



# INTRODUCCIÓ

La Guia **“Dona Jove i Treballadora”** és la primera guia en matèria d'ocupació i dona que elaborem des del Consell de la Joventut de Barcelona (CJB). Des del CJB hem considerat oportú visibilitzar la doble discriminació que pateixen les dones joves, en tant que dones i del col·lectiu jove, a l'hora d'incorporar-se i desenvolupar-se plenament al mercat laboral.

L'estudi **“Multiple discrimination and young people in Europe”** realitzat per l'European Youth Forum explica que el fet de ser jove és en si mateix un factor discriminatori. Aquesta discriminació apareix en la transició entre l'etapa en què la persona jove està estudiant o realitzant pràctiques no remunerades i el moment en què aquesta es vol incorporar a un lloc de feina remunerat i no li és possible per manca d'especialització o d'experiència laboral. Aquesta mancança es tradueix en que l'única opció que té una persona jove per adquirir experiència laboral és acceptant feines amb una baixa remuneració o fins i tot sense cobrar.

## **Què passa quan sumem dues discriminacions? Què passa si sóc jove i dona?**

Sovint sentim a dir que la discriminació cap a les dones ha desaparegut, que les dones joves ja no la pateixen, que actualment els homes i les dones tenen les mateixes oportunitats laborals i que reben un tracte igualitari als seus llocs de treball. Quan observem d'aprop les xifres i els indicadors

laborals, aquests ens descriuen una realitat molt diferent: la discriminació de gènere en l'àmbit laboral persisteix perquè els veritables factors que causen aquesta situació només s'observen si analitzem la qualitat de les feines ocupades per dones. Les noves formes de discriminació laboral per raó de sexe són, entre d'altres, la temporalitat, la parcialitat i els baixos salaris. Quan aprofundim podem veure com la desigualtat persisteix i que la crisi ha afectat a les dones joves, precaritzant-les encara més.

Per tots aquests motius, aquest any el Grup de Treball d'Emancipació i el de Gènere han elaborat de manera conjunta aquesta guia pensada per a informar, com a dones joves, sobre quin és el context en el que vivim i treballem i dotar de recursos per entendre i canviar la nostra realitat.

L'objectiu d'aquesta guia no és en cap cas desanimar sinó facilitar una imatge clara sobre la realitat, recordar els nostres drets laborals per tal que ningú ens enganyi i exposar el conjunt de polítiques públiques que considerem que s'han d'implementar per acabar amb la discriminació laboral de les dones.

**Dona jove i treballadora, no claudiquis!**

# LA REALITAT EN XIFRES. LA DONA JOVE PATEIX UNA DOBLE DISCRIMINACIÓ LABORAL!

La realitat laboral és complexa i multifactorial, però si l'analitzem d'aprop podrem observar com les discriminacions de gènere persisteixen entre la joventut:

## Accés, promoció i ascens laboral

Les dones arrosseguem prejudicis i estereotips de gènere que en moltes ocasions ens condueixen a cursar determinats estudis i escollir determinades professions, és per això que les professions relacionades amb la cura i l'educació estan ocupades majoritàriament per dones i en canvi, enginyeries i feines de la branca científica tenen més presència d'homes. Les **dones joves, tot i estudiar durant més anys i tenir un millor rendiment acadèmic en la nostra etapa formativa, ens trobem amb majors dificultats per accedir al mercat laboral**, en tant que joves, i amb **limitacions per ascendir a llocs de feina superiors**, en tant que dones. Tenim una menor presència en les categories professionals més altes de la jerarquia laboral perquè si bé es veritat que la nostra condició de joves podria explicar la nostra baixa presència en els llocs de responsabilitat, els homes joves doblen la presència de les dones en alts càrrecs.

La crisi ha destruït molts llocs de treball i per tant, la taxa d'ocupació juvenil ha disminuït dràsticament reflectint la impossibilitat de la gent jove per accedir al mercat laboral. Sovint sentim que els homes

### TERRA ENGANXIFÓS:

Metàfora que fa referència a un sòl relliscós que impedeix avançar a **les dones** i les manté **presoneres de llocs de treball precaris i d'un nivell econòmic baix**. Això es veu reflectit en una major presència de dones en els sectors d'activitat que tenen salaris més baixos, la concentració de dones en les ocupacions pitjor pagades, una major contractació temporal femenina o un major índex femení de rotació laboral.

són els que més han patit la crisi i que en canvi la crisi ha tingut menys impacte en les dones, ja que els primers ocupaven quasi la totalitat de les feines relacionades amb el sector de la construcció, el més perjudicat de la crisi. Les xifres, però, ens mostren que la taxa d'ocupació de les dones joves ha anat disminuint de manera més progressiva, situant-se 10 punts per sota de la dels homes joves.

