Recomanacions per gestionar l'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral des de la perspectiva de gènere

Consell de Relacions Laborals de Catalunya
Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball

Generalitat de Catalunya

CCOO comissió obrera nacional de Catalunya
UGT www.ugt.cat
Foment del Treball Nacional
pimec Micro, petita i mitjana empresa de Catalunya

Recomanacions per gestionar l'impacte de la COVID-19 en el mercat laboral des de la perspectiva de gènere

Consell de Relacions Laborals de Catalunya
Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball

Edició:
© Setembre 2020 Consell de Relacions Laborals de Catalunya crl.gencat.cat

Elaboració i redacció:
Grup Tècnic de COVID-19 i Gènere de la Comissió d'Igualtat i del Temps del Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Coordinació:
Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Maquetació:
La Page Original

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement -No comercial- Sense obres derivades 3.0 de Creative commons. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial. La llicència completa es pot consultar a:
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca

Membres de la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Presideix:

Mireia Mata i Solsona, directora general d'Igualtat

Secretària general del Consell:

M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya:

• Per CCOO: Alba García Sánchez / Ana M. Rojas Pazo
• Per la UGT: Eva M. Gajardo Rodríguez / Emma González Llamas

En representació de les organitzacions empresarials més representatives de Catalunya:

• Per FOMENT: Beatriz Fernández-Tubau Rodés / Mireia Recio Ortega
• Per PIMEC: Itziar Ruedas Retuerto / Rosa M. Juny Cabeceran

En representació de la Generalitat de Catalunya:

Raquel Saco Coya / M. Àngels Cuadrada Basquens / Esteve Llitrà Virgili

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:

Núria Gonzàlez Manzano / Laura Moreno Ortís

Membres del Grup Tècnic de COVID-19 i Gènere del Consell de Relacions Laborals de Catalunya

Secretària general del Consell:
M. Àngels Pujols Muntada

En representació de les organitzacions sindicals més representatives de Catalunya:

• Per CCOO: Neus Moreno Saenz
• Per la UGT: Eva Gajardo Rodríguez

En representació de les organitzacions empresarials més representatives de Catalunya:

• Per FOMENT: Mireia Recio Ortega
• Per PIMEC: Itziar Ruedas Retuerto

En representació de la Generalitat de Catalunya:

• Raquel Saco Coya / Lídia Devant Abelló
• M. Àngels Gensana Riera / Raquel Alsina Armengol / Bet Puigjaner Lluch

Suport tècnic de la Secretaria General del Consell de Relacions Laborals de Catalunya:
Núria Gonzalez Manzano / Laura Moreno Ortís

Amb la col·laboració de l'experta Sara Moreno Colom

Índex

1. Introducció	5
Què és la perspectiva de gènere i com incorporar-la	8
2. La reorganització dels temps de treball	9
3. La corresponsabilitat i els permisos de cura	10
4. Millorar les condicions de treball i de vida de les dones i actuar contra les desigualtats	12
5. Equitat de gènere en els òrgans de participació i presa de decisió	13
6. Impulsar el teletreball des de la perspectiva de gènere	14
Annex: recursos que es posen a disposició	16

1 Introducció

La sobrevinguda i extraordinària situació desencadenada per la pandèmia de la COVID-19 ha comportat una forta sacsejada en la vida de les persones i en el mateix sistema socioeconòmic, fet que impacta en tres esferes clau i indissociables: la salut del conjunt de la ciutadania, el mercat de treball i el sosteniment de la vida quotidiana.

Els efectes d'aquest impacte s'han fet sentir en l'activitat de les empreses i en el conjunt de l'economia, així com en l'ocupació dels treballadors i treballadores. No obstant això, afecta les dones i els homes de manera desigual, tant en l'àmbit laboral com en l'espai privat. Les dones estan més presents en les ocupacions essencials (salut, neteja, alimentació, cura, etc.), en les ocupacions més castigades pel confinament (hostaleria, comerç, turisme, etc.) i en la modalitat de teletreball (simultaneïtat de l'activitat laboral i el treball domèstic i de cura), la qual cosa les col·loca en una posició de desavantatge davant la recuperació econòmica i laboral.

