Recomendaciones para gestionar el impacto de la COVID-19 en el mercado laboral desde la perspectiva de género

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

Recomendaciones para gestionar el impacto de la COVID-19 en el mercado laboral desde la perspectiva de género

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

Edición:
© Septiembre 2020 Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña crl.gencat.cat

Elaboración y redacción:
Grupo Técnico de COVID-19 y Género de la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Coordinación:
Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Maquetación:
La Page Original

Los contenidos de esta obra están sujetos a una licencia de Reconocimiento -No comercial- Sin obras derivadas 3.0 de Creative commons. Se permite la reproducción, distribución y comunicación pública siempre que se cite el autor y no se haga un uso comercial. La licencia completa se puede consultar a:
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.es

Miembros de la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Preside:

Mireia Mata i Solsona, directora general de Igualdad

Secretaria general del Consejo:

M. Àngels Pujols Muntada

En representación de las organizaciones sindicales más representativas de Cataluña:

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

En representación de las organizaciones empresariales más representativas de Cataluña:

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

En representación de la Generalitat de Catalunya:

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

Apoyo técnico de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Núria Gonzàlez Manzano / Laura Moreno Ortís

Miembros del Grupo Técnico de COVID-19 y Género del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña

Secretaria general del Consejo:
M. Àngels Pujols Muntada

En representación de las organizaciones sindicales más representativas de Cataluña:

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

En representación de las organizaciones empresariales más representativas de Cataluña:

• Por FOMENTO: Mireia Recio Ortega
• Por 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

Apoyo técnico de la Secretaría General del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña:
Núria Gonzalez Manzano / Laura Moreno Ortís

Con la colaboración de la experta Sara Moreno Colom

Índice

1. Introducción	5
Qué es la perspectiva de género y como incorporarla	8
2. La reorganización de los tiempos de trabajo	9
3. La corresponsabilidad y los permisos de cuidados	10
4. Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres y actuar contra las desigualdades	12
5. Equidad de género en los órganos de participación y toma de decisión	13
6. Impulsar el teletrabajo desde la perspectiva de género	14
Anexo: recursos	16

1 Introducción

La sobrevenida y extraordinaria situación desencadenada por la pandemia de la COVID-19 ha conllevado una fuerte sacudida en la vida de las personas y en el mismo sistema socioeconómico, hecho que impacta en tres esferas clave e indisociables: la salud del conjunto de la ciudadanía, el mercado de trabajo y el sostén de la vida cotidiana.

Los efectos de este impacto se han notado en la actividad de las empresas y en el conjunto de la economía, así como en el empleo de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, afecta a las mujeres y los hombres de manera desigual, tanto en el ámbito laboral como en el espacio privado. Las mujeres están más presentes en los empleos esenciales (salud, limpieza, alimentación, cuidados, etc.), en los empleos más castigados por el confinamiento (hostelería, comercio, turismo, etc.) y en la modalidad de teletrabajo (simultaneidad de la actividad laboral y el trabajo doméstico y de cuidados), lo cual las coloca en una posición de desventaja ante la recuperación económica y laboral.

Estos desequilibrios, que ahora se manifiestan todavía de manera más acusada, provienen de una situación de desigualdad previa a la crisis y nos alertan del riesgo de profundización de las brechas de género si no se toman las medidas oportunas para evitarlo. En este sentido hay que recordar siempre la obligación legal de disponer de los datos segregados por sexo.

La transversalidad de género se vuelve imprescindible para garantizar una salida de la crisis de la COVID-19 con el reconocimiento de las distintas situaciones que viven hombres y mujeres. Hay que tener presente que la primera respuesta a la pandemia ha sido posible gracias al trabajo que se ha asumido y desarrollado desde los hogares: el confinamiento de la población con el cierre de las escuelas y determinados centros de atención a las personas dependientes, y la imposibilidad de articular el servicio doméstico y de cuidados externo, han convertido los hogares en el principal salvavidas, o cojín, que ha sostenido la vida gracias, en buena parte, al trabajo de las mujeres. El aumento del volumen y la intensidad del tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidados durante el confinamiento ha impactado las relaciones de género, la vida cotidiana y la situación laboral. En la medida en que las mujeres han asumido la responsabilidad de una parte importante del trabajo de cuidados, profesional e informal, imprescindible para salir de la emergencia sanitaria, no pueden quedar al margen de la salida de la crisis económica y laboral.