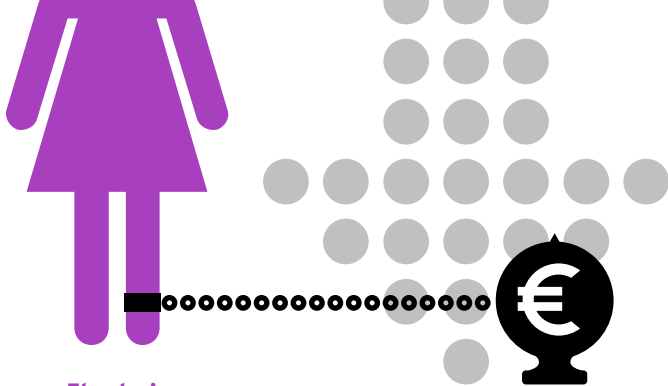
### **SOSTRE DE VIDRE:**

Metàfora que fa **referència a la limitació invisible que pateixen les dones en la seva carrera laboral**. Se l'anomena invisible perquè són, en realitat, un conjunt de variables que afecten a les dones i que **impedeixen el seu ple desenvolupament** en la seva vida professional sense que existeixin lleis o codis socials que directament portin a aquesta discriminació. El fenomen del "sostre de vidre" es produeix, entre d'altres, per un motiu: **en el mercat laboral es reproduïxen desigualtats de gènere existents a les societats de base** i són aquests estereotips els que configuren el sostre de vidre i impedeixen a les dones ocupar llocs que requereixen autoritat i exercici de poder.

### **La qualitat de la feina: la parcialitat i la temporalitat**

Les **dones joves tendeixen a estar contractades a jornada parcial**, o bé perquè per voluntat pròpia necessiten compaginar-ho amb la seva formació o amb les seves responsabilitats familiars, o bé perquè per la seva condició de joves són contractades per feines de tipus parcial, especialment en el sector serveis. Aquest segon cas és on hem de posar el focus, en la **parcialitat no desitjada**. Treballar a jornada parcial sense desitjar-ho implica que percebre un salari menor del que potencialment poden i les sotmeten a unes condicions de vida que no permeten un desenvolupament ple

Les persones joves i en concret les dones joves estan **especialment afectades per la temporalitat laboral**, és a dir, per tenir contractes temporals que precaritzen. Tant és així que durant el 2014 a Catalunya més del **90% dels contractes a menors de 30 anys eren temporals i d'aquests més de la meitat eren inferiors o iguals a un mes**. Cal afegir que és en el sector serveis on existeix una temporalització més elevada i en el qual el 87% de les dones catalanes hi estan ocupades.



## El salari

La **discriminació laboral** que pateixen les dones té **conseqüències directes sobre els seus ingressos**, és a dir, sense cap mena de dubte les dones i encara més les dones joves, **cobren menys que els homes**.

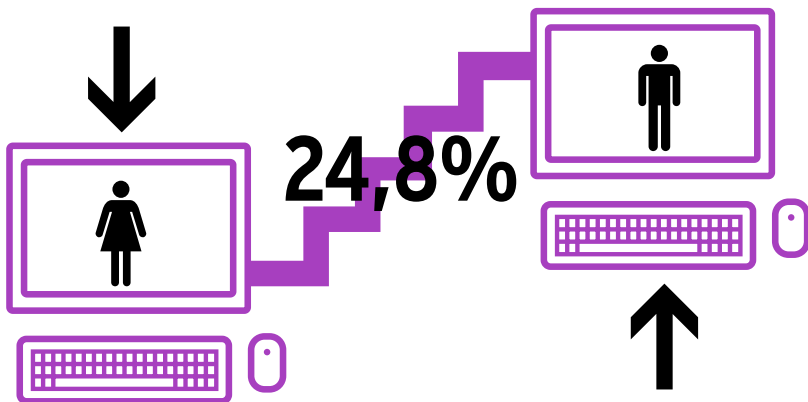
**Per què i com es produeix aquesta discriminació?** Per una banda perquè el sector laboral en que s'ocupen la gran majoria de les dones, el sector serveis, es caracteritza per **la precarietat dels llocs de feina** i, per tant, per tenir uns salaris molt baixos. En segon lloc, en molts casos es produeix una **discriminació per categoria laboral**, que comporta que en realitat un home i una dona fan la mateixa feina però l'home té un contracte amb una categoria laboral superior i, per tant, rep un salari més alt. També existeixen casos en que les dones són discriminades de manera directa, simplement pel fet de ser dona tenen un sou menor!

