ha de fomentar una formació professional de qualitat que contribueixi a prestigiar-la, amb una oferta pública més àmplia de cicles formatius, que tinguin una relació directa amb les demandes del sistema econòmic del territori i, en consonància, amb els nous perfils professionals, amb horaris compatibles per a les estudiants treballadores i pràctiques professionals que siguin un veritable espai d'aprenentatge i un pont directe al món laboral.

En el cas de la formació dual es pretén que l'alumna compagini la formació al centre docent i l'activitat productiva en una empresa relacionada amb la titulació que està cursant.

A més, és de vital importància aclarir que la formació dual no és vàlida per a totes les empreses ni per a tots els sectors. No és igual, ni pot tenir la mateixa implementació d'un cap a l'altre del territori català, i alhora, cal tenir en compte el model productiu de cada comarca i el col·lectiu de joves que hi viu.

Per això, des de l'Avalot demanem que la gestió de la formació professional dual resti en mans d'un organisme o fundació específic, i que aquest faciliti que la relació de l'estudiant i l'empresa s'estableixi per mitjà de contractes laborals des de l'inici de la seva formació, ja que per això existeixen els contractes per a la formació i l'aprenentatge.

Pel que fa a la resta de modalitats d'aprenentatge que utilitzen convenis, cal que desapareguin. Els convenis són un acord a tres: estudiant, universitat, empresa. En cap cas, però, l'estudiant pot gaudir dels drets i deures adquirits per part de la classe treballadora. Creiem que, aquestes persones han de formar part de l'empresa com qualsevol altra persona que hi treballi. En la legislació actual, existeix el contracte per a la formació i l'aprenentatge, que ja contempla estar cursant uns estudis (com a mínim durant el 15% de la jornada laboral) i treballar a l'empresa. Així doncs, des de l'Avalot reclamem l'evolució dels convenis i que passin a ser contractes laborals.

### **3.1.2.2 Feina Becària**

Fa anys que observem com s'utilitza el treball de les becàries com a mà d'obra barata i, fins i tot a vegades, gratuïta. El treball de les becàries serveix perquè les empreses puguin reduir costos en la contractació de treballadores. Aquesta situació sumeix les becàries en situacions injustes, precàries i d'explotació laboral, tampoc són personal laboral de l'empresa. És intolerable que les persones en pràctiques tinguin responsabilitats iguals o majors que treballadores amb un lloc estructural dins de l'empresa i que no tinguin cap mena de dret.

Aquesta situació resulta insostenible per a nosaltres, perquè, en molts casos, la nostra feina no està

remunerada o molt poc. Un factor que condiona la nostra possibilitat d'emancipar-nos i de crear un projecte de vida a llarg termini, ja que vivim unes condicions laborals pràcticament inexistent.

A més, cal que es faci un contracte indefinit, amb la categoria corresponent, a les persones que faci més d'un any que estan a una empresa amb una concatenació de contractes en pràctiques (o beques), tal com hauria de passar amb els contractes temporals. Clarament, totes les pràctiques han de ser retribuïdes, i que s'asseguri la cotització a la seguretat social amb relació a la protecció de l'atur.

### **3.1.2.3. Formació universitària**

A l'Avalot creiem que l'educació ha d'estar al servei de les ciutadanes, no pas al servei de les empreses. Per tant, s'ha de garantir una oferta universitària àmplia que respongui a tots els interessos. Reivindiquem una universitat pública, gratuïta i de qualitat, amb una bona docència i unes aules no massificades. Una universitat democràtica, on les estudiants tinguin dret a participar activament i siguin el seu centre i objectiu. Volem una universitat pública a l'abast de tothom, independentment del nivell econòmic de cadascú. Reivindiquem també més recursos pressupostaris per tal de resoldre la manca de docència, infraestructures i investigació. Exigim més ajudes i beques que facilitin els estudis tant a l'exterior com al nostre país.

No oblidem el pla de Bolonya, que fou aprovat malgrat la lluita i l'oposició que moviments estudiantils i associacions com l'Avalot van dur a terme per combatre'l. Un pla d'estudis que exclou les estudiants treballadores, i que a causa del sistema deficient de beques suposa una elitització de la universitat. És per això que, tot i la seva aprovació, l'Avalot ha de seguir lluitant per erradicar els efectes perversos que genera sobre la justícia social, exigint un sistema de beques decent, i l'oferta d'horaris adequada perquè les estudiants que també treballen puguin dur a terme la seva formació acadèmica.

Això serà aplicat a qualsevol pla i/o model educatiu que contravingui els interessos de la joventut catalana per motius socials, culturals i/o econòmics. Perquè la societat és de totes, no volem deixar enrere a ningú.

Finalment, l'Avalot també denuncia la situació que estan patint les joves de Catalunya amb titulació universitària que no troben una feina que s'ajusti a la seva formació i/o la reconegui i han d'anar a buscar oportunitats laborals a altres països on les ofertes de treball s'equiparen a la seva formació acadèmica. Des de l'Avalot volem aturar aquesta fuga de cervells, ja que entenem que el nostre capital són les persones i aquestes persones han invertit molt de temps en formar-se i ser competents en les diferents especialitats, com perquè, finalment, deixem que se'n vagin a altres països que gaudiran d'aquests aprenentatges. És per això que demanem que els diferents governs implementin polítiques d'ocupació, d'I+D+I i de reconversió industrial ambicioses que brindin oportunitats atractives al jovent per continuar el seu projecte de vida professional al nostre país, així com des d'un vessant d'equitat territorial.

### **3.1.3. Formació no reglada**

Des de l'Avalot creiem en l'educació no formal com a instrument que permet el descobriment i l'autoconeixement, l'educació amb valors i el desenvolupament d'aptituds, a més a més de completar i complementar l'educació formal. Per això reivindiquem l'oci, la cultura, l'associacionisme i l'esport com a elements amb un potencial educatiu extraordinari. En aquest sentit, defensem un model educatiu en què les activitats extracurriculars, les activitats socials i el sector del lleure tinguin un paper important. De la mateixa manera, defensem que aquestes activitats siguin aptes i accessibles per a tothom des de la infantesa, amb la garantia que la renda familiar no hi dificulti l'accés i que es promogui que aquest tipus d'activitats esdevinguin espais d'igualtat i reunió entre persones de diferents orígens socials.

A més, la formació no reglada adreçada a la joventut que no ha obtingut el graduat escolar ha de tenir l'objectiu de motivar-los perquè tornin a l'ensenyament reglat, que és el que els oferirà més oportunitats per a

la inserció. L'eliminació de programes com les escoles taller va ser una mesura que no va ajudar a fomentar aquesta motivació, fet que des de l'Avalot vam denunciar i encara reivindicant la seva obertura de manera continuada.

Pel que fa al sector del lleure educatiu, que fonamenta en gran part l'educació en valors del nostre país, ha de ser dotat de tots els elements i facilitats perquè tot infant hi pugui accedir, així com s'ha de dignificar les treballadores que en formen part, en tant que fan una tasca indispensable per a la potenciació d'uns valors humans de respecte i convivència entre nosaltres.

Pel que fa a la formació ocupacional destinada a persones que estan en situació d'atur, cal que l'Administració n'amplii l'oferta, adaptant-la a les necessitats del mercat de treball i fent que esdevingui capdavantera en la formació de nous filons d'ocupació sobretot, avançant-se a les noves necessitats tecnològiques que ben aviat tindrà el mercat, i per últim, que en faci una àmplia difusió entre la ciutadania, especialment entre la gent jove i les aturades.

A més, els programes d'orientació professional aporten un valor d'autoconeixement i de lluita diària a les persones per créixer personalment i professionalment, superant moltes situacions de desànim i depressió derivats de llargs períodes a l'atur o de desconcert en un mercat de treball summament exigent i canviant. És per això que demanem que, des de les administracions, encara oferint aquests programes de forma pública i gratuïta i empatitzin amb les persones que estan atenent.

Pel que fa a la formació contínua, cal fomentar entre la població en actiu que aquesta pugui gaudir d'una formació que faciliti l'adquisició d'aprenentatges que fomentin l'adaptació i l'ampliació de coneixements en els seus entorns laborals també contemplant els que hi poden haver en el futur, com és el cas les noves tecnologies que a hores d'ara ja sabem del cert que han canviat i canviaran la manera de treballar de totes les empreses i, per tant, de totes les persones.

En aquest sentit, cal que les empreses compleixin amb la seva obligació de formar les treballadores i que alhora aquesta formació pugui ser estimulante, atractiva i útil per a la treballadora que vol enriquir-se per estar dia a dia més capacitada en el seu lloc de treball amb nous coneixements i experiència.