Hace falta fomentar el empleo de calidad entre las mujeres, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo de cuidados para evitar reforzar las desigualdades de género, enmascarar viejas y nuevas formas de violencias, suprimir la desigualdad en el reparto de los trabajos y aumentar la pobreza laboral femenina. Desde esta perspectiva, las medidas para abordar la salida de la crisis deben:

1 Introducción

- Fomentar la empleabilidad de las mujeres.
- Garantizar la igualdad en las condiciones laborales.
- Promover la corresponsabilidad.
- Reconocer el valor social y económico del trabajo doméstico y de cuidados.
- Prevenir, detectar y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Acompañar y dar apoyo a las mujeres en situación de violencia machista en el espacio extralaboral (ámbito familiar y agresiones sexuales).

Por eso, conviene pensar en un modelo que incorpore la perspectiva de género en todos sus aspectos y que permita combinar:

- La reorganización de los tiempos de trabajo.
- La corresponsabilidad y los permisos por cuidados.
- La valoración y la mejora de las condiciones de trabajo de los sectores feminizados, fundamentalmente las de los trabajos de cuidados, atención a las personas y mantenimiento de la vida.
- La equidad de género en los órganos de participación y toma de decisiones.
- El teletrabajo.

En este contexto, una administración pública comprometida y entendida como el tercer actor que configura las relaciones laborales es clave. La colaboración pública para abordar la crisis se concreta, según las competencias y la disponibilidad presupuestaria, en varias formas.

En este sentido, vale la pena destacar las convocatorias de subvenciones de la Generalitat de Catalunya para empresas (de menos de 150 personas), entidades y entes locales con el objeto de fomentar la elaboración y la implantación de planes y medidas de igualdad, y el esfuerzo hecho durante la pandemia por adaptar sus servicios al contexto de la crisis y por sensibilizar en relación con el reparto de las tareas de cuidados.

Igualmente, el Acuerdo nacional de bases para la reactivación económica con protección social, firmado el 20 de julio de 2020 por los agentes sociales y económicos y por la Administración de la Generalitat, prevé expresamente en sus principios generales “promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, combatir las desigualdades de género en la vida social y el tra-

1 Introducción

bajo, prevenir y luchar contra la violencia machista e impulsar la corresponsabilidad en la conciliación con políticas públicas, partidas presupuestarias y acuerdos en las empresas, para contrarrestar la especial afectación que la crisis tiene en estos espacios" y que se concreta en varias medidas a lo largo del texto.

Hay que destacar también el importante esfuerzo permanente y la sensibilidad que han mostrado las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Cataluña que, en el marco del Consejo de Relaciones Laborales, y junto con la Administración de la Generalitat, trabajan desde hace años para mejorar los niveles de igualdad entre hombres y mujeres. Desde su constitución, el año 2008, el Consejo trabaja para alcanzar entornos de trabajo productivos, seguros y respetuosos para todas las personas y combatir cualquier tipo de discriminación, tal como prevé la Agenda 2030 de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (Igualdad de Género) y 10 (Reducción de las Desigualdades).

El Consejo cuenta, entre otras, con la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo, que ha impulsado numerosas iniciativas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, como la publicación de recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de oportunidades, planes de igualdad, una guía para la igualdad retributiva, y también ha generado diversas herramientas y material de formación para abordar y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral. [1]

[1] Consulte el apartado de recursos de este documento.

Desde esta perspectiva y en este contexto, la Comisión de Igualdad y del Tiempo de Trabajo se planteó elaborar unas recomendaciones dirigidas a la negociación colectiva, en las empresas con el objeto de orientar una salida de la crisis que tenga en cuenta la situación de partida de mujeres y hombres, con el fin de garantizar un futuro con más y mejor empleo y en igualdad de oportunidades. Como apuntan varios organismos internacionales, si no se implementan medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no conseguiremos frenar el incremento de las desigualdades de género.

Este planteamiento es el que sustenta el conjunto de medidas que se presentan en las páginas siguientes.

1 Introducción

QUÉ ES LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y COMO INCORPORARLA

La Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, define la perspectiva de género como la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera, en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, sociocultural, y también permite encontrar líneas de reflexión y de actuación para erradicar las desigualdades.

Incorporar la perspectiva de género a una intervención es una metodología de trabajo que tiene como objetivo reducir la desigualdad mediante la recogida de información sobre la situación social de las mujeres y los hombres en el ámbito en que la intervención debe desplegar sus efectos.