En molts països europeus ha començat a canviar els criteris de l'estructura salarial, rebaixant la importància que tenien el total d'hores treballades i posant èmfasi en l'acompliment dels objectius de la persona treballadora. D'aquesta manera es permet flexibilitzar l'horari laboral sempre i quan la persona compleixi els seus objectius laborals i mantingui la seva productivitat. **Aquest canvi de paradigma està facilitant el desenvolupament de les dones al mercat laboral** i rebaixant la discriminació laboral.

### BRETXA SALARIAL:

L'indicador que evidencia l'**existència d'una discriminació laboral entre homes i dones és l'anomenada "bretxa salarial"**. La bretxa salarial és la **diferència existent entre el que cobren de mitjana els homes i les dones**, és a dir, la distància entre el salari masculí i el femení. Aquesta diferència existeix a tots els països i en el cas de Catalunya és del 24,8%, és a dir, els salaris de les dones són de mitjana gairebé una quarta part més baixos que el dels homes.

El sistema econòmic i laboral en el que vivim és un sistema que exclou els col·lectius més vulnerables: les dones, les persones joves, les persones amb diversitat funcional, les persones migrades etc. Es tracta d'un mercat laboral precaritzador que impossibilita el nostre dret a tenir una feina digna i ens sotmet a condicions laborals que posen en constant risc el nostre desenvolupament personal.



# L'EMANCIPACIÓ DE LES DONES JOVES, EL TREBALL REPRODUCTIU I DE CURA!

## La capacitat d'emancipació de les dones joves

Durant la joventut és **quan la majoria de persones s'emancipa de la seva llar d'origen** com a part de la transició a la vida adulta. L'emancipació, tot i que no ho sembli a simple vista, també **té un component de gènere**: en aquest procés de desenvolupament personal **es donen patrons de gènere diferenciats** i que, en molts casos, acaben **reproduint desigualtats**.

En primer lloc hem de tenir en compte que en els últims anys i degut a la situació de crisi, l'emancipació residencial de les persones joves ha anat endarrerint-se i actualment només **1 de cada 4 persones joves entre 16 i 29 anys s'emancipa**. En aquest cas, són les dones les que s'emancipen abans. Més del 50% de les dones entre 15 i 34 anys viuen fora de la llar d'origen mentre que en el cas dels homes aquesta xifra és una mica més baixa.

## La vida en parella, un factor clau per explicar la desigualtat de gènere

En el moment en que **una parella comença a conviure es veu obligada a haver de distribuir-se el treball domèstic**. En les parelles heterosexuales, la distribució de les responsabilitats domèstiques i familiars **posa de manifest rols de gènere que es reproduïxen tot i ser parelles joves**. Per norma general les dones joves dediquen més temps al treball domèstic que els homes. El que és interessant és que els homes dediquen poques hores al treball domèstic entre setmana i augmenten la seva dedicació durant el cap de setmana i per tant, podríem afirmar que ha millorat el repartiment de les tasques de la llar però que encara són les dones les que carreguen amb les responsabilitats quotidianes. **La distribució del tipus de tasques continua reproduint patrons tradicionals** en tant que els homes tendeixen a dur a terme feines de reparació i les dones continuen cuidant i netejant, així com també fent la previsió de les tasques (*management* domèstic).