#### **3.1.4. Formació sindical**

Per l'Avalot, la formació de les nostres delegades i afiliades és bàsica, ja que representa una eina indispensable perquè puguin desenvolupar la lluita sindical a les empreses del nostre país. Una bona formació sindical ha de ser una prioritat per al nostre sindicat. Des de l'Avalot, defensem una formació contínua amb horaris adaptats, tant a les necessitats de les joves treballadores com als diferents sectors professionals.

Aquest model de formació que defensem dotarà les joves delegades de les eines necessàries per poder donar resposta als dubtes i necessitats que els transmetin les seves companyes i que es trobin als llocs de treball.

S'ha de crear itineraris formatius amb continguts amplis que contemplin tota la temàtica sociolaboral necessària per al desenvolupament de les seves funcions, amb cursos teòrics i pràctics.

A l'Avalot també defensem altres eines de formació sindical, com poden ser la participació de les joves treballadores en les àrees de treball de l'Avalot, els Union Bar, les trobades anuals, etc. Considerem que hem de continuar oferint cursos i xerrades on puguin participar tant delegades joves com afiliades, per dotar de més eines a les treballadores.

A l'Avalot defensem una formació sindical integral que doti les nostres delegades dels coneixements que

necessitin a cada moment, també aquells relacionats amb la intel·ligència emocional, i facilitarem l'accés a tothom que no disposi de quota sindical.

Defensarem la creació d'itineraris formatius amb continuïtat durant tot el mandat. La realitat del nostre país és absolutament crítica. Amb les condicions provocades per la reforma laboral a tots els grups socials, així com les polítiques socioeconòmiques aplicades durant els últims anys, trobar una feina digna és una odissea per a les joves d'aquest país.

Per tot això, romandrem al costat del nostre sindicat, defensant i col·laborant activament en la creació d'iniciatives formatives que facilitin la formació de les joves afiliades i delegades.

### **3.2. Salut**

Des d'Avalot entenem que l'accés a la salut és un dret humà bàsic i universal, i com a tal els governs tenen l'obligació de garantir-lo. La salut s'ha d'entendre com un estat de complet benestar físic, mental i social i no merament com l'absència de malalties. Per tant, si es vol millorar la salut de les ciutadanes, s'han d'abordar els nostres problemes des d'una òptica transversal, incidint en l'atenció mèdica, la higiene, l'alimentació, les condicions laborals i mediambientals, l'educació, etc. Així doncs, des de l'Avalot reivindicuem la redistribució de la renda i uns serveis públics universals de qualitat que disminueixin les desigualtats que genera el sistema capitalista neoliberal.

Des de la nostra organització volem també instar a què es doni a la salut mental el protagonisme que té en la nostra societat. Segons l'OMS la meitat de les malalties mentals comencen a la joventut i la majoria ni es detecten ni es tracten. A més, el suïcidi és la primera causa de mort entre les joves a Catalunya i la majoria dels casos estan vinculats a la salut mental, però no hem d'oblidar que molts són la conseqüència d'unes estructures incompatibles amb la vida que provoquen un profund patiment com per exemple, la crisi d'habitatge i els desnonaments. Les patologies mentals continuen sent un tema tabú i la salut mental està envoltada d'estigmes i prejudicis socials. Des de l'Avalot creiem necessària la promoció i millora de la inversió pública en plans que lluitin contra l'estigma i l'impacte de la salut mental, donant a aquesta la importància vital que té per a les joves i la resta de persones.

#### **3.2.1. Salut laboral**

Com a joves treballadores, la vida laboral també té un paper molt important dins de la nostra salut. Moltes vegades, les condicions laborals no són les adequades i esdevenen una font de riscos per a la salut de les treballadores, ja sigui des del punt de vista físic i/o psicològic.

És rellevant destacar l'estrès com una de les malalties més comunes en el lloc de treball, moltes vegades generat a conseqüència de la precarietat dels contractes laborals o l'amenaça sempre present de la por de perdre el treball i els alts índexs d'atur. Aquestes situacions han portat a moltes treballadores al límit de l'esgotament físic i mental que s'anomena la síndrome del "Burnout", és rellevant que es visibilitzi per prendre les mesures suficients que evitin caure en ell.

Des de l'Avalot exigim el compliment de les mesures de prevenció de riscos laborals i que s'apliqui la perspectiva de gènere en l'adopció i implementació de noves mesures.

Així doncs, cal tenir en compte aquells riscos psicosocials que pateixen majoritàriament les dones i que en moltes ocasions es consideren propis de l'esfera privada, com són: la doble jornada de treball, la precarietat en l'ocupació, la segregació ocupacional i les violències masclistes.

#### **3.2.2. Model sanitari**



Des de l'Avalot reivindiquem un sistema nacional de salut universal, públic i de qualitat, que garanteixi l'accés a totes les persones que acudeixin al centre sanitari, sense distinció de cap mena.

En els darrers anys, aquests principis s'han vist qüestionats per les retallades en salut dels successius governs espanyol i català, que han posat en risc tot el sistema: increment de les llistes d'espera, tancament de llits, centres i serveis de salut o la subcontractació de gestió privada, etc. Des de l'Avalot considerem inqüestionable que la sanitat és un dret, no un privilegi.

No tan sols cal aturar i revertir aquestes retallades, sinó que creiem que el sistema nacional de salut s'ha de millorar i repensar, apostant per un sistema de proximitat, invertint més en les polítiques de prevenció i d'atenció primària, així com augmentant la ràtio de personal sociosanitari i del cos d'infermeria, fins a assolir els estàndards europeus.

Finalment, exigim més transparència i rendició de comptes d'un sistema sanitari complex i, moltes vegades opac, a causa d'algunes formes de gestió que l'integren (consorcis, fundacions, etc.), així com una separació nítida de la sanitat pública i de la privada, aturant i revisant els futurs convenis de partenariats publicoprivats.

### **3.2.3. Salut preventiva**

En matèria de salut preventiva, creiem que la millor fórmula és conscienciar la ciutadania que els aliments són la millor eina per prevenir o protegir-nos d'algunes malalties, i així poder gaudir de bona salut. Gràcies als aliments, obtenim l'energia que necessitem per viure, i és per això que no podem deixar que sigui el mercat qui en controli la seva disponibilitat i qualitat.

La indústria del sucre, la productora de refrescs, així com de snacks, es troben en una situació similar a les tabaqueres fa dècades. El món pateix una epidèmia i el consum d'aquests productes és un dels constatats culpables. Actualment, aquestes indústries estan invertint milions per netejar la seva imatge a través del finançament de programes científics. És necessari que la ciutadania tingui els coneixements necessaris i en prengui consciència. No podem permetre que la nostra alimentació quedi en mans de les grans multinacionals i que els aliments de qualitat només estiguin a l'abast de cada vegada menys població.

A aquest problema s'hi uneix el ja existent amb el lobby farmacèutic i agroquímica. Controlen els transgènics, exercint pressió sobre els pagesos perquè els usin, a més, contaminen els cultius adjacents, amb la qual cosa es tendeix cap al monocultiu de transgènics, amb les conseqüències mediambientals i socials que comporta. Controlen també els productes químics que es tiren als cultius. I, per si això no fos prou, ara controlen també el preu i la disponibilitat de medicaments.

No podem permetre que les grans multinacionals controlin no només el que mengem, sinó també les drogues que, se suposa, han de servir per curar-nos. Comencen extorsionant els agricultors i acaben extorsionant les ciutadanes i les administracions, venent-nos unes substàncies que han de servir per pal·liar els efectes que ens produeixen les substàncies que elles mateixes fabriquen en els nostres cultius.

### **3.2.4. Salut mental**

Les joves som un dels col·lectius més sensibles en l'àmbit de la salut mental. Ens hem vist afectades negativament per les successives crisis econòmiques i sanitària. El suïcidi és la primera causa de mort entre persones joves de 25 a 39 anys a Catalunya i el 42% de les joves trans a Catalunya han tingut intens de suïcidi. I tot i ser una de les conseqüències més greus, només és la punta de l'iceberg.

De fet, segons l'OMS, una de cada quatre persones patirà un problema de salut mental al llarg de la seva vida, de les quals el 75% comencen abans dels 18 anys. En els darrers 25 anys la situació es fa més patent

que mai, amb un augment del 75% de la depressió i l'ansietat entre els adolescents.

Davant d'aquest escenari cal reclamar la integració de la salut mental en el sistema públic i fer-ho de forma efectiva i de qualitat.

A més, cal un canvi de model productiu que respecti el benestar de les persones, les espècies animals no humanes i sigui respectuós amb el medi ambient.

### **3.2.5. Salut sexual i reproductiva**

Des de l'Avalot defensem les polítiques que ens porten cap al benestar físic, psíquic, emocional i social pel que fa a la sexualitat. La salut sexual requereix un enfocament respectuós i positiu cap a la sexualitat i les relacions sexuals. Les persones tenim dret a tenir relacions sexuals plaents i segures, lliures de coerció, discriminació i violència.

Per tant, promourem sobretot entre les més joves una sexualitat responsable. La salut i els drets sexuals i reproductius han de ser promoguts des de les polítiques sanitàries i socials i integrar-se dins del marc de l'atenció primària de salut i el sistema escolar.

Posarem a la disposició de les joves, la informació necessària referent a mètodes anticonceptius, salut sexual i el dret a l'avortament. És fonamental tractar aquest tema amb perspectiva de gènere i que deixi ja de ser un tema tabú.

En l'àmbit laboral, la reforma de la llei de l'avortament es reconeix com a causa d'incapacitat temporal els quadres mèdics incapacitants per a treballar. Aquesta IT es pagarà des del primer dia per l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) i no requerirà un període de cotització mínim. La seva durada dependrà de cada cas, i, per tant, durarà els dies que cada persona menstruante, conformi el quadre mèdic, necessiti.

A Catalunya, la Llei orgànica 2/2010, de 3 de març, que té per objectiu garantir els drets fonamentals en l'àmbit de la salut sexual i reproductiva, vigent des de l'any 2010. La Llei regula els supòsits en què es pot interrompre l'embaràs i garanteix el dret a la prestació sanitària a través de la xarxa de salut pública i privada. Un dels problemes entorns a l'avortament és l'objecció de consciència. Moltes professionals de la ginecologia del sistema públic de Salut (SISCAT) són objectores de consciència. Aquest fet limita el dret a l'avortament, ja que les dones han de desplaçar-se a altres comarques o províncies per poder exercir el seu dret a la interrupció voluntària de l'embaràs. Per exemple, el 72,7% de les professionals de ginecologia del SISCAT de la demarcació de Lleida són objectores de consciència el que provoca que les dones de Lleida hagin de desplaçar-se a altres províncies fins que el nou centre autoritzat per a practicar-los de manera gratuïta es posi en marxa.

Un altre factor de desigualtat envers el dret a l'avortament és que moltes dones en aquesta situació, no poden avortar a la sanitat pública i se l'hauran de costejar a la privada (ronden els 300-400 euros) amb el que això suposa (en cas de no poder-se'l pagar es recorre als avortaments clandestins que són un risc per la salut de la dona, maternitat forçosa, etc.).

Des de l'Avalot exigim que el dret a l'avortament estigui garantit al 100% i practicat íntegrament als centres mèdics del sistema públic de Salut. Hem d'eliminar la dependència dels concerts amb la privada, ja que això només fa que eternitzar la privatització de la salut.

Cal invertir en campanyes d'informació a la ciutadania perquè malgrat que la llei és del 2010 encara ara hi ha molt desconeixement, degut, en part, per l'estigmatització que encara envolta els drets sexuals en general i l'avortament, en particular. Exigim el caràcter universal de la sanitat pública perquè el dret a l'avortament esdevingui garantit per a totes les dones de Catalunya i assumit per la sanitat pública amb independència de la situació administrativa concreta. S'ha de tenir en compte la falta de poder que tenim les dones sobre la

nostra salut. La societat cisheteropatriarcal, suposa que la nostra capacitat de prendre decisions sobre la nostra pròpia salut, la de la nostra família i la de la comunitat, està limitada. Les polítiques de salut han de potenciar l'apoderament de les dones, conscienciant-les sobre el seu dret a decidir sobre la seva salut i sobre el seu cos, de manera que elles i les professionals de salut prenguin consciència dels seus drets.

Des d'Avalot volem treballar conjuntament amb les companyes de les seccions sindicals del sector sanitari per eliminar qualsevol acció que patologitzi els processos reproductius naturals i biològics; és a dir, lluitarem per eliminar la violència obstètrica, ja que entenem que és un tipus de violència masculista.

El part és un procés fisiològic i no una patologia, només s'ha d'intervenir per corregir desviacions de la normalitat, el personal sanitari que participa atenent al part ha d'afavorir un clima de confiança, seguretat i intimitat, respectant la privadesa, dignitat i confidencialitat de les dones.

És qüestió de formació, de tenir suficient dotació de personal, de voluntat i de crear una cultura de respecte cap als drets humans.

Durant el part, hi ha mètodes diversos per pal·liar el dolor que no tenen efectes secundaris, com és el cas de la immersió en l'aigua, el massatge i el contacte, l'acompanyament per la persona que la dona desitgi (àmpliament demostrat com a efectiu), o fàrmacs analgèsics perquè cada dona triï la millor manera per viure les seves contraccions. S'està qüestionant l'eficàcia de la sedació com a pal·liatiu del dolor, i a més, pot augmentar la sensació de la dona de no tenir control sobre el seu propi cos, per la qual cosa la seva utilització és digna d'una revisió profunda. Entenem que, en qualsevol cas, ha de ser la mare qui decideixi lliurement com vol parir i de quins mètodes o substàncies vol fer ús.

La lactància materna és la font de nutrició més natural, saludable, sostenible, econòmica i no depredadora de recursos. La lactància materna proporciona nutrients d'alta qualitat i una energia adequada. Les dones lactants que reben de les empreses i ocupadores polítiques adequades de conciliació de la lactància, la vida familiar, personal i laboral, estan més vinculades al seu lloc de feina i són més productives. Els espais i infraestructures de les ciutats i centres de treball han d'adaptar-se a les necessitats de les mares lactants. Es necessiten lleis i polítiques per protegir i donar suport a les mares i lactants, i per garantir el respecte dels seus drets.

Finalment, cal defensar que la línia seguida per l'última reforma de la llei de l'avortament és la correcta per anar avançant cap a la plena llibertat dels nostres cossos i eleccions.

Des de l'Avalot condemnem de manera ferma la gestació subrogada, una pràctica il·legal a Espanya que vulnera els drets humans de les dones i de les criatures. Les parelles que facin ús d'aquesta tècnica a l'estranger podran ser perseguides pels tribunals. Es prohibeix també la seva publicitat i la realització de campanyes.

### **3.3. Feminisme i llibertat**

A l'Avalot ens definim com a entitat feminista transinclusiu, ja que entenem el feminisme com el moviment que persegueix els mateixos drets per les dones que per als homes i que, per tant, en el món que ens envolta hi ha molt de camí per posar a les dones a la posició que ens mereixem. Vivim i naixem en una societat cisheteropatriarcal, que ens inculca uns estereotips de gènere sobre les diferents capacitats i habilitats d'homes i dones, i això influeix en la percepció d'una activitat com a masculina o femenina, oblidant que totes som persones i que, com a persones, tindrem unes habilitats més desenvolupades que d'altres, però en cap cas excloents i que aquestes no depenen del nostre sexe.

Les dones dins del model capitalista actual patim el que es coneix com a doble jornada laboral, és a dir, que som les encarregades de la nostra feina assalariada o autònoma i de les cures de les criatures i familiars en el

que es coneix com a “dobles o triples jornades laborals”. Això, provoca una sobrecàrrega física i mental que empobreix la nostra qualitat de vida. Cal, doncs, una regulació dels usos del temps que tingui una clara perspectiva de gènere i reverteixi les exigències que la societat encara ens marca a les dones.

Per aquests motius, i per reivindicar com hem estat menystingudes les dones al llarg de la història, fins ara els nostres escrits s'han fet en femení genèric, ja que ha sigut la manera més senzilla de fer visibles les discriminacions que patim diàriament, d'aquesta forma apel·larem a totes les persones indistintament.

A més ens comprometem a utilitzar de forma més freqüent el gènere neutre en el nostre dia a dia, per iniciar una transició cap a un llenguatge que ens faci sentir inclosos a totis, independentment del gènere o gèneres amb els quals ens identifiquem.

### **3.3.1. Dones i mercat laboral**

Les desigualtats de gènere a la feina són ben presents. Podem observar la vigència d'aquestes desigualtats si ens fixem en les condicions laborals d'homes i dones: el tipus de contracte i de jornada laboral, el salari o la remuneració, la categoria o responsabilitat, entre altres.

La identificació de les dones com a responsables del treball domèstic i familiar afavoreix el fet de pensar que les dones són idònies per dur a terme determinades tasques, com ara les vinculades al treball domèstic i de cura de les persones, menys valorades en l'àmbit salarial. S'entén que les dones no necessiten cap preparació especial. A més, aquesta naturalització de les habilitats i tasques femenines provoca que s'atorgui més prestigi i reconeixement de les ocupacions considerades masculines, totes aquelles relacionades amb les tecnologies, fonamentalment.

La capacitat d'abstracció, el domini de la tècnica, la força, la capacitat de comandament, s'associen a qualitats masculines. Els homes tenen més accés a llocs de decisió i de poder, al mateix temps que s'entén que les dones no poden garantir la disponibilitat que exigeix un lloc de responsabilitat i ja ni se'ls planteja l'opció.

Per això, des de l'Avalot creiem necessària en primer terme, la implantació de mesures que trenquin amb aquesta idea i que facin els homes corresponsables del treball domèstic i de cures. En segon, defensarem, fins que sigui una realitat, la igualació i la intransferibilitat dels permisos de paternitat i maternitat, ja que aquest tipus de mesures ajuden a combatre el desnivell salarial, la segregació ocupacional tant vertical com horitzontal, i qui sap si a trencar sostres de vidre! I, per últim, hem d'acabar amb el sistema patriarcal que ens fa pensar que existeixen oficis d'homes i oficis de dones, quan ambdues estem preparades per desenvolupar qualsevol tasca que ens proposem.

Hem d'identificar els treballs d'igual valor i nivell de responsabilitat, i hem de lluitar perquè siguin igualment remunerats per a les treballadores dins de l'empresa. Implica qüestionar i explicar els criteris sobre els quals valorem més unes funcions que d'altres. Hem de tenir en compte la segregació ocupacional: dones i homes fan feines diferents però no necessàriament de diferent valor.

És fonamental garantir l'accés a l'ocupació en igualtat de condicions, dones i homes hem de tenir els mateixos drets i les mateixes oportunitats. Cal garantir un procés de selecció igualitari. Cal introduir mesures d'acció positiva que garanteixin els mateixos drets per a les dones, és important que la persona que fa el procés de selecció tingui formació en igualtat.

Pel que fa a la promoció professional, cal garantir un procés de promoció igualitari, evitant els estereotips de gènere en els criteris de presentació i selecció de candidatures, introduint mesures d'acció positiva per promoure la presència de dones allà on són sobrepresentades i impulsant la presència de dones en els comitès de selecció.

Cal també tenir en compte les diferències que hi ha en el tipus de contracte: les dones majoritàriament treballen a temps parcial i amb contractes temporals. Aquest tipus de contracte fa que les dones tinguin menys estabilitat de permanència a la feina, de beneficis socials o de projecció professional, proporcionen menys protecció davant de situacions com ara l'embaràs o la maternitat. A més, són modalitats contractuals que dificulten la promoció professional, l'accés a determinats complements salarials o a la formació. En aquesta línia, dues de cada tres dones que treballen a temps parcial a Catalunya, són dones. Tot plegat, representa un possible factor de risc d'empobriment per a les dones. El principal motiu pel qual les dones treballen a temps parcial és perquè són les responsables del treball domèstic, de cura de la llar i de la cura de les persones que tenen a càrrec.

Les desigualtats salarials o diferències retributives entre dones i homes són una de les principals manifestacions de desigualtat de gènere a la feina. El desnivell salarial a Catalunya està al voltant del 25%. La presència més gran de dones en ocupacions a temps parcial, més precàries i amb menys retribució reverteix en diferències salarials. En feines equivalents, els complements salarials són un dels principals focus de discriminació salarial, perquè els criteris per al cobrament d'alguns d'aquests complements poden ser arbitraris i/o respondre a pautes de treball *'en masculí'*.

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat d'actuacions, pactades i acordades dins de les empreses, per dur a terme durant un període determinat i que cal avaluar un cop aplicades. Hem de millorar les polítiques d'igualtat d'oportunitats dins de les empreses. Els principals objectius són: la transformació dels estereotips i rols de gènere amb l'objectiu d'augmentar la presència de grups sobrerepresentats, augmentar la presència femenina en els llocs de decisió, impulsar unes condicions laborals en igualtat, afavorir la conciliació i la revisió del temps de treball, combatre les diferències laborals, vetllar per evitar i combatre l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Creiem que l'eina per donar resposta a totes aquestes realitats i problemàtiques que envolten les dones treballadores és la implantació de les agents sindicals per la igualtat a les empreses. La seva missió és donar resposta i especial atenció a totes les dones treballadores des d'un espai més proper, com és el de les seves empreses, i per tenir interlocutores dins les seccions sindicals en temes d'igualtat i no-discriminació. Les agents sindicals per a la igualtat hauran de ser vigilants, amb l'objectiu de detectar qualsevol mena de discriminació, així com proposar mesures per intervenir en problemes i discriminacions.

És fonamental la formació de les agents d'igualtat. Les empreses haurien de ser les encarregades de fer-se càrrec de les despeses derivades d'aquesta formació. A més, pensem que han de tenir les hores sindicals necessàries tant com per formar-se com per atendre les treballadores que ho puguin necessitar, o bé per desenvolupar activitats de prevenció de la discriminació.

### **3.3.2. Cosificació**

El cos de les dones és cosificat constantment per la societat cisheteropatriarcal, s'ignoren les qualitats i habilitats intel·lectuals i personals de les dones reduint-nos a mers objectes.

Els estereotips de gènere ens obliguen les dones a estar maques, a passar-nos hores maquillant-nos, a patir depilant-nos, a portar talons, a estar primes fins a posar en perill la nostra salut, etc. En definitiva, a complir amb els cànons de bellesa establerts socialment.

Els cossos de les dones són reduïts a objectes i, per tant, pot ser una propietat. D'aquest fet, deriva que la societat cisheteropatriarcal es creu amb dret a fer amb els cossos de les dones el que vulgui en el moment que vulgui.

Les dones tenim dret a decidir el que fem amb el nostre cos, com el volem vestir i amb què el volem decorar. Tenim dret a avortar. Ni l'estat, ni l'església, ni la societat cisheteropatriarcal poden decidir sobre els nostres

cossos i les nostres vides. Tenim dret a anar pel carrer sense por a ser violades, tenim dret al fet que se'ls ensenyi als homes a respectar-nos i a no sentir-se superiors a nosaltres i no a nosaltres a tenir por del que ens poden fer.

Una altra forma de cosificació, menys evident, però ben integrada, és el paper de la dona com a consumista. S'entén que és l'encarregada de cuidar, vestir i alimentar a la família cisheteropatriarcal i, per tant, és la responsable de fer les compres d'allò que poden necessitar. A més, les dones estem obligades a estar boniques sempre i per a això, hem de consumir.

D'aquest paper consumista, i de l'obligació d'estar perfectes en tot moment, se'n deriva el que es coneix com a taxa rosa. Un mateix producte és anunciat com 'de dones' i és més car que el mateix producte anunciat com 'd'homes'. Habitualment només canvia el color i/o l'envàs.

D'aquest rol consumista, es deriva que la majoria de la publicitat vagi destinada a les dones, i és aquesta mateixa la que s'encarrega d'una manera molt subtil (o no) de recordar a les dones com és el seu paper en la societat. Anuncis de detergent, menjar, maquillatge, bebès, etc., són dirigits exclusivament a elles.

Des de l'Avalot hem de lluitar per trencar els estereotips de gènere que alimenten el sistema cisheteropatriarcal, per a això és fonamental la corresponsabilitat a la llar. Una de les millors formes d'implicar-se en la lluita feminista és assumint la responsabilitat que cada individu té dins d'una unitat de convivència.

### **3.3.3. Violències masclistes**

La Llei 5/2008 que parla sobre el dret de les dones a erradicar la violència masclista defineix que la violència masclista és *"aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc del sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones, i que produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada"*.

Les violències masclistes, arrelades a la societat cisheteropatriarcal i capitalista, són un problema estructural que s'exerceix contra les dones per part dels homes físicament, psicològicament, sexualment, ambientalment i econòmicament. Es manifesta de forma diferent en l'àmbit de la parella, familiar, laboral, social, comunitari, associatiu, institucional, organitzatiu, sanitari, educacional, de conflictes armats...ja sigui directa o indirectament. El que és ben cert és que, qualsevol dona viu amb menys llibertats que qualsevol home en aquesta societat.

Les violències masclistes comprenen: el feminicidi, les agressions sexuals, l'assetjament sexual, el tràfic i explotació sexual de dones i infants, la mutilació genital femenina —inclosa la practicada a l'àmbit sanitari a través de l'episiotomia—, els matrimonis forçats, l'assassinat, la violació, l'esclavatge sexual, l'embaràs forçat, l'avortament forçat, l'esterilització forçada, la infecció intencionada de malalties, la tortura i els abusos sexuals, la no liberalització de l'avortament, les esterilitzacions forçades, els micromasclismes, l'assetjament de carrer, la violència vicària així com qualsevol altra forma anàloga que lesioni o sigui susceptible de lesionar la dignitat, la integritat o la llibertat de les dones. Hem de tenir en compte que van sorgint noves formes de violències masclistes i és que com tot, van canviant com el context en el qual es perpetren, i el màxim exemple que podem trobar actualment és la digitalització de les violències i l'aparició de les violències digitals com la sextorsió, happy slapping, stalking...

#### **3.3.3.1. Violències masclistes en l'àmbit laboral**

És la violència física, sexual o psicològica que es produeix dins o fora del centre de treball i de la jornada

laboral, sempre que tingui relació amb la feina. Es produeix tant per part d'un superior com per part d'un company. Pot adoptar dues tipologies:

- **Assetjament per raó de gènere:** el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona per aconseguir l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de les dones i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
- **Assetjament sexual:** el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest.

Instem a les seccions sindicals a què contribueixin a visibilitzar les violències masclistes a través dels convenis col·lectius. Per exemple, incloure les mesures que estableix la llei per a les treballadores maltractades ajudaria a la visibilització; a més, seria una manera que la informació arribi a les treballadores. També s'hauria de regular l'assetjament sexual com a falta greu dins del règim disciplinari del conveni.

El sindicat ha de treballar conjuntament amb l'empresa en la visibilització de les violències masclistes i en la conscienciació que estem davant un problema laboral a resoldre que afecta tota la plantilla, els sindicats i a la direcció de l'empresa. Ha de defensar les dones que pateixen qualsevol mena de violència de forma contundent i ferma per erradicar la violència masclista a l'àmbit laboral. Es necessita un compromís fort tant per part dels sindicats com de la patronal per aconseguir-ne l'erradicació.

### **3.3.4. Espais de treball lliures de discriminacions**

En l'àmbit laboral, des del món sindical, sabem que la situació dista molt de ser igualitària. Ens urgeix canviar el model de relacions laborals lliures de qualsevol discriminació per qualsevol motiu.

#### **Racisme**

De la mateixa manera, també és il·legal l'assetjament en l'àmbit laboral, i aquest pot incloure des de difamacions racials, comentaris ofensius o despectius sobre la raça, el color o l'origen d'una persona. El capitalisme i el patriarcat es mantenen gràcies a l'explotació i la precarització, i dins d'aquest sistema les persones migrants i racialitzades es veuen obligades a ocupar les feines més precaritzades i amb menys prestigi social.

L'excessiva burocràcia de la Llei d'Estrangeria no permet que les persones migrants disposin d'un accés ràpid al mercat de treball, ja que provoca que molta gent no pugui accedir per no estar en situació administrativa regular. Cal treballar en una Llei on s'eliminin totes aquelles barreres que impedeixen a les persones regularitzar la seva situació.

De la mateixa manera, és important garantir processos de selecció inclusius, on es tingui en compte exclusivament les seves competències professionals per desenvolupar el lloc de treball i es penalitzi fermament tota pràctica que s'extralimiti i vulneri el principi d'igualtat de les persones.

#### **LGTBIQA+fòbia**

El col·lectiu LGTBIQA+ pateix una discriminació sociolaboral constant, a la qual s'hi ha de sumar agressions verbals i/o físiques. Encara que en els darrers anys s'ha avançat en reconèixer els drets essencials, aquests encara són insuficients per pal·liar la situació actual i canviar la realitat de les membres d'aquest col·lectiu.

El col·lectiu LGTBIQA+ és objectiu d'agressions, discriminació i persecució motivades per l'odi de certs sectors, demanem una legislació urgent i contundent que reconegui tots els drets socials i laborals i protegeixi

les persones d'aquest col·lectiu davant els atacs que puguin rebre per la seva condició sexual; un protocol d'actuació per part de les institucions públiques, judicials i policials, per tal d'actuar de forma ràpida i eficaç en cas que qualsevol persona se senti discriminada, atacada o coaccionada, prioritant la protecció de la víctima i donant-li suport, i castigant el responsable de l'atac.

En algunes ocasions l'entorn laboral es pot veure com un espai hostil pel col·lectiu LGTBQA+ i en especial per les persones trans. Fet que porta a un 30% de les persones LGTBQA+a no visibilitzar-se com a tal en el context laboral per por a les discriminacions.

En molts casos les persones trans solen ser les més afectades per la LGTBQA-fòbia. Dos terços de les trans tenen por de mostrar la seva identitat de gènere a la feina i les xifres d'atur són exorbitades. Cal introduir, durant l'etapa escolar, temari a fi de conscienciar i normalitzar tot el que està relacionat amb el col·lectiu LGTBQA+. Entenem que si els nostres joves aprenen que totes les persones som iguals evitarem, en el futur, molts problemes de discriminació, no només en temes relacionats amb LGTBQA+, sinó també d'altres relacionats amb l'ètnia, la religió, el gènere, etc.

En definitiva, doncs, formar les nostres delegades perquè sàpiguen com actuar en el cas que en el seu centre de treball es trobin amb una situació en què una treballadora se senti intimidada, discriminada o agredida per la seva condició sexual.

### **Adultcentrisme**

El mercat laboral discrimina per raó d'edat, ja que s'encarrega sistemàticament de relegar-nos a les joves a un pla inferior, justificant-se amb la nostra edat una manca inexistent d'experiència. Per ser joves no tenim menys aptituds ni capacitats d'assumir responsabilitats i el que no ens falta són energies, ganes i actitud per aprendre i aportar noves visions.

L'edat ens complica l'accés als llocs de treball pel qual estem qualificades i quan hi accedim, moltes vegades se'ns assignen tasques que no són pròpies de la nostra qualificació i no se'ns confien competències que assumiríem sense problemes.

Deixar aquesta discriminació enrere implica valorar i escoltar a totes les persones independentment de l'edat que tinguem.

### **Capacitisme**

També, el model laboral i econòmic actual és capacitista. En aquest sentit, però tot i la prohibició formal de discriminació, la realitat en l'àmbit laboral és ben diferent. Encara, avui en dia, el capacitisme és real i la discapacitat és objecte d'estigma i les persones amb discapacitat són un col·lectiu vulnerabilitzat de manera sistemàtica per un sistema estructural capacitista. Les dones amb discapacitat són les que reben més discriminacions i vulneracions de drets humans en l'àmbit laboral i de l'habitatge. Així doncs, tot i els avenços aconseguits, encara queda molt camí per recórrer.

### **Grassofòbia**

Vivim en una societat que obertament humilia, invisibilitza, maltracta, ridiculitza, exclou i violenta a les persones que som grasses, fet que ens estigmatitza i ens discrimina. Aquesta discriminació és estructural i està fomentada per un sistema opressiu que crea discursos d'odi contra aquestes persones.

En l'actualitat la imatge d'una persona és determinant per aconseguir una feina. Moltes empreses no només tenen en compte la forma de vestir, sinó que el pes i/o una corporalitat gran és un factor important en l'exclusió laboral. Així doncs, aquest fet discrimina i incapacita a una part de la població que som vàlides i valuoses.



Fer de l'aparença física un requisit professional i utilitzar el pes o la talla com a barem a les entrevistes de feina converteix a les treballadores en un producte i a les treballadores grasses en un producte defectuós.

La grassofòbia afecta tant a homes com a dones, però té un impacte més gran per les dones, ja que es creua amb el masclisme també estructural i la pressió sobre els nostres cossos.

La majoria de casos de discriminació per l'aspecte físic tenen el seu origen en una societat masclista.

### **VIH/Sida**

Tenir el VIH és una condició personal de salut i com a tal, no hi ha l'obligació de comunicar-ho a l'empresa. Tanmateix, si un acomiadament es basa en aquest motiu, serà considerat nul per ser una situació de discriminació.

Una persona amb VIH amb accés al tractament pot desenvolupar la seva feina com qualsevol altra. I, per tant, exigir proves de detecció de VIH en l'àmbit laboral és totalment injustificable. De fet, a Espanya, és il·legal realitzar-les sense consentiment explícit de la treballadora i la llei estableix que els reconeixements mèdics a l'àmbit laboral són un dret però no una obligació.

Les persones del col·lectiu VIH+ s'enfronten encara avui en dia, a l'estigma, el prejudici i la marginalitat en el moment de revelar la seva condició.

### **3.4. Internacionalisme**

Els processos de globalització de l'economia comporten una mundialització de les relacions empresarials, de moviment de mercaderies i de capitals, i generen fenòmens d'exportació dels conflictes laborals i de dumping social. Tot aquest procés contribueix a incrementar la precarietat laboral i fa aparèixer greus desajustos territorials i socials.

Amb l'avanç de la tecnologia, el capital mundial s'ha desvinculat dels lligams territorials que donaven als diferents estats la possibilitat de fer un control més rigorós; avui, el capital pot sortir d'un país on no troba les condicions que considera idònies i cercar un estat que si els dóna els beneficis que requereix per desenvolupar el seu negoci, deixant darrere els seus llocs de treball i oportunitats perdudes. Per això, creiem en una articulació entre les diferents autonomies i països perquè no s'arribi a una lluita de condicions fiscals on les beneficiades siguin les empreses i les perjudicades, les treballadores.

Des de l'Avalot reivindiquem l'internacionalisme proletari com a eina imprescindible per combatre el capitalisme i per la construcció d'una nova societat més justa i igualitària per a tota l'espècie humana.

Considerem les joves de classe treballadora com a part d'una sola classe d'àmbit mundial.

#### **3.4.1. Model europeu**

Des de l'Avalot sempre hem reivindicat una construcció europea basada en els valors de cohesió social, igualtat i justícia social.

L'última crisi financera i econòmica generada per la falta de mecanismes de regulació i control sobre el mercat financer-especulatiu ha demostrat, un cop més, que el mercat no s'autoregula sol; el capitalisme és un sistema de crisis cícliques que si arriben a un context de mercat sense regular, genera efectes tan desastrosos com els que vam patir fa molt poc i els que, segons tots els pronòstics, tornarem a patir en breu,

ja que no hem pal·liat el problema.

Hem de treballar per obrir un nou escenari en el qual hem de ser capaces de generar unes noves regles sòlides que permetin un sistema on predominin els valors de justícia, cohesió social i igualtat. Per a l'Avalot és indispensable que en la construcció d'aquest model tinguin un paper preponderant les treballadores, la ciutadania en general.

Europa intenta retornar a les condicions laborals del segle XIX, i mostra la pitjor cara d'una Europa que no pensa ni en els pobles ni en la seva ciutadania, una Europa entregada al capitalisme.

Aquest nou model europeu afavoreix l'aparició de discursos euroescèptics, populistes i xenòfobs que fan trontollar la raó de ser de la Unió Europea, com per exemple, amb el cas del Brexit amb Gran Bretanya, senyal inequívoca que la construcció i integració europea no s'està fent bé i que no avança cap a l'Europa dels pobles que volem la ciutadania i, amb ella, la classe treballadora.

### **3.4.2. Context global**

Els diferents tractats comercials aprovats o en negociació (TTIP, CETA, TISA, UE-MerCoSur-,etc.) suposaran, sens dubte, la pèrdua de poder i autonomia per part dels estats, davant de les grans multinacionals i el capitalisme, distribuït de manera global. Això es tradueix en un empitjorament de les nostres condicions laborals i, per tant, de la nostra vida. És per aquesta raó que refusem aquests tractats, no tan sols pel seu contingut, sinó també per la seva opacitat en les negociacions.

Particularment, el tractat amb el MerCoSur pot suposar una amenaça per molts sectors de l'economia europea, i donarà a les empreses la possibilitat de deslocalitzar les seves produccions a llocs on les condicions laborals no estiguin ni a l'altura de les pràctiques europees ni dels acords mediambientals de la UE.

### **3.4.3. L'Internacionalisme i la cooperació com a resposta**

Des de l'Avalot entenem que cal l'articulació d'una resposta per poder fer front als models que es volen imposar a Europa, i continuarem treballant conjuntament amb les organitzacions sindicals europees, promovent noves aliances i reclamant una actuació més contundent per part de la Confederació Europea de Sindicats. Tot, sense perdre de vista el context global i tractant de teixir aliances amb organitzacions d'altres continents.

L'onada neoliberal que estem patint des de fa més de 40 anys ha provocat un greu impacte a totes les nacions del món. Les organitzacions sorgides del Consens de Washington (FMI, BM i OMC) han condicionat la seva ajuda econòmica a la imposició de les seves directrius (privatitzacions de sectors econòmics claus, desregularitzacions massives i reducció de la despesa pública) als estats receptors. Això ha acabat generant un dúmping social a escala mundial on les úniques guanyadores han estat les que posseeixen grans capitals, com es pot veure en els casos de grans empreses transnacionals que traslladen la seva producció a països amb menor legislació laboral i/o mediambiental.

A banda d'això, ens trobem en un creixent món multipolar que pot provocar una intensificació dels conflictes. Des de l'Avalot creiem que tot conflicte s'ha de resoldre mitjançant el diàleg i reivindiquem el nostre compromís amb el pacifisme i la no-violència. És necessari que els estats inverteixin en diplomàcia i en millorar la seva efectivitat i no en armament. No té cap sentit que en ple segle XXI, els conflictes se segueixin resolent de forma bèl·lica. Els conflictes armats, lluny de resoldre les diferències, les incrementen. Per aquest motiu creiem necessari apoderar les organitzacions i fòrums supranacionals multilaterals perquè puguin fer front als desafiaments globals del segle XXI, així com demanem el respecte pels tractats de no-proliferaçió d'armament.

Tenim en compte el context global, i que els Objectius de Desenvolupament sostenible no s'han complert: en ple any 2022, hi ha centenars de milions de persones que subsisteixen per sota el llindar de pobresa extrema (menys d'1,25 dòlars PPA al dia). És per això que davant un increment de les desigualtats mundials, des de l'Avalot volem lluitar per una alternativa que planti cara al neoliberalisme imperant i solucioni les injustícies que ha creat aquest sistema. On uns recreen sense parar el dogmatisme de la competitivitat, nosaltres reivindicuem una redistribució econòmica mundial.

Alhora, els estats del Sud han de plantar cara al gran capital lluitant per aconseguir la sobirania alimentària i energètica, nacionalitzant i/o protegint els sectors econòmics claus que ara estan en mans de capital estranger, creant un model propi d'Estat que promogui la reducció de les desigualtats internes, i invertint en noves tecnologies que els permetin sortir del seu actual model productiu de baix valor afegit.

Pel que fa a les migracions, sancionem les actituds vergonyoses dels estats del Nord, que tot i ser responsables de les pèssimes condicions de vida de milers de persones al Sud, quan aquestes migren cap a les nostres fronteres amb l'esperança d'una nova vida, s'intenta prohibir-los l'entrada al nostre país. Des de l'Avalot denunciem la hipocresia del neoliberalisme que predica la llibertat de béns i serveis, però no de persones, i apostem per una obertura de fronteres i la no discriminació legal dels habitants d'un país segons el seu origen.

### **3.5. Emancipació**

Les joves de classe treballadora cada vegada som més pobres, les nostres feines cada vegada són més precàries i inestables, i cada vegada es fa més difícil que ens puguem emancipar i que puguem pensar en un projecte de vida a llarg termini.

#### **3.5.1 Habitatge**

Des de l'Avalot lluitarem perquè les administracions tinguin com a veritable prioritat facilitar el dret a l'habitatge al jovent català.

Fa falta una veritable aposta per intervenir sobre un mercat que ha mostrat clarament la seva incapacitat d'autoregular-se i de posar en primera línia els interessos de la ciutadania al davant de les promotores immobiliàries. L'habitatge és un dret, i dia a dia el converteixen en un privilegi que només es poden permetre unes quantes i que només serveix perquè unes poques es facin molt riques.

Des de l'Avalot també demanem que hi hagi un veritable model a mitjà i llarg termini sobre les polítiques d'habitatge i que aquestes tinguin una veritable voluntat d'incidència al mercat. És fonamental que es regulin les condicions i els pagaments que hem d'assolir les ciutadanes per llogar o comprar un pis. L'habitatge ha de sortir del mercat lliure. A escala europea, es recomana que el 30% dels nostres ingressos estiguin destinats a l'habitatge. La crua realitat és que sobrepassem, molt de llarg, aquesta xifra, a causa dels baixos salaris, la parcialitat i que, els lloguers en habitatge, no paren d'augmentar.

Per tot això, a l'Avalot apostem per unes mesures clares i concretes per poder solucionar un dels problemes més greus del jovent català. Primerament, demanem la creació d'un veritable parc públic d'habitatge, que ha d'estar basat en l'habitatge de lloguer públic dissenyat a partir de les consideracions següents: l'eliminació de l'actual concepte d'habitatge de lloguer per a joves, plantejat per afavorir l'emancipació temporalment, ja que després s'ha de retornar a la lògica de mercat. El lloguer social no s'ha de plantejar temporalment, hi ha d'haver una revisió de requisits entre la ciutadania que es beneficia d'aquesta política.