Los tres aspectos clave a analizar son los siguientes:

1. **Situación de partida de mujeres y hombres.** Implica una búsqueda de información cuantitativa y cualitativa sobre distintos aspectos: la presencia de mujeres y hombres en el ámbito de intervención, su acceso a los recursos (tiempo, dinero, trabajo, ocio, entre otros), la participación en órganos de decisión y la influencia que las normas sociales y valores tienen sobre los roles tradicionales establecidos en función del sexo.

2. **Identificación de los objetivos generales y sectoriales en materia de igualdad entre mujeres y hombres.** Requiere analizar el cumplimiento de la normativa vigente y otros instrumentos (planes, programas, acuerdos) que afectan al ámbito concreto para promover la igualdad.

3. **Formulación de propuestas de mejora.** Una vez identificadas, cuando se dé el caso, las desigualdades previas por razón de sexo, debemos adoptar acciones positivas de carácter temporal que permitan corregir las discriminaciones detectadas a corto plazo. También debemos incorporar acciones a medio y largo plazo para modificar las desigualdades estructurales de las mujeres (estrategia dual de género).

2 La reorganización de los tiempos de trabajo

La centralidad de la negociación colectiva de los tiempos de trabajo con el fin de avanzar en la flexibilidad negociada, facilitar la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral, y promover la corresponsabilidad en la distribución de las tareas domésticas y de cuidados, ha formado parte de los acuerdos alcanzados en el Consejo de Relaciones Laborales (CRL) y de los acuerdos entre los agentes sociales alcanzados en el Acuerdo interprofesional de Cataluña (AIC). Se recomienda mantener e intensificar los acuerdos alcanzados en estos espacios de concertación. Asimismo, se aconseja introducir en la negociación colectiva las recomendaciones siguientes:

- Promover la racionalización de los horarios laborales mediante la negociación colectiva.
- Disponer de la información segregada por sexo.
- Avanzar hacia otras formas de distribuir el tiempo del trabajo remunerado y la cantidad de este con la reducción efectiva del tiempo de trabajo anual, en los sectores donde corresponda según el análisis que acuerden las partes negociadoras, en pro de la eficiencia y la mejora de la calidad de vida de las personas.
- Las horas extraordinarias y las prolongaciones de jornada tienen un carácter excepcional y únicamente deben llevarse a cabo cuando sea imprescindible.
- Apostar, siempre que sea posible, por una flexibilidad horaria, negociada con la representación legal de las personas trabajadoras, de entrada y de salida compensable en la semana o, incluso, en un periodo más largo.
- Favorecer la jornada continuada y, en todo caso, reducir la pausa de la comida, allí donde el sector y el puesto de trabajo lo permitan.
- Plantear políticas de compactación en jornadas enteras de la flexibilidad horaria, así como de las horas de libre disposición.
- Promover la compactación de la jornada laboral diaria en los puestos de trabajo allí donde sea posible para favorecer la corresponsabilidad en la asunción de las tareas domésticas y de cuidados.
- Garantizar el derecho al descanso y a las vacaciones para los empleos de los servicios esenciales.

3 La corresponsabilidad y los permisos por cuidados

La corresponsabilidad entre las personas adultas de una unidad de convivencia con respecto al reparto de las tareas domésticas, de cuidados y mantenimiento de la vida en general es un elemento esencial para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

La normativa actual prevé distintas vías para alcanzar los objetivos de la conciliación entre la vida laboral, la personal y la familiar, y los de la corresponsabilidad, como la adaptación de la jornada, los permisos retribuidos o no (ya sea los que prevé el marco normativo, y los que se han acordado en la negociación colectiva), las reducciones de jornada y las excedencias, y últimamente se ha implantado con una cierta fuerza el teletrabajo. El conjunto de estas medidas debe ser previsto para mujeres y hombres, con el fin de potenciar la corresponsabilidad y con un único límite marcado por si los dos progenitores trabajan en la misma empresa y si hay un conflicto organizativo.

Para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesario adoptar medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, al mismo tiempo, no supongan una pérdida de derechos laborales, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional y en la formación.

Se recomienda que la negociación colectiva y/o los planes o las medidas de igualdad aborden las cuestiones siguientes relativas a la ordenación del tiempo de trabajo y que favorezcan la corresponsabilidad:

- Establecer políticas de conciliación mediante una gestión del tiempo de trabajo flexible para las personas trabajadoras en equilibrio con las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

- Fomentar la participación de la representación sindical y el establecimiento de canales de comunicación adecuados para potenciar una flexibilidad que sea beneficiosa para las empresas y favorezca la corresponsabilidad como elemento imprescindible para una verdadera conciliación en equidad entre hombres y mujeres, y sin que suponga desigualdad por razón de género.