## Ser mare jove i treballadora

**Les dones joves, arribades al punt de la maternitat, es veuen abocades a tenir una doble jornada laboral: una de treball remunerat i l'altre de treball de cura.** La càrrega de feina que implica aquesta doble jornada pot comportar una gran quantitat de conseqüències: des d'un problema de salut, l'abandonament per part de la dona de la seva feina o la demanda de la reducció de jornada. Sigui quina sigui la seva decisió, un informe de la Organització Internacional del Treball (OIT) va demostrar l'any passat que la societat i el mercat laboral “penalitzen” la maternitat i no només imposen limitacions i dificultats, sinó que s'ha demostrat que **les dones joves, pel fet de ser mares, cobren un 5% menys que les que no ho són.**

En aquest cas, cal aclarir que augmenten les hores dedicades a la llar i a la cura independentment del gènere però l'increment és major en el cas de la dona. **La cura dels infants recau en gran part sobre les dones.** Aquesta major responsabilitat de les dones en la cura dels seus fills i filles és una de les principals raons que explica per què les dones joves estan pitjor situades que els homes joves dins el mercat de treball.

## Posem en valor el treball reproductiu i de cura

El treball reproductiu i de cura ha estat tradicionalment invisibilitzat. Com que es produeix dins l'àmbit familiar i sense que existeixi un intercanvi de diners, totes aquestes tasques (netejar, comprar, tenir cura dels infants...) han estat considerades “no econòmiques”. Aquesta divisió del treball entre el que genera un intercanvi de diners i el que no, és una construcció social basada en pràctiques hegemòniques que incideix realment en l'economia.

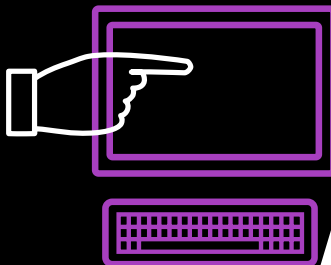
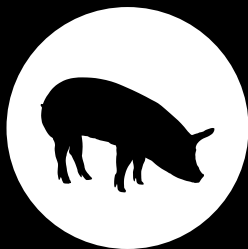
Per aquest motiu **cal posar en valor totes aquestes tasques de reproducció tant essencials i destacar la importància de totes elles com a eix vertebrador del nostre desenvolupament** (com a persones, treballadores, ciutadanes...). Les unitats familiars són força de treball i són consumidores d'un conjunt de béns i serveis però també creen i fonamenten una sèrie de relacions socials i econòmiques en el sentit en que generen benestar i contribueixen a la reproducció social de l'economia. El treball reproductiu i de cura, assumit per les dones, té una incidència directa en l'economia ja que, és una pràctica econòmica que produeix un servei a la comunitat i contribueix a mantenir el nostre sistema econòmic.

# L'ASSETJAMENT SEXUAL A L'ÀMBIT LABORAL

Les dones patim una violència estructural en tots els àmbits de la nostra vida i per tant, **les nostres relacions laborals no estan exemptes de masclisme**, és per això que ens podem trobar en la situació de patir **assetjament sexual i violència masclista en els nostres llocs de feina**.

Es pot considerar **assetjament sexual qualsevol comportament verbal, no verbal o físic que sigui de naturalesa sexual** desenvolupat en un **context laboral quan aquest no és desitjat per la víctima** i quan, al mateix temps, es produeix en un entorn laboral ofensiu, hostil, humiliant i intimidatori.

L'assetjament **és una forma de violència masclista i és un delict**e, no tinguis por d'identificar aquestes actituds per part de companys de feina i no permetis que ningú es comporti d'aquesta manera amb tu. Tot i que existeixen diverses formes d'assetjament sexual, has de saber identificar aquells comportaments que, entre d'altres, poden ser símptoma de que algú t'està assetjant: mirades lascives, apropament físic excessiu, comentaris i formes d'adreçar-se, bromes sexuals i obscenes, contacte físic deliberat i no desitjat, invitacions permanents per concretar cites, comentaris sobre les pròpies fantasies i capacitats sexuals....



# DONA JOVE, COM A TREBALLADORA, NO OBLIDIS ELS TEUS DRETS!

## **DRETS LABORALS:**

Conjunt de normes que regulen les relacions individuals i col·lectives que es desenvolupen en l'àmbit professional i que tenen el seu origen en el treball prestat de manera personal, voluntària, per compte d'altri, retribuïda i en dependència de l'empleador o empleadora.