Aquests desequilibris, que ara es manifesten encara de manera més acusada, provenen d'una situació de desigualtat prèvia a la crisi i ens alerten del risc d'aprofundiment de les bretxes de gènere si no es prenen les mesures oportunes per evitar-ho. En aquest sentit cal recordar sempre l'obligació legal de disposar de les dades segregades per sexe.

La transversalitat de gènere esdevé imprescindible per garantir una sortida de la crisi de la COVID-19 amb el reconeixement de les diferents situacions que viuen homes i dones. Cal tenir present que la primera resposta a la pandèmia ha estat possible gràcies al treball que s'ha assumit i desenvolupat des de les llars: el confinament de la població amb el tancament de les escoles i determinats centres d'atenció a les persones dependents, i la impossibilitat d'articular el servei domèstic i de cura extern, han convertit les llars en el principal salvavides, o coixí, que ha sostingut la vida gràcies, en bona part, al treball de les dones. L'augment del volum i la intensitat del temps dedicat al treball domèstic i de cura durant el confinament ha impactat les relacions de gènere, la vida quotidiana i la situació laboral. En la mesura que les dones han assumit la responsabilitat d'una part important del treball de cura, professional i informal, imprescindible per sortir de l'emergència sanitària, no poden quedar al marge de la sortida de la crisi econòmica i laboral que s'albira.

Cal fomentar l'ocupació de qualitat entre les dones, tot tenint en compte les necessitats del treball de cura a fi d'evitar reforçar les desigualtats de gènere, emmascarar velles i noves formes de violències, trencar la desigualtat en el repartiment dels treballs i augmentar la pobresa laboral femenina. Des d'aquesta perspectiva, les mesures d'acció per abordar la sortida de la crisi han de:

1 Introducció

- Fomentar l'ocupabilitat de les dones.
- Garantir la igualtat en les condicions laborals.
- Promoure la corresponsabilitat.
- Reconèixer el valor social i econòmic del treball domèstic i de cura.
- Prevenir, detectar i actuar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit laboral.
- Acompanyar i donar suport a les dones en situació de violència masclista en l'espai extralaboral (àmbit familiar i agressions sexuals).

Per això, cal pensar en un model que incorpori la perspectiva de gènere en tots els seus aspectes i que permeti combinar:

- La reorganització dels temps de treball.
- La corresponsabilitat i els permisos de cura.
- La valoració i la millora de les condicions de treball dels sectors feminitzats, fonamentalment les dels treballs de cura, atenció a les persones i manteniment de la vida.
- L'equitat de gènere en els òrgans de participació i presa de decisions.
- El teletreball.

En aquest context, una administració pública compromesa i entesa com el tercer actor que configura les relacions laborals és clau. La col·laboració pública per abordar la crisi es concreta, segons les competències i la disponibilitat pressupostària, en diverses formes.

En aquest sentit, val la pena destacar les convocatòries de subvencions de la Generalitat de Catalunya per a empreses (de menys de 150 persones), entitats i ens locals amb l'objecte de fomentar l'elaboració i la implantació de plans i mesures d'igualtat, i l'esforç fet durant la pandèmia per adaptar els seus serveis al context de la crisi i per sensibilitzar en relació amb el repartiment de les tasques de cura.

Igualment, l'Acord nacional de bases per a la reactivació econòmica amb protecció social, signat el 20 de juliol de 2020 pels agents socials i econòmics i per l'Administració de la Generalitat, preveu expressament en els seus principis generals "promoure la igualtat efectiva entre dones i homes, combatre les desigualtats de gènere en la vida social i el treball, prevenir i lluitar contra la violència masclista i impulsar la corresponsabilitat en la conciliació amb polítiques públiques, partides pressupostàries i acords a les empreses, per contrarestar l'especial afectació que la crisi té en aquests espais" i que es concreta en diverses mesures al llarg del text.