- Promover la adaptación del sistema de permisos parentales y por cuidados, fomentando la mejor implementación de los derechos y necesidades de la infancia y la atención a los cuidados, contribuyendo a incrementar la corresponsabilidad.

3 La corresponsabilidad y los permisos por cuidados

- Prever la adaptación de la jornada por motivos de cuidados,[2] compatible con el resto de permisos, garantizando la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de un sexo y el otro con el fin de favorecer la corresponsabilidad.

- Prever recursos públicos para aumentar las medidas de conciliación en situaciones de crisis sanitaria que comporten el cierre por parte de las autoridades competentes de los servicios habituales de atención a personas dependientes y menores.

- Fomentar medidas no penalizadoras a las personas trabajadoras independientemente de su género para avanzar en la corresponsabilidad.

[2] Real decreto ley 8/2020, y artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores.

4 Mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las mujeres y actuar contra las desigualdades

Con el objeto de evitar una salida de la crisis desigual, hace falta poner fin a todas las formas de discriminación por razón de género, incluida toda manifestación de violencia.

La negociación colectiva, la revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo y los planes y medidas de igualdad, son los mejores instrumentos o estrategias para seguir avanzando en igualdad y para evitar que la crisis actual amplíe las brechas de género. Por eso, se recomienda:

- Impulsar los convenios colectivos de los sectores feminizados que se han mostrado como esenciales con la finalidad de reevaluar los puestos de trabajo y mejorar las condiciones de trabajo.

- Valorar y mejorar las condiciones de trabajo en los empleos de cuidados, la atención a las personas y el mantenimiento de la vida.

- Revisar el sistema de valoración de puestos de trabajo vigente e incorporar la perspectiva de género; es decir, tomar en consideración todos los puestos de trabajo y evaluarlos aplicando los criterios del mismo valor.

- Implementar los instrumentos y herramientas, legales y sociales, para llevar a cabo las acciones dirigidas para avanzar en la igualdad de género real y efectiva en las empresas:

    - Planes y medidas de igualdad de acuerdo con la normativa.

    - Registro de salario con los valores promedio de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregadas por sexo y distribuidas por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

    - Protocolos para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, en la que se recojan las recomendaciones acordadas en el Consejo de Relaciones Laborales.

- Acompañar y dar apoyo a las mujeres que sufren violencia machista también fuera del ámbito laboral, como en el ámbito de la pareja, la expareja, las agresiones sexuales y otras violencias. Además de garantizar los derechos que prevé el Estatuto de los trabajadores para las mujeres que sufren violencia de género, se recomienda que las empresas elaboren procedimientos específicos con el fin de dar apoyo con medidas destinadas a facilitar las gestiones sociales y jurídicas, la adaptación de la jornada, y fortalecer las medidas relacionadas con la seguridad.

5 Equidad de género en los órganos de participación y toma de decisiónes

La representación y la participación paritaria de mujeres y hombres en todos los ámbitos de toma de decisiones es un requisito necesario para alcanzar la equidad de género, por eso es necesario tomar las medidas que hagan falta y adoptar las estrategias apropiadas para garantizarlo.

En todos los procesos que configuran las relaciones laborales entre los agentes sociales es necesario potenciar la comunicación formal, que implica, entre otras consideraciones, no convocar reuniones de trabajo fuera de la jornada laboral.

Por eso, se recomienda:

- Fomentar la representación paritaria y/o equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y de representación, garantizando la aplicación de la normativa vigente.
- Promover y facilitar que las personas que integran las comisiones negociadoras, los cargos en órganos de gobierno y de representación estén formadas en perspectiva de género.
- Promover el establecimiento de medidas para garantizar la representación paritaria y/o equilibrada de mujeres y hombres en el comité de empresa.
- Garantizar la presencia y la participación de las mujeres en los procesos de negociación colectiva.
- Ofrecer asesoramiento para el desempeño de cargos de representación sindical.
- Fomentar el liderazgo con perspectiva de género mediante formación y programas de mentoría con el fin de incrementar el número de mujeres en posiciones de liderazgo.