### **Drets bàsics dels treballadors i treballadores**

- Dret al treball i a la lliure elecció de professió o ofici.
- Dret a la lliure sindicació.
- Dret a la negociació col·lectiva, per als representants dels treballadors i treballadores i dels empresaris.
- Dret a vaga com a treballador o treballadora en defensa dels propis interessos.
- Dret de reunió dins l'empresa o el centre de treball.
- Dret d'informació, consulta i participació a l'empresa.



## Drets derivats del contracte de treball

- Dret a l'**ocupació efectiva** durant la jornada laboral, és a dir, a que l'empresa proporcioni un treball real i adequat.
- Dret a la **promoció i a la formació al lloc de feina** per poder accedir a un treball més qualificat, millor remunerat o de millors expectatives.
- Dret a **no ser discriminada directa o indirectament a la feina** per raons de sexe, estat civil, edat, origen ètnic, condició social, religió, idees polítiques, orientació sexual, afiliació o no a un sindicat ni per raó de llengua. Tampoc podran ser discriminades les persones amb diversitat funcional en cas que puguin desenvolupar la feina.
- Dret a la **integritat física i a l'adequada política de seguretat i higiene a la feina**. L'empresa ha d'assegurar l'aplicació de les polítiques de prevenció de riscos laborals. En qualsevol cas el risc d'accident o de perill per la vida o la salut tindrà dret a interrompre la seva activitat laboral.
- Dret al **respecte de la intimitat i a la consideració a la seva dignitat**, incloent la protecció davant l'assetjament per origen, religió, discapacitat, edat i orientació sexual així com davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Dret a la **percepció puntual de la remuneració pactada** o legalment establida.
- Dret a l'**exercici individual de les accions derivades del contracte de treball**.



## El permisos dels i les treballadores

Sempre que se sol·licitin amb previ avís per part dels treballadors i treballadores de l'empresa i aportant la deguda justificació, tens dret a absentar-te del treball en els següents casos:

- Matrimoni.
- Embaràs.
- Maternitat.
- Adopció i acollida.
- Naixement o defunció d'un cònjuge, d'un fill o filla o d'un parent proper.
- Lactància del fill o filla menor de 9 mesos.
- Guarda legal d'un menor de 6 anys o d'una persona disminuïda físicament.
- Per trasllat de domicili habitual.
- Pel compliment d'un deure inexcusable de naturalesa pública i personal.
- Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal.
- Per la realització d'exàmens acadèmics.
- Per la realització d'assumpes propis.
- Llicència per a la recerca d'una nova feina.



## Les vacances

El període de vacances anuals retribuïdes ha de ser pactat al Conveni Col·lectiu però **en cap cas serà menor a 30 dies naturals** (recorda que naturals vol dir tots els dies de l'any, comptant festius i diumenges!). Les vacances anuals **s'han d'agafar dins l'any natural que pertoquen i no es podran acumular ni substituir** per una compensació econòmica, pensa que si no les agafes perds el dret a tenir-les!

Les vacances **es poden dividir per períodes, sempre de manera consensuada entre la persona empresària i la treballadora**, però un d'aquests períodes ha de tenir una duració mínima de dues setmanes.

## Plans d'Igualtat dins les empreses i les administracions

Existeixen eines que intenten pal·liar les discriminacions laborals entre homes i dones, una d'aquestes eines són els Plans d'Igualtat. Un **Pla d'Igualtat és un conjunt ordenat de mesures per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa**, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de gènere.

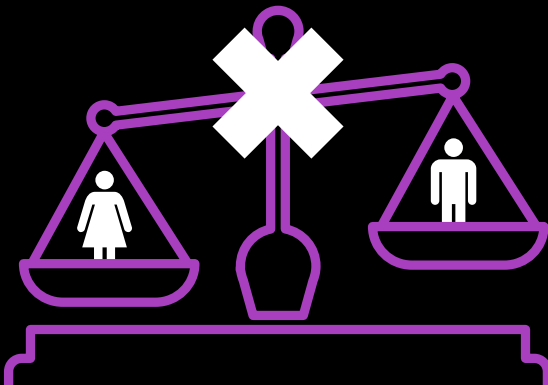
Els Plans d'Igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Tot i que per llei totes les empreses han de garantir la igualtat efectiva entre homes i dones **no totes les empreses tenen un Pla d'Igualtat**, només és obligatori per a les empreses que tenen més de 250 treballadors i treballadores però en tot cas, és en aquest document on es defineixen les mesures laborals que l'empresa es compromet a implementar per tal de fer efectiva la igualtat d'oportunitats.