Per això seria necessari augmentar el parc públic d'habitatge fins al 15%, com ja passa a forces països

europaus. Seria una forma de regular el mercat de l'habitatge, ja que un parc d'habitatge social ampli en faria baixar automàticament el preu i en facilitaria l'accés a la ciutadania.

A més, seria necessari obligar a posar a la disposició de les borses públiques de lloguer els grans estocs d'habitatges en cas que estiguin buits, així com de fomentar que posin a la disposició de la borsa els seus habitatges buits a través de programes que els ofereixin algun tipus de benefici en intervenir l'administració.

A part de tot això, cal recuperar la llei 24/2015 de mesures urgents per afrontar l'emergència d'habitatge i la pobresa energètica. Això amb la tornada de l'entrada en vigor la llei 25/2015, que actualment està suspesa pel Tribunal Constitucional.

Amb relació als pisos turístics és intolerable que s'especuli i es facin negocis amb l'habitatge. A les grans ciutats s'utilitzen pisos destinats a habitatge habituals de la ciutadania com a pisos turístics. S'ha de perseguir aquesta pràctica, ja que no beneficia ni al sector turístic ni a les ciutadanes de classe treballadora que hem de marxar de les ciutats. Amb el cost que això suposa, tant en transport com en temps per arribar a la feina.

Finalment, cal demanar la regulació del preu de l'habitatge. No es pot especular amb el dret de la ciutadania. El m<sup>2</sup> s'ha de regular tenint en compte la ciutat, el barri, l'any de construcció de l'immoble així com l'estat de conservació. La negativa dels bancs a donar crèdit a la ciutadania per comprar el seu habitatge també ha estat un dels fets que ha propiciat que augmenti el preu del lloguer. En l'actualitat ens trobem amb unes quotes d'hipoteca més baixes que les d'un lloguer. Per això, és clau que es faciliti la compra d'habitatge a aquelles persones que vulguin i tinguin les condicions per fer-ho.

Pel que fa a la nova construcció, cal que els habitatges de lloguer social augmentin exponencialment passant primerament a suposar la majoria d'habitatges i posteriorment consolidar-se en la totalitat de les noves vivendes destinades al lloguer.

Entenem doncs, que les mesures adoptades recentment com el "*bo jove d'habitatge*", un ajut de 250 euros per pagar el lloguer durant 2 anys destinat a les joves d'entre 18 i 35 anys amb rendes inferiors als 24.318 euros. A Catalunya, la taxa d'emancipació juvenil continua superant registres històrics en negatiu i ja és la pitjor d'aquest segle, situant-se en un 15,5% (tercer trimestre de 2021). És a dir, les joves mai hem tingut tantes dificultats per emancipar-nos com actualment. Per això, ajuts directes com aquest no resolen el problema de l'habitatge.

A Catalunya, la taxa d'emancipació juvenil continua superant registres històrics en negatiu i ja és la pitjor d'aquest segle, situant-se en un 15,5% (tercer trimestre de 2021). És a dir, les joves mai hem tingut tantes dificultats per emancipar-nos com actualment. Per això, ajuts directes no resolen el problema de l'habitatge sinó que corren el risc d'augmentar la inflació d'un bé de primera necessitat com és l'habitatge i són insuficients perquè no tenen en compte la diversitat social ni geogràfica.

Per resoldre el problema de l'habitatge calen mesures estructurals, començant per la regulació dels preus del lloguer. La realitat territorial no és homogènia, tampoc dins de Catalunya, i qualsevol mesura que no tingui en compte aquesta realitat és poc equitativa.

### **3.5.2 Consum**

El context actual fa cada vegada el cost de la vida més elevat i, per tant, cada vegada ens costa més poder pagar-lo. Poder emancipar-nos significa poder afrontar el que significa viure el dia a dia i poder fer plans de futur. Així, haurem de ser conscients de les despeses que això comporta i haurem de poder cobrir-les.

Com a joves ens hem de fer responsables de les nostres relacions de consum, compra de productes i contractació de serveis, per poder-ne tenir el control i apoderar-nos com a consumidores per, d'aquesta manera, detectar i reclamar els abusos i frauds que puguem patir per part de les empreses i que són

generades per la desigualtat patent en les relacions de consum.

Cal que des dels poders públics ens assegurin, no solament els subministraments bàsics, sinó tots aquells productes o serveis que ens permetin portar una vida digna. I a més, ho facin a un preu just al qual totes hi tinguem accés. Tanmateix, és important que protegeixin al col·lectiu jove que és un dels més exposats als abusos de les empreses per no tenir experiència ni recursos a l'abast.

Davant d'una situació de pobresa energètica cal donar una resposta efectiva des de l'administració que a part de suposar el pagament de les factures a les quals no es pot fer front, signifiqui dotar a les vulnerables dels recursos necessaris per poder sortir d'aquesta situació de vulnerabilitat i que moltes vegades es podria traduir en informació i acompanyament.

Ara és el moment de fer una aposta per un consum responsable que impliqui el consum del qual realment necessitem tenint en compte el que és imprescindible, que no adquirim nous models d'allò que encara funciona o es pot reparar, que puguem reutilitzar el que es pugui, que comprem localment i sobretot, ho fem sense endeutar-nos en consumir el que no podem assumir econòmicament. Tot això, suposa un consum conscient que porta a la reactivació de l'economia del comerç local i de proximitat.

### **3.6. Model mediambiental**

El capitalisme ens ha abocat a una crisi sistèmica en l'àmbit econòmic i social, i ha tingut un greu impacte en el medi natural. Únicament un canvi de model que aposti per l'equitat entre pobles i la solidaritat intergeneracional pot revertir aquesta situació.

I és que la crisi climàtica segurament és, ara com ara, l'amenaça més important per al model de vida que coneixem fins al moment i que afectarà les classes populars de tot el món, especialment les més vulnerables i les joves. Des de fa un temps s'ha popularitzat el terme "ecoangoixa" que és l'afectació de la salut mental provocada per l'estrès ocasionat per una preocupació excessiva pel medi ambient i canvi climàtic que afecta el benestar, les rutines quotidianes i la vida diària de les persones que la pateixen. Davant els efectes del canvi climàtic veuen amb impotència, ràbia i frustració la manca de posicionament real de les institucions i la passivitat de les classes polítiques mundials i la manca de resposta efectiva per solucionar l'emergència mediambiental actual que els hi quedarà un planeta inhabitable.

El model econòmic capitalista ens ha abocat a una crisi sistèmica a escala econòmica i social, i ha tingut un greu impacte en el medi natural. Canvi climàtic, contaminació i l'extinció d'espècies són algunes de les conseqüències generades per l'actual model socioeconòmic.

#### **3.6.1. Sobirania energètica**

L'ús intensiu d'energies fòssils (carbó, gas, petroli i urani) genera forts impactes negatius en el medi ambient i a l'ésser humà, ja sigui en el seu procés d'extracció, en els residus que provoca el seu consum, o en la creixent dependència econòmica i política que genera respecte a tercers estats. Per aquest motiu, des de l'Avalot creiem que hem d'apostar per una reducció de consums energètics, cercant l'eficiència, i substituir-les progressivament per noves fonts d'energia locals, renovables i no contaminants. Cal que l'Administració ofereixi facilitats a particulars per l'autoconsum basat en energies renovables, així com impulsar una reconversió industrial cap a una economia verda, facilitant la formació necessària a treballadores i aturades en un sector amb grans potencialitats d'ocupació i creixement econòmic. No s'entén que, per exemple, tot i ser un dels països amb més sol, no es faci una aposta clara per l'energia solar.

Alhora, cal abandonar el paradigma de les grans infraestructures d'aigua i energia centralitzades i amb grans xarxes de distribució, i apostar per l'estalvi i per una producció energètica més sostenible i descentralitzada, amb l'objectiu de millorar-ne l'eficiència i la transparència. Creiem que cal democratitzar un sector estratègic

com l'energia, on el control recaigui en el govern i/o a la societat en lloc dels actuals oligopolis energètics, per tal de posar fi a situacions d'injustícia com la pobresa energètica o a ineficiències que castiguen la ciutadania.

A més, cal que les administracions regulin un mercat que comercialitza amb béns de primera necessitat, com és l'energia, i prohibeixi que les empreses especulin amb elles. Els augments del preu de la llum i el gas han provocat un augment de les famílies que no poden pagar els subministraments i es declaren en situació de pobresa energètica entesa com aquella situació en la qual es fa impossible o gairebé impossible assumir les despeses que comporten els subministraments bàsics: aigua, llum i gas.

Els drets energètics són quelcom inherents a l'ésser humà en tant que són drets humans. Per això, les administracions han de garantir-los a tota la ciutadania. Cal doblar els esforços perquè cap persona o família es trobi en una situació on no pot pagar els subministraments bàsics i, per tant, s'ha de garantir l'accés universal als drets energètics.

Des de l'Avalot, exigim posar el focus del debat en el model energètic i no traslladar la responsabilitat a la ciutadania qüestionant i fins i tot, criminalitzant els modes de consum fent servir l'excusa del medi ambient, que no és altra cosa que una manifestació més del "greenwashing" neoliberal cada vegada més imperant en la nostra societat.

### **3.6.2. Mobilitat responsable**

El nostre país té una demografia complexa: el 2% del territori concentra el 43% de la població catalana. De la macrocefàlia de l'Àrea Metropolitana de Barcelona i la llunyania entre la llar i el centre de treball, se'n deriven problemes de mobilitat que afecten el medi ambient. Per minimitzar-ne l'impacte, cal fer una aposta clara pel transport públic eficaç, de qualitat i a un preu assequible per a tothom, així com promoure els desplaçaments a peu i l'ús de la bicicleta.

Cal també mencionar el repte que posen els nous transports individuals com poden ser els patinets i les bicicletes elèctriques. Desafortunadament, aquests vehicles han tingut un efecte complex, ja que no fan emissions de CO<sub>2</sub>, però han provocat que per molts desplaçaments abans fets mecànicament ara es requereixi electricitat.

Atès que avui la mobilitat ocupa un lloc molt més rellevant que en el passat en la vida de moltes persones i moltes treballadores, per ser un país competitiu que promogui el benestar de les seves ciutadanes, a Catalunya ens calen unes infraestructures potents i descentralitzades: la millora de la xarxa de rodalies, la creació del corredor mediterrani, la transformació dels ports de Barcelona i Tarragona en grans centres logístics del sud d'Europa.

### **3.6.3. Biodiversitat**

La sobreexplotació dels recursos naturals del planeta derivada dels actuals sistemes de producció, comporta la degradació dels ecosistemes i aboca a l'extinció a milers d'espècies de la Terra, al mateix temps que posa en perill les fonts d'ingressos tradicionals de milions d'éssers humans, contribuint, entre altres factors, en el fenomen de les migracions o els conflictes armats.

El creixement econòmic de les darreres dècades a Catalunya ha anat lligat a un augment del consum de carn superior als límits ecològics i de salut necessaris. Aquesta demanda sense fre la supleix la indústria agroalimentària catalana i internacional amb una agricultura i ramaderia intensiva que perjudica els ecosistemes: grans taules per augmentar els camps de conreus per al bestiar, contaminació dels aqüífers i de l'atmosfera (conseqüència de les grans concentracions de ramats), empobriment del sòl, sobreexplotació pesquera, etc.

Aquests comportaments entren dins de l'anomenat especisme. Ens trobem que s'estableixen diferents criteris depenent de l'espècie d'animal de la qual es tracti. Per exemple, a la societat occidental es respecta molt més la vida i les necessitats de les animals considerades de "companyia" mentre que a altres espècies considerades "de granja" se les tracta com a mercaderia al nostre servei.

L'Avalot vol acabar amb aquest ordre en el qual una espècie (l'espècie animal humana) s'ha cregut superior a les altres (espècies animals no humanes) i preservar els drets de totes les animals, inclòs el dret a una vida digna.

Així doncs, des de l'Avalot apostem per una legislació i unes polítiques que mitiguin la pèrdua de biodiversitat i el deteriorament del medi ambient, que apostin per un respecte de tots els ciutadans i ciutadanes, entitats i empreses, i el mateix sector públic. A més, cal avançar cap a un sistema agroalimentari de proximitat i solidari amb les generacions futures, que retorni als orígens naturals i eviti, el patiment dels animals. Així com incidir en els hàbits de consum establerts en la societat, hem de girar cap a dietes més sostenibles, amb més presència vegetal i igualment equilibrades i sanes. Evitarem així també l'innecessari patiment d'altres espècies animals diferents de la humana.

### **3.7. Cultura**

Des de l'Avalot entenem que la cultura és i ha de ser un dels puntals de la nostra societat, ja que és un element de cohesió, de transformació social i de motor econòmic. La cultura, complementada amb l'educació, és fonamental per estimular l'esperit crític i l'emancipació de l'individu, així com garantir la pluralitat d'idees dins el debat públic tot augmentant el capital social.

Per tots aquests motius és de vital importància que l'Administració vetlli per la bona salut de llengua i cultura catalana, millorant-ne la inversió, garantint l'accés universal als productes culturals via preus assequibles, i fomentant la creació cultural per igual a tots els sectors de la població. Al mateix temps, l'Administració ha de permetre la promoció d'iniciatives ciutadanes culturals desenvolupades al marge de les institucions públiques.

La precarització del sector en tots els seus vessants, fa que moltes persones no s'acabin desplegant en el sector cultural per por de no poder fer front a un seguit de despeses necessàries per viure. En aquest sentit, l'externalització de la cultura gestionada per empreses de serveis integrals, així com la temporalitat, els sous precaris, i la inestabilitat de moltes treballadores (moltes d'elles joves, en aquest cas), fa que el sector pateixi grans dificultats per tirar endavant i per ser un puntal al nostre país.

Per això, l'eliminació de l'IVA en el seu consum, la creació i consolidació d'un Conveni de Cultura que protegeixi les nostres treballadores, i una garantia a l'accés a la cultura per a tota la ciutadania del nostre país, són els principals aspectes que fonamenten la nostra lluita.

Hem de continuar apostant per la creació de nous equipaments i estructures culturals i l'adequació dels actuals als nous temps, posant un èmfasi especial a les biblioteques públiques i als mitjans públics de comunicació, principals portes d'entrada dels joves a la cultura. Així com donar-li més protagonisme a l'art i la cultura més reivindicativa.

### **3.8. Adultcentrisme**

El model econòmic i social actual crea relacions de poder que subordina a les joves i fa que les nostres reivindicacions siguin ignorades i invisibilitzades.

L'adultcentrisme és el sistema d'opressió en el qual les persones adultes dominen sobre les joves i prenen decisions sobre nosaltres però sense nosaltres. Aquest sistema ens discrimina sistemàticament i fa que les nostres necessitats quedin en segon pla i no rebin la mateixa atenció. Aquesta situació de discriminació està

molt normalitzada en la societat i es dona en diversos àmbits i per part de diferents persones que exerceixen el paper d'autoritat. El podem observar dins de la feina, la família, les escoles i en institucions públiques diverses, per exemple.

En l'àmbit laboral, som les joves les que més patim les conseqüències laborals de les crisis, també l'actual derivada de la pandèmia. La nostra precarització, però no és quelcom nou.

Des de l'Avalot reivindicuem que és imprescindible valorar les nostres opinions i aportacions, involucrant-nos en les decisions, tot deixant de minimitzar les nostres problemàtiques i desqualificar les nostres necessitats, així com recordar que les joves i infants tenim els mateixos drets que qualsevol altra persona.

Evitar l'adultcentrisme implica valorar i escoltar a totes les persones independentment de l'edat que tinguem.

### **3.9 L'ús del català**

El model d'immersió lingüística implantat a Catalunya vol assegurar l'ús del català com a llengua vehicular en tots els centres educatius de caràcter públic i concertats. D'aquesta manera s'assegura l'equitat en el coneixement de la llengua catalana per a tothom sense fer distincions segons classe, origen, etc.

La defensa del català ha sigut històricament una reivindicació del moviment obrer, sindical i estudiantil a Catalunya i per tal d'eliminar les barreres i les desigualtats derivades de diferents contextos sociolingüístics presents a la població catalana, com per exemple, una segregació social i lingüística que provocaria una fractura social entre l'alumnat en funció de criteris lingüístics. Així doncs, La immersió lingüística garanteix l'èxit en l'adquisició de la competència lingüística de les llengües d'ús social, com és el cas del català.

Entre el jovent des de fa anys la percepció que l'ús en l'àmbit escolar i social del català ha retrocedit entre les joves de manera progressiva en els últims 15 anys.

Des de l'Avalot ens sumem a les reivindicacions i defensa del català i del model d'immersió lingüística, participant, entre d'altres, en l'acord juvenil per la llengua catalana.