Cal destacar també l'important esforç permanent i la sensibilitat que han mostrat les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de

1 Introducció

Catalunya que, en el marc del Consell de Relacions Laborals, i juntament amb l'Administració de la Generalitat, treballen des de fa anys per millorar els nivells d'igualtat entre homes i dones. Des de la seva constitució, l'any 2008, el Consell treballa per assolir entorns de treball productius, segurs i respectuosos per a totes les persones i combatre qualsevol tipus de discriminació, tal i com preveu l'Agenda 2030 de Nacions Unides i els Objectius de Desenvolupament Sostenible 5 (Igualtat de Gènere) i 10 (Reducció de les Desigualtats).

El Consell compta, entre d'altres, amb la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball, que ha impulsat nombroses iniciatives en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, com la publicació de recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat d'oportunitats, plans d'igualtat, una guia per a la igualtat retributiva, i també ha generat diverses eines i material de formació per abordar i prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'entorn laboral.[1]

[1] Vegeu l'apartat de recursos d'aquest document.

Des d'aquesta perspectiva i en aquest context, la Comissió d'Igualtat i del Temps de Treball es va plantejar elaborar unes recomanacions adreçades a la negociació col·lectiva, a les empreses amb l'objecte d'orientar una sortida de la crisi que tingui en compte la situació de partida de dones i homes, a fi de garantir un futur amb més i millor ocupació i en igualtat d'oportunitats. Com apunten diversos organismes internacionals, si no s'implementen mesures per garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, no aconseguirem frenar l'increment de les desigualtats de gènere.

Aquest plantejament és el que sustenta el conjunt de mesures que es presenten a les pàgines següents.

1 Introducció

QUÈ ÉS LA PERSPECTIVA DE GÈNERE I COM INCORPORAR-LA

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, defineix la perspectiva de gènere com la presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, sociocultural, i també permet trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Incorporar la perspectiva de gènere a una intervenció és una metodologia de treball que té per objectiu reduir la desigualtat mitjançant la recollida d'informació sobre la situació social de les dones i els homes en l'àmbit en què la intervenció ha de desplegar els seus efectes.

Els tres aspectes clau que cal analitzar són els següents:

1. **Situació de partida de dones i homes.** Cal fer una cerca d'informació quantitativa i qualitativa sobre diferents aspectes: la presència de dones i homes en l'àmbit d'intervenció, el seu accés als recursos (temps, diners, treball, oci, entre d'altres), la participació en òrgans decisoris i la influència que les normes socials i valors tenen sobre els rols tradicionals establerts en funció del sexe.

2. **Identificació dels objectius generals i sectorials en matèria d'igualtat de dones i homes.** Requereix analitzar el compliment de la normativa vigent i altres instruments (plans, programes, acords) que afecten l'àmbit concret per promoure la igualtat.

3. **Formulació de propostes de millora.** Un cop identificades, quan es doni el cas, les desigualtats prèvies per raó de sexe, cal adoptar accions positives de caràcter temporal que permetin corregir les discriminacions detectades a curt termini. També cal incorporar accions a mitjà i llarg termini per modificar les desigualtats estructurals de les dones (estratègia dual de gènere).

2 La reorganització dels temps de treball

La centralitat de la negociació col·lectiva dels temps de treball a fi d'avançar en la flexibilitat negociada, facilitar la conciliació entre la vida familiar, personal i laboral, i promoure la corresponsabilitat en la distribució de les tasques domèstiques i de cura, ha format part dels acords assolits en el Consell de Relacions Laborals (CRL) i dels acords entre els agents socials assolits en l'Acord interprofessional de Catalunya (AIC). Es recomana mantenir i intensificar els acords assolits en aquests espais de concertació. Així mateix, s'aconsella introduir en la negociació col·lectiva les recomanacions següents:

- Promoure la racionalització dels horaris laborals mitjançant la negociació col·lectiva.
- Disposar de la informació segregada per sexe.
- Avançar cap a altres formes de distribuir el temps de la feina remunerada i la quantitat d'aquesta amb la reducció efectiva del temps de treball anual, en els sectors on s'escaigui segons l'anàlisi que acordin les parts negociadores, en pro de l'eficiència i la millora de la qualitat de vida de les persones.
- Les hores extraordinàries i les prolongacions de jornada tenen un caràcter excepcional i únicament s'han de dur a terme quan sigui imprescindible.
- Apostar, sempre que sigui possible, per una flexibilitat horària, negociada amb la representació legal de les persones treballadores, d'entrada i de sortida compensable en la setmana o, fins i tot, en un període més llarg.
- Afavorir la jornada continuada i, en tot cas, reduir la pausa per dinar, allà on el sector i el lloc de treball ho permetin.
- Plantejar polítiques de compactació en jornades senceres de la flexibilitat horària, així com de les hores de lliure disposició.
- Promoure la compactació de la jornada laboral diària en els llocs de treball allà on sigui possible per afavorir la corresponsabilitat en l'assumpció de les tasques domèstiques i de cura.
- Garantir el dret al descans i a les vacances a les ocupacions dels serveis essencials.

3 La corresponsabilitat i els permisos de cura

La corresponsabilitat entre les persones adultes d'una unitat de convivència pel que fa al repartiment de les tasques domèstiques, de cura i manteniment de la vida en general és un element essencial per garantir la igualtat entre homes i dones.

La normativa actual preveu diferents vies per assolir els objectius de la conciliació entre la vida laboral, la personal i la familiar, i els de la corresponsabilitat, com ara l'adaptació de la jornada, els permisos retribuïts o no (ja sigui els que preveu el marc normatiu, i els que s'han acordat en la negociació col·lectiva), les reduccions de jornada i les excedències, i darrerament s'ha implantat amb una certa força el teletreball. El conjunt d'aquestes mesures s'han de preveure per a dones i homes, a fi de potenciar la corresponsabilitat i amb un únic límit marcat per si els dos progenitors treballen en la mateixa empresa i si hi ha un conflicte organitzatiu.

Per fer efectius els principis d'igualtat i corresponsabilitat, és necessari adoptar mesures que fomentin l'assumpció equilibrada de responsabilitats familiars entre dones i homes, que garanteixin i resolguin les necessitats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores i que, alhora, no suposin una pèrdua de drets laborals, de drets de protecció social, de manteniment del lloc de treball, ni d'oportunitats en la promoció professional i en la formació.

Es recomana que la negociació col·lectiva i/o els plans o les mesures d'igualtat abordin les qüestions següents relatives a l'ordenació del temps de treball i que afavoreixin la corresponsabilitat:

- Establir polítiques de conciliació mitjançant una gestió del temps de treball flexible per a les persones treballadores en equilibri amb les necessitats organitzatives i productives de l'empresa.

- Fomentar la participació de la representació sindical i l'establiment de canals de comunicació adequats per potenciar una flexibilitat que sigui beneficiosa per a les empreses i afavoreixi la corresponsabilitat com a element imprescindible per a una veritable conciliació en equitat entre homes i dones, i sense que suposi desigualtat per raó de gènere.

- Promoure l'adaptació del sistema de permisos parentals i de cura, fomentant la millor implementació dels drets i necessitats de la infància i l'atenció a la cura, tot contribuint a incrementar la corresponsabilitat.

- Preveure l'adaptació de la jornada per motius de cura,[2] compatible amb la resta de permisos, garantint l'absència de discriminació, tant directa com indirecta, entre persones treballadores d'un sexe i l'altre a fi d'afavorir la corresponsabilitat.

[2] Reial decret llei 8/2020, i article 34.8 de l'Estatut dels treballadors.

3 La corresponsabilitat i els permisos de cura

- Preveure recursos públics per augmentar les mesures de conciliació en situacions de crisi sanitària que comportin el tancament per part de les autoritats competents dels serveis habituals d'atenció a persones dependents i menors.

- Fomentar mesures no penalitzadores a les persones treballadores independentment del seu gènere per avançar en la corresponsabilitat.

4 Millorar les condicions de treball i de vida de les dones i actuar contra les desigualtats

Amb l'objecte d'evitar una sortida de la crisi desigual, cal posar fi a totes les formes de discriminació per raó de gènere, inclosa tota manifestació de violència.

La negociació col·lectiva, la revisió del sistema de valoració de llocs de treball i els plans i mesures d'igualtat, són els millors instruments o estratègies per continuar avançant en igualtat i per evitar que la crisi actual ampliï les bretxes de gènere. Per això, es recomana:

- Impulsar els convenis col·lectius dels sectors feminitzats que s'han mostrat com a essencials amb la finalitat de revaluar els llocs de treball i millorar les condicions de treball.

- Valorar i millorar les condicions de treball en les ocupacions de cura, l'atenció a les persones i el manteniment de la vida.

- Revisar el sistema de valoració de llocs de treball vigent i incorporar-hi la perspectiva de gènere; és a dir, prendre en consideració tots els llocs de treball i avaluar-los aplicant els criteris del mateix valor.

- Implementar els instruments i eines, legals i socials, per dur a terme les accions dirigides per avançar en la igualtat de gènere real i efectiva a les empreses:

    - Plans i mesures d'igualtat d'acord amb la normativa.

    - Registre de salari amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregades per sexe i distribuïdes per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor.

    - Protocols per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa, en què es recullin les recomanacions acordades en el Consell de Relacions Laborals.

- Acompanyar i donar suport a les dones que pateixen violència masclista també fora de l'àmbit laboral, com ara en l'àmbit de la parella, l'exparella, les agressions sexuals i altres violències. A més de garantir els drets que preveu l'Estatut dels treballadors per a les dones que pateixen violència de gènere, es recomana que les empreses elaborin procediments específics a fi de donar suport amb mesures destinades a facilitar les gestions socials i jurídiques, l'adaptació de la jornada, i enfortir les mesures relacionades amb la seguretat.

5 Equitat de gènere en els òrgans de participació i presa de decisió

La representació i la participació paritària de dones i homes en tots els àmbits de presa de decisions és un requisit necessari per assolir l'equitat de gènere, per això cal prendre les mesures que calguin i adoptar les estratègies apropiades per garantir-lo.

En tots els processos que configuren les relacions laborals entre els agents socials cal, a més, potenciar la comunicació formal, que implica, entre altres consideracions, no convocar reunions de treball fora de la jornada laboral.

Per això, es recomana:

- Fomentar la representació paritària i/o equilibrada de dones i homes en els òrgans de govern i de representació, tot garantint l'aplicació de la normativa vigent.
- Promoure i facilitar que les persones que integren les comissions negociadores, els càrrecs en òrgans de govern i de representació estiguin formades en perspectiva de gènere.
- Promoure l'establiment de mesures per garantir la representació paritària i/o equilibrada de dones i homes en el comitè d'empresa.
- Garantir la presència i la participació de les dones en els processos de negociació col·lectiva.
- Oferir assessorament per al desenvolupament de càrrecs de representació sindical.
- Fomentar el lideratge amb perspectiva de gènere per mitjà de formació i programes de mentoria a fi d'incrementar el nombre de dones en posicions de lideratge.

6 Impulsar el teletreball des de la perspectiva de gènere

El teletreball ha emergit com una modalitat àmpliament utilitzada per una bona part de la població ocupada en el context de confinament provocat per la crisi de la COVID-19.

L'increment de la modalitat del teletreball i la seva simultaneïtat amb les tasques de cura i de la llar fan imprescindible repensar-la des de la perspectiva de gènere. Si bé és cert que els sistemes d'organització alternatius mitjançant el teletreball han permès reduir l'abandonament temporal o la reducció de l'activitat, també és cert que impliquen un conjunt de nous i vells riscos laborals des de la perspectiva de gènere, sobretot si no es garanteix la corresponsabilitat del treball domèstic i de cura, i si persisteix la invisibilitat de la violència masclista en l'àmbit laboral.

Des dels seus orígens, la modalitat del teletreball ha emergit com una resposta a crisis de diversa naturalesa, en la mesura que s'entén que pot millorar la productivitat, reduir costos i crear noves oportunitats laborals. L'Acord Marc Europeu sobre Teletreball apunta el potencial d'aquesta modalitat entre altres termes: equilibri entre seguretat i flexibilitat, conciliació, productivitat i competitivitat.

En la implantació del teletreball, cal tenir present les desigualtats d'origen entre homes i dones pel que fa a l'accés als recursos tecnològics.

Si es pensa com una opció exclusiva de i per a les dones, pot accentuar les bretxes de gènere: reforçar la divisió sexual del treball dins del mercat laboral i també dins de les llars; empitjorar les condicions laborals amb jornades fragmentades, intenses i horaris atípics; agreujar les situacions d'assetjament, i provocar problemes de salut.

La consideració del teletreball des de la perspectiva de gènere condueix a formular un conjunt de recomanacions perquè es respecti la igualtat d'oportunitats dins l'àmbit laboral:

- Incloure la perspectiva de gènere en totes les mesures que implantin el teletreball.
- Garantir la no-discriminació en relació amb els requeriments tecnològics, la disposició dels recursos i els equipaments adequats, així com amb l'accés al suport tècnic necessari per teletreballar.
- Definir quins llocs de treball són susceptibles de teletreball com a mesura per evitar la discriminació.
- Valorar la possibilitat de teletreball segons el lloc de treball i atenent les demandes d'adaptació de jornada per motius de conciliació. En tot cas, si la petició es du a terme com a mesura de conciliació d'acord amb l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors, la resposta de l'empresa s'ha de regir per les disposicions que s'hi estableixen.

6 Impulsar el teletreball des de la perspectiva de gènere

- Incorporar les dades quantitatives i qualitatives del teletreball en les diagnosis dels plans d'igualtat, a fi d'examinar l'impacte del teletreball en les condicions de treball de les dones, i aplicar, si s'escau, mesures correctores, especialment en relació amb la bretxa salarial de gènere.

- Avaluar riscos laborals, psicosocials i ergonòmics incorporant la perspectiva de gènere.

- Establir mesures organitzatives que afavoreixin la no aparició de la doble presència de les dones en l'àmbit laboral i el domèstic.

- Establir protocols específics que tinguin en compte la perspectiva de gènere i que garanteixin que no hi ha criteris de desigualtat.

- Garantir la igualtat a l'accés a la formació relacionada amb el teletreball pel que fa l'ús de les eines TIC.

- Garantir que el teletreball no generi un impacte negatiu en relació amb la promoció de les dones.

- Establir protocols d'acció específics contra l'assetjament sexual i per raó de sexe en el cas del teletreball que en contemplin la prevenció i l'abordatge, integrats en el protocol de l'empresa.

ANNEX

Recursos que es posen a disposició

- Guia per a l'aplicació de la igualtat retributiva entre homes i dones.
- Eines per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa.
- Acord d'Impuls Laboral de la Reforma Horària. 10 objectius per a la negociació col·lectiva.
- Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria de gestió del temps de les persones treballadores.
- Recomanacions per a la negociació col·lectiva en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes.
- Acord interprofessional de Catalunya per als anys 2018-2020.
- Elaboració i implantació de plans d'igualtat:
    - Eina de diagnosi
    - Eina de disseny del pla
    - Eina de seguiment i avaluació
- Registre públic de plans d'igualtat.
- Eina de Registre salarial.
- Aula virtual de l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats.
- MOOC "A la feina, iguals".

Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya

crl.gencat.cat