# RECLAMEM MESURES PER A ASSEGUARAR LA IGUALTAT EFFECTIVA ENTRE HOMES I DONES

**Per aconseguir-ho, cal trencar totes les bretxes!**

- Eliminar la distància salarial entre homes i dones.
- Acabar amb la parcialitat no desitjada que pateixen les dones.
- Canviar els criteris de l'estructura salarial per evitar que siguin les hores a la feina les que determinin el salari i apostar per a que el principal mòdul sigui el compliment dels objectius i la qualitat de la feina.
- Vetllar pel reconeixement dels llocs de treball menys reconeguts, molts ocupats per dones, per trencar amb la sostre de vidre. Posar en valor el treball reproductiu i de cura.



## Mesures clau per aconseguir la igualtat laboral entre gèneres

La igualtat d'oportunitats laborals entre homes i dones ha d'esdevenir una prioritat política. Per trencar amb tots els factors que ocasionen discriminació envers les dones, s'ha d'emprendre un paquet de mesures que facin efectiva aquesta igualtat entre gèneres. Les polítiques d'igualtat han de ser transversals i actuar en dos àmbits estratègics: per una banda, apostar per una política que faci efectiva la coeducació\* a llarg termini i, per l'altra, començar a implementar mesures directes per la igualtat entre sexes a l'entorn laboral, familiar i domèstic.

- **Implementar programes d'educació per la igualtat als centre educatius primaris i secundaris** per tal de trencar amb els estereotips i rols de gènere durant l'etapa educativa i evitar la seva reproducció.
- **Fomentar la promoció pública de serveis perquè l'Administració assumeixi part de les tasques de cura que li són assignades socialment a les dones** i facilitar el seu accés i manteniment al mercat de treball.
- **Reforçar la vigilància als centre de treball per assegurar que es compleix el Pla d'Igualtat de l'empresa i la llei d'igualtat salarial.**
- **Canviar el sistema de classificació professional i la conseqüent valoració dels llocs de feina**, que aquest atorgui el mateix valor a les competències i a les capacitats professionals dels homes i de les dones per igual.
- **Assegurar la formació continuada al centre o centres de treball per tal que totes les persones treballadores mantinguin la igualtat d'oportunitats** i no afavorir a un col·lectiu.

### COEDUCACIÓ:

La coeducació comporta la promoció d'una educació que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de tota mena de discriminació per raó de sexe, així com la integració de forma explícita i amb continguts d'aprenentatge de la perspectiva de gènere.



- **Permetre la gestió flexible, autònoma i racional del temps al treball** per tal que sigui efectiva la conciliació entre la vida personal i la laboral.
- **Apostar per la obligatorietat de la corresponsabilitat de les tasques familiars** i domèstiques per part dels dos gèneres i, per a fer-ho, ampliar el dret a la reducció de jornada tant en el cas del pare com el de la mare.
- **Fomentar la participació de les dones als òrgans de decisió de l'empresa** així com als espais de representació de treballadors i treballadores.
- **Accions efectives davant la precarietat laboral, que eradiquin la bretxa i la discriminació laboral**, i que afavoreixin la igualtat d'oportunitats en la promoció de les dones, en la seva formació i en la seva carrera professional.
- **Reforçar els programes d'ocupació dirigits a joves**, enfortint la formació ocupacional i creant borses de treball així com fomentar el cooperativisme i l'emprenedoria social.
- **Processos de selecció paritaris.**

## **Economia Feminista: un nou enfocament de l'economia i el mercat de treball**

El centre de l'activitat econòmica ha de ser **la satisfacció de les necessitats de les persones** i per aconseguir-ho és imprescindible posar en qüestió el sistema de valors sobre el que es fonamenta el nostre mercat laboral i transformar-lo per tal d'acabar amb la divisió sexual del treball. **L'economia i el mercat de treball** són construccions socials que també es fonamenten en el sistema patriarcal i que, per tant, **reproduïxen les relacions de poder entre els homes i les dones i posen en una posició superior als homes**. La discriminació laboral envers les dones impedeix que aquestes tinguin accés a recursos econòmics i a una feina digna, limitant la seva autonomia i llibertat. Per tots aquests motius hem d'incidir en la transformació de la nostra economia per a que aquesta compleixi amb el seu veritable objectiu i acabar amb la divisió sexual del treball.