6 Impulsar el teletrabajo desde la perspectiva de género

El teletrabajo ha emergido como una modalidad ampliamente utilizada por buena parte de la población ocupada en el contexto de confinamiento provocado por la crisis de la COVID-19.

El incremento de la modalidad del teletrabajo y su simultaneidad con las tareas de cuidados y del hogar hacen imprescindible repensarla desde la perspectiva de género. Si bien es cierto que los sistemas de organización alternativos mediante el teletrabajo han permitido reducir el abandono temporal o la reducción de la actividad, también es cierto que implican un conjunto de nuevos y viejos riesgos laborales desde la perspectiva de género, sobre todo si no se garantiza la corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados, y si persiste la invisibilidad de la violencia machista en el ámbito laboral.

Desde sus orígenes, la modalidad del teletrabajo ha emergido como una respuesta a crisis de diversa naturaleza, en la medida en que se entiende que puede mejorar la productividad, reducir costes y crear nuevas oportunidades laborales. El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo apunta el potencial de esta modalidad entre otros términos: equilibrio entre seguridad y flexibilidad, conciliación, productividad y competitividad.

En la implantación del teletrabajo, hay que tener presente las desigualdades de origen entre hombres y mujeres con respecto al acceso a los recursos tecnológicos.

Si se piensa como una opción exclusiva de y para las mujeres, puede acentuar las brechas de género: reforzar la división sexual del trabajo dentro del mercado laboral y también dentro de los hogares; empeorar las condiciones laborales con jornadas fragmentadas, intensas y horarios atípicos; agravar las situaciones de acoso, y provocar problemas de salud.

La consideración del teletrabajo desde la perspectiva de género conduce a formular un conjunto de recomendaciones para que se respete la igualdad de oportunidades dentro del ámbito laboral:

- Incluir la perspectiva de género en todas las medidas que implanten el teletrabajo.
- Garantizar la no discriminación en relación con los requerimientos tecnológicos, la disposición de los recursos y los equipamientos adecuados, así como el acceso a la asistencia técnica necesaria para teletrabajar.
- Definir qué puestos de trabajo son susceptibles de teletrabajo como medida para evitar la discriminación.

6 Impulsar el teletrabajo desde la perspectiva de género

- Valorar la posibilidad de teletrabajo según el puesto de trabajo y atendiendo las demandas de adaptación de jornada por motivos de conciliación. En todo caso, si la petición se lleva a cabo como medida de conciliación de acuerdo con el artículo 34.8 del Estatuto de los trabajadores, la respuesta de la empresa se debe regir por las disposiciones que se establecen.

- Incorporar los datos cuantitativos y cualitativos del teletrabajo en el diagnóstico de los planes de igualdad, con el fin de examinar el impacto del teletrabajo en las condiciones de trabajo de las mujeres, y aplicar, si procede, medidas correctoras, especialmente en relación con la brecha salarial de género.

- Evaluar riesgos laborales, psicosociales y ergonómicos incorporando la perspectiva de género.

- Establecer medidas organizativas que favorezcan la no aparición de la doble presencia de las mujeres en el ámbito laboral y el doméstico.

- Establecer protocolos específicos que tengan en cuenta la perspectiva de género y que garanticen que no hay criterios de desigualdad.

- Garantizar la igualdad en el acceso a la formación relacionada con el teletrabajo por lo que hace el uso de las herramientas TIC.

- Garantizar que el teletrabajo no genere un impacto negativo en relación con la promoción de las mujeres.

- Establecer protocolos de acción específicos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el caso del teletrabajo que contemplen la prevención y el abordaje, integrados en el protocolo de la empresa.

ANEXO Recursos

- Guía para la aplicación de la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.
- Herramientas para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la empresa.
- Acuerdo de Impulso Laboral de la Reforma Horaria. 10 objetivos para la negociación colectiva.
- Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de gestión del tiempo de las personas trabajadoras.
- Recomendaciones para la negociación colectiva en materia de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres.
- Acuerdo interprofesional de Cataluña para los años 2018-2020.
- Elaboración e implantación de planes de igualdad:
    - Herramienta de diagnóstico
    - Herramienta de diseño del plan
    - Herramienta de seguimiento y evaluación
- Registro público de planes<A[planes|planos]> de igualdad.
- Herramienta de Registro salarial.
- Aula virtual del Área de Igualdad de Oportunidades.
- MOOC “En el trabajo, iguales”.

Consell de
Relacions Laborals
de Catalunya

crl.gencat.cat