# RECURSOS PER APROFUNDIR EN LA PRESA DE CONCIÈNCIA

## INSTITUT PER L'ESTUDI I LA TRANSFORMACIÓ DE LA VIDA QUOTIDIANA (IQ)

L'Institut per a l'Estudi i la Transformació de la vida Quotidiana (IQ) posa a disposició pública un conjunt de 300 indicadors estadístics escollits de manera rigorosa que permetran aproximar-se sistemàticament a la realitat catalana recent des d'una mirada no androcèntrica.

## ORGANITZACIÓ INTERNACIONAL DEL TREBALL (OIT)

Des de la OIT elaboren cada any informes sobre la situació laboral de diferents països, aquest en concret és sobre l'estructura salarial de tots els països del món.

- **Informe Mundial sobre els Salaris 2014-2015**

## EUROPEAN YOUTH FORUM

L'European Youth Forum (Forum Jove Europeu) és una plataforma d'organitzacions juvenils europees que edita molts estudis i informes sobre la joventut en tots els aspectes de la seva vida.

- **Multiple discrimination and young people in Europe**

## INSTITUT D'ESTADÍSTICA DE CATALUNYA

Al portal web de IDESCAT trobareu moltes dades interessants, tant a nivell de demografia com de treball, qualitat de vida i gènere.

- **Dades estadístiques de catalunya sobre "Demografia i qualitat de vida" i de "Població ocupada i assalariada".**

## OBSERVATORI CATALÀ DE LA JOVENTUT (OCJ)

Trobareu publicacions trimestrals sobre la situació laboral de les persones joves a Catalunya i enquestes a persones joves de tot el territori català.

- **“Enquesta de la Joventut 2012”, Observatori Català de la Joventut.**
- **Situació laboral de les persones joves a Catalunya (trimestral)**

## AJUNTAMENT DE BARCELONA

Al web de l'Ajuntament de Barcelona trobareu dades estadístiques sobre la ciutat, dades demogràfiques, econòmiques i laborals. D'altra banda l'Ajuntament acaba d'editar l'Enquesta de joves 2015.

- **Enquesta de Joves Barcelona 2015a, Ajuntament de Barcelona .**

## CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL DE BARCELONA

El CESB és un òrgan de diàleg en els àmbits econòmics, socials i pressupostaris que elabora múltiples informes en relació al treball.

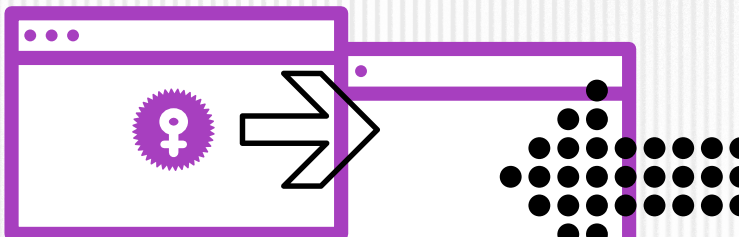
- **Informe sobre la situació laboral del jovent a Barcelona 2014.**
- **Informe sobre les dones i el mercat de treball a Barcelona.**

## AVALOT - Joves de la UGT de Catalunya

- **Informe Generació JESP - Joves Emigrants Sobradament Preparats 2015.**

## ACCIÓ JOVE - Joves de CCOO

- **Informe 8 de Març “Prou precarietat, treball, vida i drets”**
- **Guia Sindical sobre la violència masclista a la feina, Comissions Obreres.**



## Llicència



Creative Commons: Reconeixement - NoComercial – CompartirIgual. No es permet un ús comercial de l'obra original ni de les possibles obres derivades, la distribució de les quals s'ha de fer amb una llicència igual a la que regula l'obra original.

Disseny: Pau Santanach

Edita:

**cjb**  
CONSELL DE LA JOVENTUT  
DE BARCELONA

ESPAI JOVE  
LA FONTANA

C/Gran de Gràcia, 190. 08012 Barcelona

Tel. 93 265 47 36

[cjb@cjb.cat](mailto:cjb@cjb.cat)

[www.cjb.cat](http://www.cjb.cat)

En conveni amb:

