

# **Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO**

**Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores**

**Marzo 2021**



## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y COMPETITIVIDAD

**Consejero de Economía, Empleo y Competitividad**  
Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

**Viceconsejera de Empleo**  
Eva María Blázquez Agudo

**Director General del Servicio Público de Empleo**

-----

### ELABORACIÓN:

**Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación**

**Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación**

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea. EPSSCO  
Consejería de Economía, Empleo y Competitividad  
© Comunidad de Madrid, 2021

Edita  
Dirección General del Servicio Público de Empleo  
Vía Lusitana, 21. 28025 Madrid. Tel.:91 580 54 00  
Areaestudios.sepecm@madrid.org

Edición: 3/2021

Soporte y formato de edición: publicación en línea en formato pdf  
**Publicado en España - Published in Spain**



Esta versión forma parte de la Biblioteca Virtual de la **Comunidad de Madrid** y las condiciones de su distribución y difusión se encuentran amparadas por el marco legal de la misma.



[comunidad.madrid/publicamadrid](http://comunidad.madrid/publicamadrid)

<b>I.</b>	<b>Información EPSSCO</b>	<b>4</b>
	1.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
	1.2. Representación Autonómica Directa	5
	1.3. Asuntos de empleo y política social en el marco del Consejo EPSSCO	6
<b>II.</b>	<b>Estadísticas Eurostat</b>	<b>8</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de enero de 2021	8
	2.1.2. Los ingresos brutos por hora de las mujeres son un 14,1 % inferiores a los de los hombres	9
	2.1.3. Las mujeres siguen siendo superadas en número en la dirección	10
	• La mayor proporción de mujeres directivas en Letonia y Polonia, la más baja en Croacia	10
	2.2. Estadísticas Comisión Europea	11
	2.2.1. Enfoques de los SPE para la promoción de la igualdad de género	11
	• Los principales desafíos potenciales para la igualdad de género en el mercado laboral	11
	• Objetivos de igualdad de género en las actividades de los SPE	12
	• Grupos destinatarios de la igualdad de género para los SPE	12
<b>III.</b>	<b>Buenas Prácticas</b>	<b>13</b>
<b>IV.</b>	<b>Actualidad Europea</b>	<b>15</b>
	4.1. Noticias	15
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	17
	4.3. Publicaciones, Informes, Web Internacionales	18
	4.4. Legislación	23
	4.5. Convocatorias / Consultas	24

## Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2021, Portugal ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Tiempo de actuar: por una recuperación justa, ecológica y digital".

[Programa](#)



### PROGRAMA

#### En general



Promover una recuperación sostenible.



Reforzar la resiliencia de Europa.



Acelerar una transición digital justa e inclusiva.



Fomentar la confianza en el modelo social europeo.



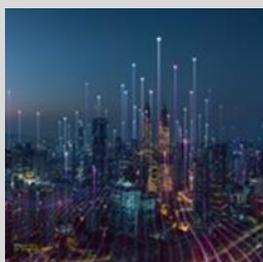
Reafirmar el papel de la UE en el mundo, asegurándose de que se basa en la apertura y el multilateralismo.

#### En Empleo y Política Social



Impulsar y fortalecer el modelo social europeo, transmitiendo confianza a los ciudadanos para que se recuperen de la crisis y afronten el clima y las transiciones digitales, asegurando que nadie se quede atrás. Dar un significado concreto al Pilar Europeo de Derechos Sociales en la vida de los ciudadanos. Prestar atención a la igualdad de género y combatir la discriminación, la pobreza y la exclusión social.

## NOTICIAS



**La Presidencia portuguesa promueve el Día Digital para fortalecer y reforzar las startups en la UE** / *Portuguese Presidency promotes Digital Day to strengthen and reinforce startups in the EU* (19.03.2021)

El 19 de marzo tuvo lugar la edición 2021 del "Digital Day", organizada por la Comisión Europea y la Presidencia portuguesa del Consejo de la UE, reunió a los Estados miembros para debatir los desafíos de la tecnología digital y las formas en que los países pueden abordarlos, ayudando así a la UE a ser líder en transición verde y digital.

Los Estados miembros firmaron cuatro declaraciones, en áreas clave donde la tecnología digital tendrá un impacto muy significativo: 1) Startup Nation Standards (una declaración para unir políticas con el objetivo de armonizar el ecosistema europeo de startups y reforzarlas a través de apoyos); 2) estrategia de la plataforma europea de pasarela de datos; 3) una transformación verde y digital de la UE; 4) Coalición Verde Digital Europea.



**Ponentes internacionales debaten sobre el futuro del trabajo** / *International speakers debate the Future of Work* (09.03.2021)

La conferencia de alto nivel sobre el futuro del trabajo, organizada por la Presidencia y celebrada en Belém, Lisboa, tuvo como objeto "Trabajo a distancia: desafíos, riesgos y oportunidades". Los diferentes ponentes analizaron los cambios en el mercado laboral en los últimos años, en especial las nuevas formas de trabajar y de organizar el tiempo de trabajo, conciliando la vida profesional y personal y el derecho a la desconexión.

La conferencia se organizó en 4 sesiones: **Sesión I** - "Teletrabajo: una visión general de las tendencias, oportunidades, desafíos y riesgos"; **Sesión II** - "Derecho a la desconexión y conciliación de la vida profesional y personal"; **Sesión III** - "Acceso a la protección social, representación e implicación de los trabajadores, diálogo social y negociación colectiva en las nuevas formas de trabajar"; **Sesión IV** - "Regulación del mercado laboral, vigencia de los derechos y obligaciones legales, Salud y Seguridad en el Trabajo".

**Los ministros de Asuntos Europeos preparan el Consejo Europeo y la Conferencia sobre el futuro de Europa** / *Ministers for European Affairs prepare European Council and Conference on the Future of Europe* (22.03.2021)

**Los ministros de Medio Ambiente debaten la estrategia de la UE sobre adaptación al cambio climático** / *Environment Ministers discuss EU strategy on adaptation to climate change* (17.03.2021)

**Espacio de debate sobre la participación de los jóvenes en las políticas europeas. Conferencia Europea de la Juventud el 15 de marzo** / *Space for debate on the participation of young people in European policies. European Youth Conference on 15 March* (13.03.2021)

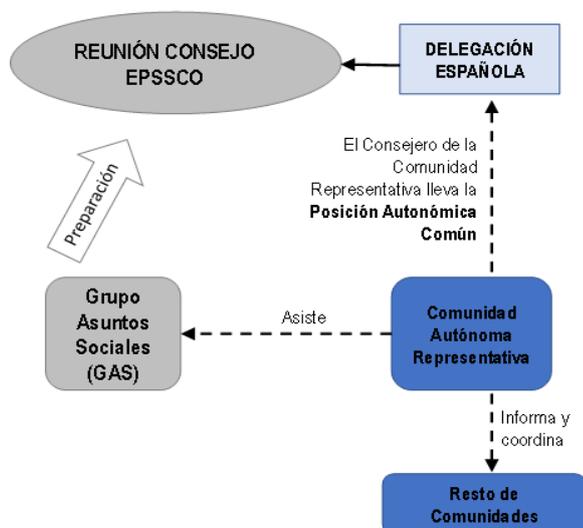
**Conferencia sobre el futuro de Europa, ceremonia de la firma de la Declaración conjunta** / *Ceremony of the Joint Declaration on the Conference on the Future of Europe* (10.03.2021)

**EIPA (Instituto Europeo de Administración Pública) organiza una jornada para debatir sobre los retos y oportunidades de las administraciones públicas en tiempos de recuperación** / *EIPA organises a conference to discuss the challenges and opportunities for public administrations in times of recovery* (04.03.2021)

[Sitio web de la Presidencia portuguesa](#)



## Representación Autonómica Directa



La Conferencia para Asuntos Relacionados con la Unión Europea (CARUE) en su reunión del 9 de diciembre de 2004, alcanzó sendos acuerdos sobre la Participación de las Comunidades Autónomas en los Grupos de Trabajo del Consejo de la Unión Europea y sobre el Sistema de Representación Autonómica en algunas de las Formaciones del Consejo de la Unión Europea (una de ellas el Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores, EPSSCO).

De forma rotatoria (cada 6 meses) una Comunidad Autónoma representa al resto de comunidades, asumiendo la concertación con la Administración General del Estado y poniendo a disposición del resto de Comunidades la documentación generada en los Grupos de Trabajo y reuniones del Consejo y a consensuar una Posición Común.

Desde el **segundo semestre de 2005**, en el que la Comunidad de Madrid iniciara la Representación Autonómica las 17 Comunidades Autónomas han llevado a cabo dicha Representación.

### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (1ª Ronda)

**CRITERIOS PARA ESTABLECER LA ROTACIÓN AUTONÓMICA**

Mayor población  
Mayor antigüedad del Estatuto Autonómico

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	julio - diciembre	2005	Canarias	enero - junio	2010
Cataluña	enero - junio	2006	La Rioja	julio - diciembre	2010
Galicia	julio - diciembre	2006	Castilla-La Mancha	enero - junio	2011
Andalucía	enero - junio	2007	Murcia	Julio - diciembre	2011
País Vasco	julio - diciembre	2007	Aragón	enero - junio	2012
Valencia	enero - junio	2008	Navarra	julio - diciembre	2012
Asturias	julio - diciembre	2008	Islas Baleares	enero - junio	2013
Castilla y León	enero - junio	2009	Extremadura	Julio - diciembre	2013
Cantabria	julio - diciembre	2009			

En el **primer semestre de 2014** comenzó un nuevo turno de Representación Autonómica, aunque no ha seguido el mismo orden.

### TURNO ROTATORIO DE COMUNIDADES AUTÓNOMAS (2ª Ronda)

Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Andalucía	enero - junio	2014	Galicia	enero - junio	2018
País Vasco	julio - diciembre	2014	Cantabria	julio - diciembre	2018
Cataluña	enero - junio	2015	Castilla León	enero - junio	2019
Galicia	julio - diciembre	2015	La Rioja	julio - diciembre	2019
Madrid	enero - junio	2016	País Vasco	enero - junio	2020
Andalucía	julio - diciembre	2016	Aragón	julio - diciembre	2020
Valencia	enero - junio	2017	Extremadura	enero - junio	2021
Asturias	julio - diciembre	2017			

En el primer semestre de 2021, **Extremadura** ejerce la Representación Autonómica.



## Asuntos de Empleo y Política Social en el marco del Consejo EPSSCO



### Videoconferencia informal de ministros de Empleo y Política Social, 15 de marzo de 2021

#### Principales resultados

Los ministros de Empleo y Política Social debatieron, en la reunión del 15 de marzo, una gran variedad de expedientes, en particular las políticas sociales y de empleo en el Semestre Europeo, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y las políticas e iniciativas en materia de igualdad y no discriminación.

#### Políticas sociales y de empleo en el Semestre Europeo en el contexto de los planes de recuperación y resiliencia

Los ministros mantuvieron un cambio de impresiones sobre las políticas sociales y de empleo en el Semestre Europeo de 2021 dentro del contexto de los planes de recuperación y resiliencia. Los ministros se mostraron mayoritariamente de acuerdo en que el empleo y la protección social, así como la lucha contra la pobreza, sean temas centrales en los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros. Muchos ministros apoyaron el compromiso de poner en marcha medidas de integración en el mercado laboral dirigidas a las personas que han perdido su empleo durante la pandemia.

Los ministros se centraron especialmente en la necesidad de impulsar el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de los trabajadores europeos para que puedan seguir siendo competitivos y aumentar su resiliencia ante los retos actuales y futuros. Varios ministros también han subrayado que otorgan una clara prioridad a abordar el desempleo juvenil y a ayudar a los jóvenes europeos a acceder al mercado laboral.



La próxima Cumbre Social que se celebrará en Oporto será un paso importante para impulsar el modelo social europeo a un nuevo nivel. Es un momento clave, no solo para nuestra Presidencia, sino para la UE en su conjunto.

- Ana Mendes Godinho, Ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal.

- [Plan de recuperación para Europa \(información de referencia\)](#); [Semestre Europeo \(información de referencia\)](#)

#### Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales

Los ministros debatieron sobre el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, publicado recientemente, y mostraron su apoyo a los objetivos del Plan en lo que se refiere a la construcción de una Europa más social e inclusiva. La delegaciones estimaron que los objetivos cualitativos y cuantitativos a escala de la UE fijados en el Plan son muy ambiciosos, pero realistas, y se comprometieron a trabajar en pos de estos objetivos. Los ministros también acogieron con satisfacción la propuesta de revisar el cuadro de indicadores sociales, que servirá de base para la aplicación de los principios del pilar en el marco del proceso del Semestre Europeo.

Iniciativas como la garantía infantil y la Plataforma Europea para Combatir la Situación de Carencia de Hogar recibieron el firme apoyo de los ministros, que recalcaron la importancia de abordar la pobreza infantil y la carencia de hogar en la UE.

Asimismo, los ministros presentaron las políticas activas del mercado de trabajo que ya han implantado o que han previsto en sus planes de recuperación y resiliencia, con vistas a favorecer una recuperación sólida y orientada al futuro, como preparación para una transición digital y ecológica y teniendo en cuenta asimismo los cambios demográficos de nuestras sociedades. Muchas delegaciones subrayaron que el reciclaje y el perfeccionamiento profesionales de los trabajadores son una prioridad importante. [Cumbre Social de Oporto \(sitio web de la Presidencia portuguesa\)](#)

#### Igualdad, no discriminación y diversidad en la UE

Los ministros mantuvieron un debate de orientación sobre las maneras de fortalecer la igualdad, la no discriminación y la diversidad como prioridad estratégica de la UE. Varios ministros reconocieron que en la UE muchos ciudadanos siguen sufriendo discriminación y subrayaron la necesidad de seguir trabajando para proteger a todos los ciudadanos frente a todo tipo de discriminación. La pandemia de COVID-19 ha afectado de manera desproporcionada a las mujeres y a otros vulnerables y ha acentuado aún más la discriminación.

Los ministros apoyaron ampliamente las medidas adoptadas a escala de la UE destinadas a promover la igualdad y señalaron la importancia de integrar las políticas de igualdad en las iniciativas horizontales pertinentes. También hicieron referencia a las estrategias nacionales y a las iniciativas estratégicas destinadas a proteger a los distintos grupos que pueden ser objeto



## Asuntos de Empleo y Política Social en el marco del Consejo EPSCO



de discriminación, incluida la discriminación por motivos de sexo, edad, orientación sexual, religión o convicción, origen étnico o racial, o discapacidad. Varios ministros han destacado en particular la importancia de los esfuerzos encaminados a promover la igualdad de género, combatir el racismo, especialmente la discriminación de la población gitana, y proteger los derechos de la comunidad LGBTIQ.

“ Resulta tranquilizador ver que todos aspiramos a una unión de valores y a una sociedad segura, en la que todos puedan desarrollar su potencial. Existe una amplia gama de estrategias nacionales enfocadas en luchar contra la discriminación y, a pesar de que los Estados miembros parten de circunstancias diferentes, confío en que juntos podamos eliminar los obstáculos.

- Mariana Vieira da Silva, ministra de Estado y de la Presidencia del Consejo de Ministros de Portugal.

### Varios

#### Plataforma Europea para Combatir la Situación de Carencia de Hogar

La Comisión ha informado a los ministros sobre el proyecto de Plataforma Europea para Combatir la Situación de Carencia de Hogar y la Presidencia ha presentado sus planes para la celebración de una conferencia de alto nivel en materia de carencia de hogar en Lisboa el próximo 21 de junio.

#### Libro Verde sobre el Envejecimiento

La Comisión ha informado a los ministros sobre el Libro Verde sobre el Envejecimiento, publicado recientemente, destinado a abordar los retos demográficos en Europa.

#### Integración del envejecimiento

La Presidencia ha informado a los ministros de la adopción por procedimiento escrito de las Conclusiones del Consejo sobre la integración del envejecimiento. En las Conclusiones se invita a los Estados miembros a que elaboren un marco estratégico nacional para la integración del envejecimiento, así como otras iniciativas que permitan a las personas mayores de toda la UE gozar de sus derechos fundamentales y alcanzar su pleno potencial. [Conclusiones del Consejo sobre la integración del envejecimiento en las políticas públicas \(12.3.2021\)](#)

#### Cumbre Social Tripartita

La Presidencia ha informado a los ministros sobre la Cumbre Social Tripartita, que se celebrará el 24 de marzo de 2021, justo antes del Consejo Europeo de marzo.

#### Programas de trabajo del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social para 2021

La Presidenta del Comité de Empleo y el presidente del Comité de Protección Social —que son comités consultivos sobre políticas para los ministros del Consejo de Empleo y Política Social— han informado a los ministros sobre los programas de trabajo para 2021, que principalmente se centrarán en el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

#### Recomendación sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana

La Presidencia ha informado a los ministros de la adopción, por procedimiento escrito, de la Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana. La Recomendación refuerza el compromiso de los Estados miembros de combatir de forma eficaz la discriminación contra la población gitana y de promover su inclusión en los ámbitos clave de la educación, el empleo, la sanidad y la vivienda. [El Consejo reafirma su compromiso de combatir la discriminación contra la población gitana \(comunicado de prensa, 12.3.2021\)](#)

#### Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025

La Comisión ha informado a los ministros sobre el Plan de Acción de la UE Antirracismo, presentado en septiembre de 2020.

#### Medidas vinculantes de transparencia salarial

La Comisión ha presentado a los ministros su reciente propuesta de Directiva para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento.



## Datos de interés

- En 2019, en la UE-27, los ingresos brutos por hora de las mujeres fueron, en promedio, un 14,1% inferiores a los de los hombres. Las mayores diferencias se observaron en Estonia (21,7%), Letonia (21,2%), Austria (19,9%) y Alemania (19,2%) y las menores en Luxemburgo (1,3%), Rumanía (3,3%), Italia (4,7%) y Bélgica (5,8%). En España esta diferencia fue del 11,9%.
- Las mujeres representan el 46% de todas las personas empleadas en la UE (46%) pero solo el 34% de los directivos son mujeres, en 2020. En España esta proporción se sitúa en el 36%.
- El 80% de los SPE de la UE27, entre los que se encuentra el SPE español, incorporan la perspectiva de género como estrategia para lograr la igualdad de género en sus actividades.

## Estadísticas Eurostat

## Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de enero de 2021



## Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 04 de marzo de 2021)

En enero de 2021, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 8,1%, estable en comparación con diciembre de 2020 y superior al 7,4% de enero de 2020. La tasa de desempleo de la UE era del 7,3% en enero de 2021, también estable en comparación con diciembre de 2020 y superior al 6,6% en enero de 2020.

Eurostat estima que 15,663 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 13,282 millones en la zona del euro, estaban desempleados en enero de 2021. En comparación con diciembre de 2020, el número de personas desempleadas aumentó en 29.000 en la UE y en 8.000 en la zona del euro. En comparación con enero de 2020, el desempleo aumentó en 1,465 millones en la UE y en 1,010 millones en la zona del euro.

En enero de 2021, 2,929 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,356 millones estaban en la zona del euro. En enero de 2021, la tasa de desempleo juvenil era del 16,9% en la UE y del 17,1% en la zona del euro, en comparación con el 16,9% y el 17,2% respectivamente del mes anterior. En comparación con diciembre de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 3.000 en la UE y disminuyó en 15.000 en la zona del euro. En comparación con enero de 2020, el desempleo juvenil aumentó en 184.000 en la UE y en 89.000 en la zona del euro.

En enero de 2021, la tasa de desempleo de las mujeres era del 7,7% en la UE, estable comparado con diciembre de 2020. La tasa de desempleo de los hombres era del 7,0% en enero de 2021, también estable en comparación con diciembre de 2020. En la zona del euro, la tasa de desempleo de las mujeres se mantuvo estable en el 8,6% en enero 2021 y la tasa de desempleo de los hombres se mantuvo estable en el 7,7%.

El brote de COVID-19 y las medidas aplicadas para combatirlo han provocado un fuerte aumento en el número de solicitudes de prestaciones por desempleo en toda la UE. Al mismo tiempo, una parte importante de aquellos que se habían registrado en las oficinas de empleo ya no buscaban trabajo activamente, debido a las medidas de confinamiento o ya no estaban disponibles para trabajar por tener que cuidar a sus hijos.

*Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumanía (RO) y Suecia (SE). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.*



## Estadísticas Eurostat

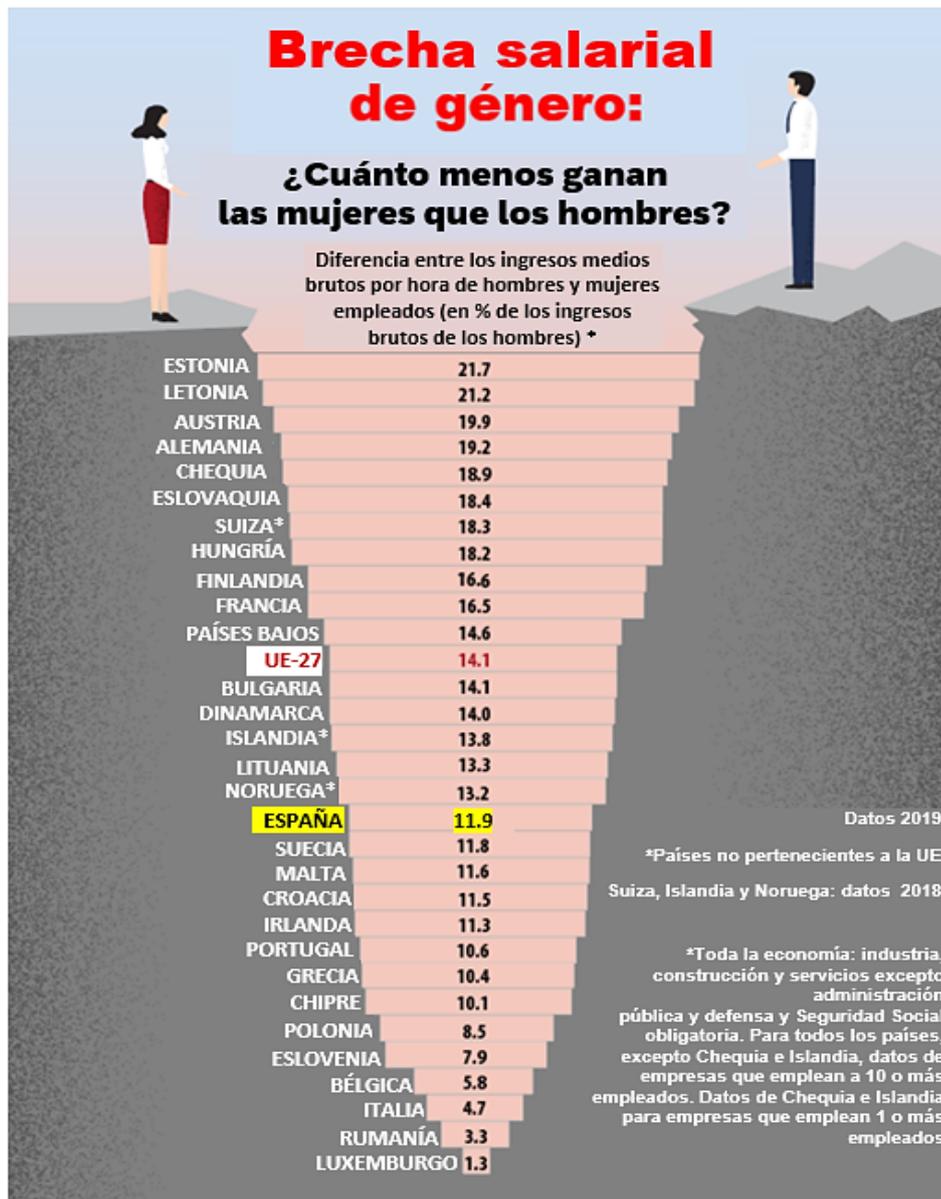
### Los ingresos brutos por hora de las mujeres son un 14,1% inferiores a los de los hombres

La noticia de Eurostat “Los ingresos brutos por hora de las mujeres son un 14,1% inferiores a los de los hombres” / “Women's gross hourly earnings 14.1% below those of men”, analiza los desequilibrios en los ingresos de mujeres y hombres a través de la brecha salarial de género, que muestra la diferencia entre los ingresos brutos promedio por hora de hombres y mujeres expresados como un porcentaje del promedio de ingresos brutos por hora de los hombres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados.

Como se puede apreciar en la siguiente imagen, en 2019, los ingresos brutos por hora de las mujeres fueron, en promedio, un 14,1% inferiores a los de los hombres en la UE-27. Esto varió entre los Estados miembros de la UE, con las mayores diferencias observadas en Estonia (21,7%), Letonia (21,2%), Austria (19,9%) y Alemania (19,2%).

En el otro extremo de la escala, las diferencias fueron menores en Luxemburgo (1,3%), Rumanía (3,3%), Italia (4,7%) y Bélgica (5,8%).

En **España** esta diferencia fue del 11,9%.



Fuente: Eurostat



## Estadísticas Eurostat

### Las mujeres siguen siendo superadas en número en la dirección

Según la noticia de Eurostat “Las mujeres siguen siendo superadas en número en la dirección” / *“Women remain outnumbered in management”*, en el 3T de 2020, más de 9,5 millones de personas ocupaban puestos directivos en la UE: 6,2 millones de hombres y 3,3 millones de mujeres lo que indica que las mujeres siguen siendo superadas en número a nivel de dirección por los hombres.

Aunque las mujeres representan casi la mitad de todas las personas empleadas en la UE (46%), la siguiente imagen muestra que sólo el 34% de los directivos son mujeres. Esto indica que, con algunos obstáculos en el

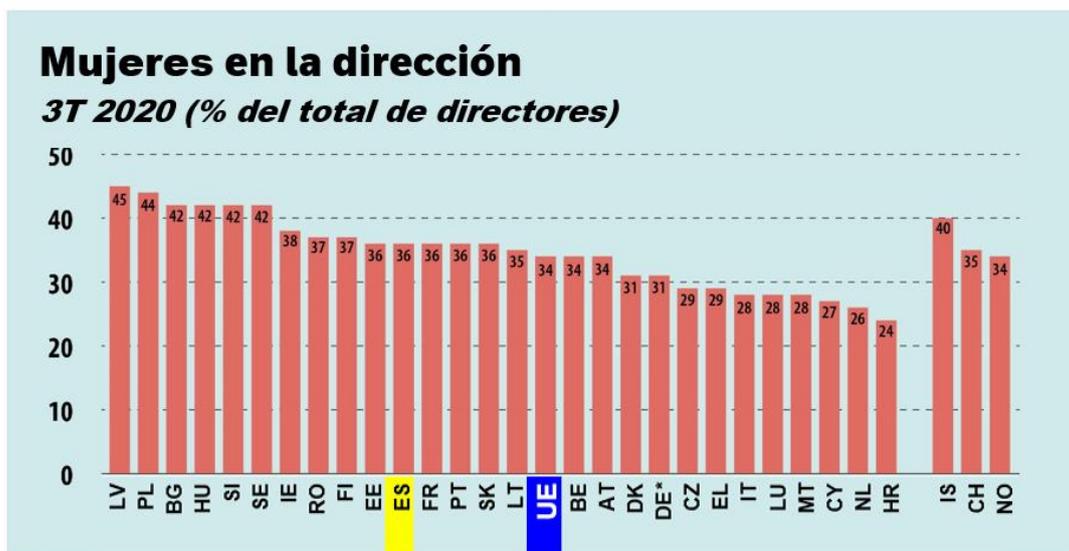
camino, esta participación de las mujeres en los puestos de dirección ha aumentado gradualmente desde algo menos del 30% (dato del 2T 2002).



### La mayor proporción de mujeres directivas en Letonia y Polonia, la más baja en Croacia

El siguiente gráfico muestra que, entre los Estados miembros de la UE, la mayor proporción de mujeres en puestos directivos en el 3T de 2020 se registró en Letonia (45%) y Polonia (44%), seguidos de Bulgaria, Hungría, Eslovenia y Suecia (todos con 42%). En

extremo opuesto de la escala, las mujeres representan solo alrededor de una cuarta parte de los gerentes en Croacia (24%), los Países Bajos (26%) y Chipre (27%). En **España** esta proporción se sitúa en el 36%, 2 puntos porcentuales por encima de la media de la UE27.



Fuente: Eurostat

Nota. Unión Europea de los 27 comprende los siguientes países: Alemania (DE), Austria (AT), Bélgica (BE), Bulgaria (BG), República Checa (CZ), Chipre (CY), Croacia (HR), Dinamarca (DK), Eslovaquia (SK), Eslovenia (SI), España (ES), Estonia (EE), Finlandia (FI), Francia (FR), Grecia (EL), Hungría (HU), Irlanda (IE), Italia (IT), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburgo (LU), Malta (MT), Países Bajos (NL), Polonia (PL), Portugal (PT), Rumania (RO) y Suecia (SE). También se incluyen datos de Islandia (IS), Suiza (CH), Noruega (NO).



## Estadísticas Comisión Europea

### Enfoques de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) para la promoción de la igualdad de género

El informe de la Comisión Europea “Enfoques de los SPE para la promoción de la igualdad de género” / “*PES approaches to the promotion of gender equality*”, explora la situación actual con respecto a la igualdad de género como campo de intervención de los Servicios Públicos de Empleo (SPE) europeos. La información se obtuvo de los SPE de forma individual al completar una encuesta distribuida a través de la Red de SPE de la UE y a la que respondieron 25 miembros de dicha Red.

En el momento de redactar este informe (noviembre de 2020), la economía europea se encontraba en medio de una interrupción muy significativa debido a la pandemia de COVID-19. Si bien las consecuencias a más largo plazo siguen siendo un tema de considerable debate, ya se desprende que se necesitan con urgencia intervenciones políticas para mitigar el riesgo de que las consecuencias adversas en el mercado laboral recaigan de manera desproporcionada sobre las mujeres.

La mayoría de los SPE afirman que en sus actividades diarias promueven la incorporación de la perspectiva de género a través de políticas para promover la empleabilidad de las mujeres, incluso en sectores no tradicionales, fomentando el equilibrio entre la vida laboral y personal y apoyando a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

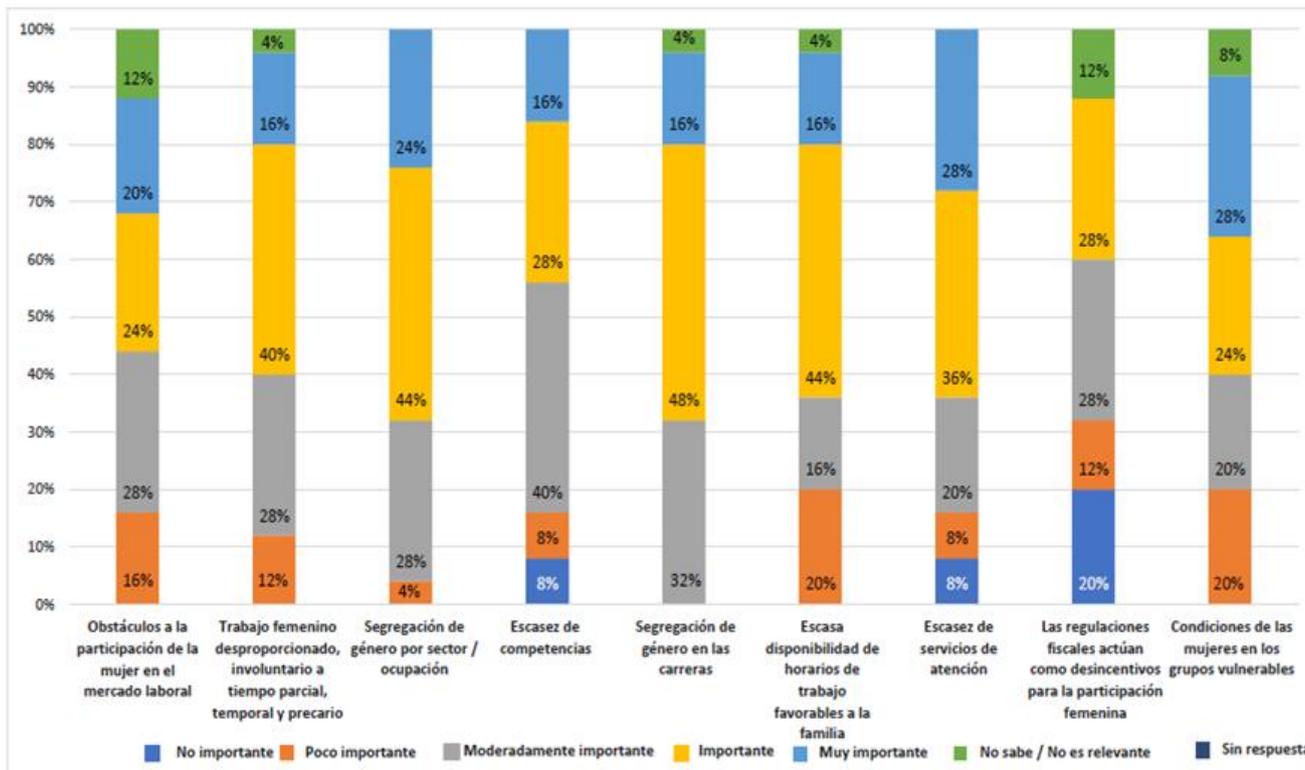
Los SPE se encuentran en una posición particularmente buena para adoptar estrategias que promuevan varios objetivos de la Estrategia de Igualdad de Género de la UE 2020-2025, entre los que se encuentran, prosperar en una economía neutral en cuanto al género y adoptar la integración de la perspectiva de género.

### Los principales desafíos potenciales para la igualdad de género en el mercado laboral

El siguiente gráfico presenta las opiniones de los responsables de los SPE sobre los principales desafíos que enfrentan las mujeres en su participación en el mercado laboral. En el mismo, se puede apreciar el % de SPE que contestan de forma afirmativa a si intervienen cada uno de estos obstáculos y el nivel de

importancia que les asignan. Por ejemplo, con respecto al primero de ellos, *obstáculos a la participación de las mujeres en el mercado laboral*, son considerados como “muy importantes” para el 20% de los SPE encuestados entre los que se encuentra el SPE español.

**Obstáculos a la participación de la mujer en el mercado laboral**



Fuente: cuestionarios recopilados entre los miembros de la Red de SPE, verano de 2020, 25 encuestados



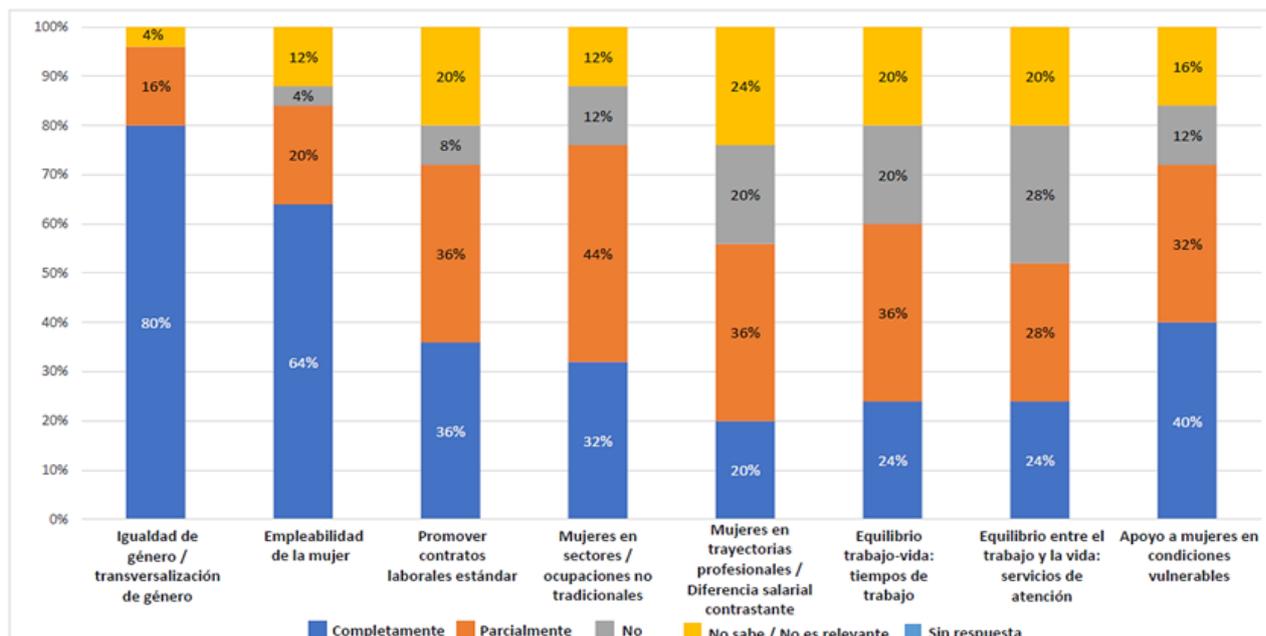
## Estadísticas Comisión Europa

### Objetivos de igualdad de género en las actividades de los SPE

Siguiendo con el mismo informe de la Comisión Europea los responsables de SPE adoptan objetivos de igualdad de género en sus actividades diarias en diferentes grados. El siguiente gráfico muestra las respuestas al cuestionario por tema. Es particularmente interesante que una gran mayoría afirme que se promueve la transversalización de

género en sus actividades diarias. La incorporación de la perspectiva de género como estrategia para lograr la igualdad de género en las actividades de los SPE es adoptada "plenamente" por el 80% de los SPE, entre los que se encuentra el SPE español.

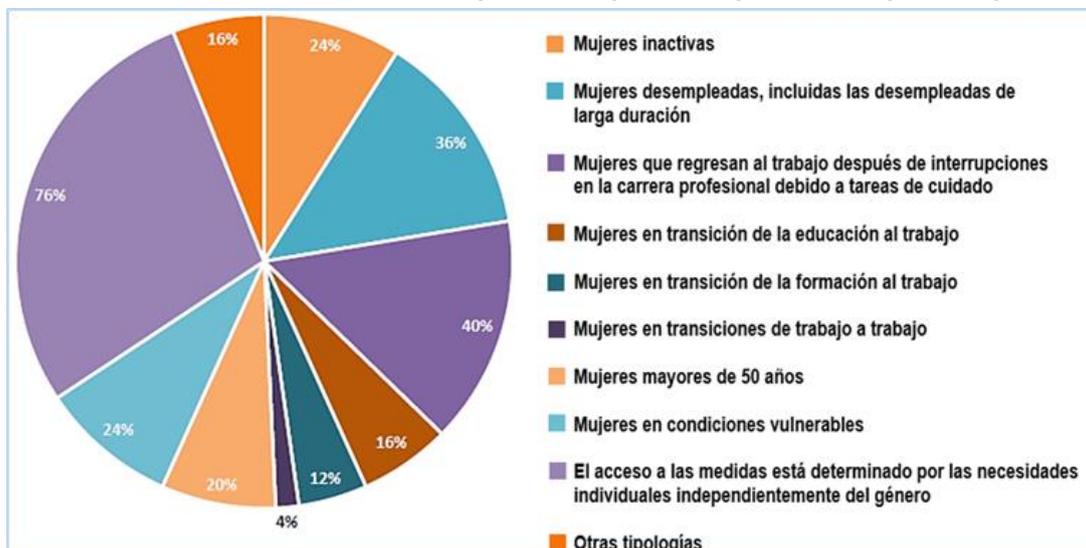
#### ¿En qué medida los objetivos de los SPE promueven la inclusión a través de las siguientes actividades?



### Grupos destinatarios de la igualdad de género para los SPE

El siguiente gráfico presenta los objetivos de igualdad de género que los responsables de los SPE eligen con mayor frecuencia. Promueven un enfoque personalizado de las necesidades de los usuarios ya que el 76% de los SPE, entre los que se encuentra el SPE español, indican que "el acceso a las medidas está determinado por las necesidades individuales independientemente del género".

#### ¿Indique si su SPE tiene medidas específicas de igualdad de género dirigidas a los siguientes grupos?



## Buenas Prácticas

### PES Practices

	<p>EL PLAN FRANCÉS DE INVERSIONES EN COMPETENCIAS TIENE POR OBJETO MEJORAR LA FORMACIÓN DE LOS JÓVENES SOLICITANTES DE EMPLEO Y DE LOS MENOS CUALIFICADOS, OFRECIENDO FORMACIÓN PROFESIONAL, MEJORANDO LOS SISTEMAS Y LAS CONDICIONES DE FORMACIÓN, Y DAR PRIORIDAD AL REFUERZO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y DE LOS PUESTOS DE TRABAJO DEL FUTURO.</p>
<p><b>FRANCIA</b></p>	<p><b>“Plan Francés de Inversión en Competencias” / “The French Skills Investment Plan”</b></p> <p>Fecha de publicación: marzo 2021</p> <p>Con una inversión superior a los 15.000 millones de euros, los retos abordados por el Plan son triples:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Formación para un millón de solicitantes de empleo poco cualificados / no cualificados y un millón de jóvenes más alejados del mercado laboral, en particular personas con discapacidad y aquellos que viven en barrios prioritarios de política urbana y zonas de revitalización rural.</li> <li>▶ Satisfacer las necesidades de las empresas que enfrentan dificultades de contratación.</li> <li>▶ Contribuir al proceso de transformación relacionado con las competencias, particularmente a la luz de las transiciones digital y verde.</li> </ul>
<p><b>Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)</b></p>	<p>Pôle del Emploi</p> <p>Fuentes de financiación: el Estado francés</p>
<p><b>Alcance de la medida (proyecto piloto o reforma nacional)</b></p>	<p>Alcance nacional pero implementado a escala regional (por consejos regionales), como parte de las competencias regionales</p> <p>Pactos de Inversión (2019-2022, tras una fase de inicio en 2018). Estos Pactos son la expresión territorial del Plan de Inversión en Competencias, teniendo en cuenta las especificidades de cada región. Pôle Emploi participa especialmente en dos regiones (Auvergne-Rhône-Alpes y Provence-Alpes-Côte d’Azur).</p>
<p><b>¿Cuándo se implementó la práctica?</b></p>	<p>El Plan de Inversión en Competencias de Francia se estableció para cinco años (2018-2022). En 2019, cada región firmó un Pacto Regional.</p>
<p><b>¿Cuál fue el motivo para introducir la práctica interno o externo?</b></p>	<p>Interno. El informe Pisani-Ferry (2017) establece un amplio plan de inversiones con 4 prioridades para garantizar.</p> <p>La dinámica de crecimiento sostenible de Francia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Acelerar la transición verde (20.000 millones de euros).</li> <li>▶ Construcción de una sociedad de competencias (15.000 millones de euros).</li> <li>▶ Arraigo de la competitividad en la innovación (13.000 millones de euros).</li> <li>▶ Construir el estado de la era digital (9.000 millones de euros).</li> </ul> <p>Además, el plan está incluido en la reforma de la formación profesional y complementa la “ley sobre la libertad de elegir el futuro profesional” de septiembre de 2018.</p>
<p><b>¿Qué organización participó en su aplicación?</b></p>	<p>Ministerio de Trabajo, Pôle Emploi, gobiernos regionales y locales, Operadores de Competencias Sectoriales (OPCO), interlocutores sociales, partes interesadas de la sociedad civil en los ámbitos del empleo y la formación, centros de formación, empresas.</p>



<b>¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?</b>	Proporcionar formación a un millón de solicitantes de empleo poco cualificados o no cualificados y al millón de jóvenes más alejados del mercado laboral.
<b>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</b>	Personas que buscan empleo con escasa o ninguna cualificación y jóvenes fuera del mercado laboral. El SPE es responsable de la formación profesional de los solicitantes de empleo.
<b>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</b>	<p>Ejemplos de medidas nacionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ KeyA digital: proporcionar habilidades digitales básicas a los menos cualificados.</li> <li>▶ Preparación para el aprendizaje: finalización satisfactoria del aprendizaje para los jóvenes.</li> <li>▶ FOAD: ofrecer cursos 100% remotos, dirigidos a perfiles específicos (15.000 entradas en 2020).</li> <li>▶ 1.000 validaciones de experiencia adquirida para refugiados.</li> <li>▶ Taller “Mejorando su imagen profesional” para preparar a los solicitantes de empleo para una entrevista de trabajo.</li> </ul> <p>Acciones realizadas en el marco de los Pactos Regionales: financiación de cursos de formación conducentes a la cualificación, convocatorias de proyectos experimentales locales.</p> <p>Ejemplos de convocatorias nacionales de proyectos experimentales: dirigidas a refugiados o poblaciones “invisibles”.</p>
<b>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estuvieron involucrados?</b>	La práctica se implementa con responsabilidad compartida entre el Estado francés y los gobiernos regionales.
<b>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</b>	<p>En 2019 se impartió formación a 964.000 solicitantes de empleo.</p> <p>La tasa de acceso a la formación de los solicitantes de empleo menos cualificados aumentó en 2019 (10%, frente al 8,4% en 2018). Para promover el ingreso en la formación de solicitantes de empleo menos cualificados, el plan introdujo nuevos programas preparatorios nacionales antes de ingresar a los cursos de formación.</p> <p>Las personas mayores que buscan empleo y los adultos (26-44 años) son los que más se han beneficiado de la inversión. Su tasa de acceso aumentó drásticamente, especialmente en 2019. La tasa de acceso de los jóvenes que buscan trabajo (registrados o no como demandantes de empleo en Pôle Emploi) se mantuvo estable, en torno al 16-17%. La menor representación de los jóvenes entre los beneficiarios de la formación se explica por dos hechos: una disminución de los que buscan trabajo entre 2015 y 2019, y la existencia de medidas reforzadas de apoyo e integración como la Garantía Juvenil o los servicios sociales.</p>
<b>¿Qué resultados se han identificado?</b>	Ninguno todavía, ya que la práctica no se ha implementado durante el tiempo suficiente.
<b>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</b>	Ninguno todavía, ya que la práctica no se ha implementado durante el tiempo suficiente.
<b>¿Qué conclusiones (provisionales) se pueden extraer con respecto a la implementación de la medida?</b>	Los comentarios del personal, junto con el número registrado de visitas al curso “Gestión de la salud mental”, sugieren una gran demanda de dichos contenidos y servicios.

## Noticias



### **La Comisión desembolsa otros 9.000 millones de euros a siete Estados miembros con cargo al instrumento SURE**

(Comisión Europea, 16/03/2021)

La Comisión Europea ha desembolsado 9.000 millones de euros entre siete Estados miembros (Chequia, España, Croacia, Italia, Lituania, Malta y Eslovaquia) en el marco del quinto tramo de la ayuda financiera a los Estados miembros con cargo al instrumento SURE. Se trata del segundo desembolso de 2021. Estos préstamos proporcionarán asistencia a los Estados miembros para hacer frente al aumento repentino del gasto público con el fin de preservar el empleo. Más en concreto, contribuirán a sufragar los costes relacionados directamente con la financiación de los regímenes nacionales de reducción del tiempo de trabajo y otras medidas similares adoptadas en respuesta a la pandemia de coronavirus, incluidas las destinadas a los autónomos.

### **Primer plan estratégico de Horizonte Europa 2021-2024: la Comisión establece prioridades de investigación e innovación para un futuro sostenible**

(Comisión Europea, 15/03/2021)



La Comisión Europea ha adoptado el primer plan estratégico para Horizonte Europa, el nuevo programa de investigación e innovación de la UE por valor de 95.500 millones de euros. El plan estratégico es una novedad en Horizonte Europa y establece las orientaciones estratégicas para el destino de las inversiones en los primeros cuatro años del programa. Garantiza que las acciones de la UE en materia de investigación e innovación contribuyan a ejecutar las prioridades de la UE, entre ellas una Europa climáticamente neutra y verde, una Europa adaptada a la era digital y una economía al servicio de las personas.

### **La Comisión acoge con satisfacción el acuerdo sobre el Mecanismo «Conectar Europa», destinado a financiar unas redes de transporte y energía más ecológicas y más sostenibles, así como la transición digital**

(Comisión Europea, 12/03/2021)



La Comisión Europea acoge con satisfacción el acuerdo alcanzado por el Parlamento Europeo y el Consejo en relación con la propuesta del Mecanismo «Conectar Europa» (MCE), por valor de 33.700 millones de euros, como parte del próximo presupuesto a largo plazo de la Unión Europea para 2021-2027. El programa del Mecanismo «Conectar Europa» apoya la inversión

en redes europeas de infraestructuras digitales, de transporte y energía. Ayudará a lograr la doble transición ecológica y digital mediante su contribución a los ambiciosos objetivos del Pacto Verde Europeo y de la Década Digital.

### **Unión de la Igualdad: la Comisión Europea presenta la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030**

(Comisión Europea, 03/03/2021)



La Comisión Europea presenta una ambiciosa Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 para garantizar su plena participación en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas de la UE y fuera de ella, en consonancia con el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establecen la igualdad y la no discriminación como pilares de las políticas de la UE. Como todos, las personas con discapacidad tienen derecho a participar en todos los ámbitos de la vida. Aunque en las últimas décadas se haya avanzado en el acceso a la sanidad, la educación, el empleo, las actividades recreativas y la participación en la vida política, sigue habiendo numerosos obstáculos. Ha llegado el momento de intensificar la acción europea.



## Noticias



### **La Comisión se congratula de la aprobación de InvestEU por parte del Parlamento Europeo**

(Comisión Europea, 09/03/2021)

El Programa InvestEU aportará a la UE una financiación crucial a largo plazo, atrayendo inversiones privadas en apoyo de una recuperación sostenible y contribuyendo a construir una economía europea más ecológica, más digital y más resiliente. InvestEU tendrá una garantía presupuestaria de 26.200 millones de euros financiada con cargo a los recursos de NextGenerationEU y al marco financiero plurianual. La inversión global que se movilizará sobre esta base se estima en más de 372.000 millones de euros en toda la UE, de los cuales el 30 % contribuirá a los objetivos climáticos. El programa se estructurará en torno a cuatro ejes de actuación: Infraestructura sostenible; Investigación, innovación y digitalización; Pymes; Inversión social y capacidades.

millones de euros financiada con cargo a los recursos de NextGenerationEU y al marco financiero plurianual. La inversión global que se movilizará sobre esta base se estima en más de 372.000 millones de euros en toda la UE, de los cuales el 30 % contribuirá a los objetivos climáticos. El programa se estructurará en torno a cuatro ejes de actuación: Infraestructura sostenible; Investigación, innovación y digitalización; Pymes; Inversión social y capacidades.

### **La Década Digital de Europa: la Comisión fija el rumbo hacia una Europa empoderada digitalmente de aquí a 2030**

(Comisión Europea, 09/03/2021)

La Comisión presenta una visión, objetivos y vías para el éxito de la transformación digital de Europa de aquí a 2030. Esto también es fundamental para culminar la transición hacia una economía climáticamente neutra, circular y resiliente. La ambición de la UE es ser digitalmente soberana en un mundo abierto e interconectado, y ejecutar políticas digitales que empoderen a las personas y a las empresas en pro de un futuro digital centrado en el ser humano, sostenible y más próspero, lo que comprende resolver los puntos vulnerables y agilizar la inversión. La Comisión propone una **Brújula Digital** para hacer realidad las ambiciones digitales de la UE para 2030, que giran en torno a cuatro puntos clave: Ciudadanos con capacidades digitales y profesionales del sector digital altamente cualificados; Infraestructuras digitales seguras, eficaces y sostenibles; Transformación digital de las empresas; Digitalización de los servicios públicos.



### **Transparencia retributiva: a igual trabajo, igual retribución**

(Comisión Europea, 04/03/2021)

La Comisión Europea ha presentado una propuesta sobre transparencia retributiva para garantizar que las europeas y los europeos reciban la misma retribución por el mismo trabajo. Se trata de una de las prioridades políticas de la presidenta Von der Leyen, y viene a fijar medidas de transparencia retributiva, como la necesidad de informar de antemano a quien postule a un puesto de

trabajo sobre cuál va a ser su salario, o la obligación para las grandes empresas de informar sobre la brecha retributiva de género.

### **La Comisión apoya proyectos de reforma en los Estados miembros para conseguir más puestos de trabajo y un crecimiento sostenible**

(Comisión Europea, 02/03/2021)

La Comisión ha aprobado 226 proyectos en los 27 Estados miembros a fin de respaldar sus esfuerzos en el diseño y aplicación de reformas nacionales para aumentar el crecimiento. Estas acciones de apoyo se llevan a cabo en el marco del Instrumento de Apoyo Técnico (IAT) y contarán con un presupuesto total de 102,6 millones de euros para el año 2021 con el fin de promover la cohesión económica, social y territorial en la Unión Europea. Forma parte del Marco Financiero Plurianual (MFP) 2021-2027 y del Plan de Recuperación para Europa. Las reformas que pueden optar al apoyo del IAT incluyen la administración pública, la gobernanza, las políticas fiscales, el entorno empresarial, el sector financiero, el mercado laboral, los sistemas educativos, los servicios sociales, la asistencia sanitaria, la transición verde y los servicios digitales.



## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

EMPLEO

### **High-level conference on social economy: the contribution of the social economy to job creation and the implementation of the European Pillar of Social Rights**

Conferencia de alto nivel sobre economía social: la contribución de la economía social a la creación de empleo y la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales

(Evento virtual, 29 marzo)

### **European Integration Network Meeting – “The impact of the pandemic crisis on migrants’ living and working conditions**

Reunión de la Red de Integración Europea: "El impacto de la crisis pandémica en las condiciones de vida y de trabajo de los migrantes"

(Evento virtual, 31 marzo)

### **Global Forum for Responsible Recruitment**

Foro mundial para la contratación responsable

(Evento virtual 12-15 abril)

### **Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee of the Maritime Labour Convention, 2006**

Cuarta reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

(Evento virtual 19-23 abril)

### **How babies influence the boardroom: supporting both parents and their employers with maternal & paternal wellbeing at work**

Cómo influyen los bebés en la sala de juntas: apoyar tanto a los padres como a sus empleadores con el bienestar materno y paterno en el trabajo

(Evento virtual, 15 junio)

FORMACIÓN

FORMACIÓN

### **Getting the future right: Towards smarter and people-centred skills intelligence**

Acertando en el futuro: Hacia un conocimiento más inteligente y centrado en las competencias de las personas

(Evento virtual, 13 abril)

### **Technical meeting on the future of work in the education sector in the context of lifelong learning for all, skills and the Decent Work Agenda**

Reunión técnica sobre el futuro del trabajo en el sector de la educación en el contexto del aprendizaje permanente para todos, las competencias y el Programa de Trabajo Decente

(Suiza, Ginebra, 17-21 mayo)

### **Workshop on comparing VET**

Taller de la FP comparada

(Evento virtual, 17-18 junio)

SEGURIDAD Y  
SALUD EN EL  
TRABAJO

## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO

FORMACIÓN

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Work-related musculoskeletal disorders in times of COVID**  
**Trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo en tiempos de COVID**  
 (Evento virtual, 13 abril)

**World Day for Safety and Health at Work 2021 - Anticipate, prepare and respond to crisis**  
**Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2021 - Anticípese, prepárese y responda a la crisis**  
 (Suiza, Ginebra, 28 Abril)

**IX Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos**  
 (España, Madrid, 2-4 junio)

## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



	<p><b><u>Gender equality index 2020 Spain (Latest edition)</u></b>  <b>Índice de igualdad de género 2020 España (Última edición)</b>          (Marzo 2021)</p>	<p>Con 72,0 sobre 100 puntos, España ocupa el octavo lugar de la UE en el Índice de Igualdad de Género. La puntuación de España está 4,1 puntos por encima de la puntuación de la UE. Desde 2010, la puntuación de España ha aumentado 5,6 puntos. Se ha conseguido un ligero aumento (1,9 puntos) desde 2017. El ranking de España se ha mantenido igual desde 2010.</p>
	<p><b><u>The European Pillar of Social Rights Action Plan</u></b>  <b>Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales</b>          (Marzo 2021)</p>	<p>El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales describe acciones concretas para seguir aplicando los principios del Pilar como un esfuerzo conjunto de los Estados miembros y la UE, con la participación activa de los interlocutores sociales y la sociedad civil. También propone objetivos principales de empleo, competencias y protección social para la UE que se alcanzarán en 2030.</p>
	<p><b><u>Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030</u></b>  <b>Unión por la Igualdad: Estrategia por los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030</b>          (Marzo 2021)</p>	<p>Para seguir avanzando en la garantía de la plena participación de las personas con discapacidad, la nueva y reforzada Estrategia para los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 guiará la acción de los Estados miembros y de las instituciones de la UE, basándose en los logros de los diez anteriores y ofreciendo soluciones a los retos del futuro. La nueva estrategia ayudará a cumplir las prioridades de la presidenta Von der Leyen de construir una Unión de Igualdad y cumplir con el Pilar Europeo de los Derechos Sociales.</p>



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Joint Employment Report 2021** Informe conjunto sobre el empleo 2021 (Marzo 2021)

El Informe conjunto sobre el empleo ofrece una visión general anual de los principales acontecimientos sociales y de empleo en Europa, así como las acciones de reforma de los países de la UE. También supervisa el desempeño de los Estados miembros en relación con el Cuadro de indicadores sociales establecido en el contexto del Pilar Europeo de Derechos Sociales. La propuesta inicial de este informe de la Comisión Europea forma parte del paquete de otoño, que incluye la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible que lanza el ciclo del Semestre Europeo.



### **InvestEU Programme: Guidance on social sustainability proofing of investment and financing operations** Programa InvestEU: Orientación sobre la prueba de sostenibilidad social de las operaciones de inversión y financiación (Marzo 2021)

Este estudio examina la dimensión social de las operaciones de financiación e inversión en el marco del Programa InvestEU, un mecanismo de apoyo a la inversión diseñado para respaldar los objetivos políticos de la Unión mediante la movilización de inversiones públicas y privadas dentro de la UE. El estudio se basa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, los principios y directrices internacionales de finanzas sostenibles, así como la legislación pertinente de la UE.



### **The European Vocational Skills Week - Achievements and recommendations for future editions** Semana europea de las competencias profesionales: logros y recomendaciones para futuras ediciones (Marzo 2021)

Este estudio tiene como objetivo analizar los logros y los impactos de la Semana Europea de las Competencias Profesionales en términos de: relevancia, coherencia, eficacia, eficiencia y valor añadido de la UE. También presenta una serie de recomendaciones para futuras ediciones.



## ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



### **Future-Proofing Adult Learning in London, United Kingdom** Aprendizaje de adultos con eficacia futura en Londres, Reino Unido (Marzo 2021)

En Londres, COVID-19 ha provocado un shock en el mercado laboral sin precedentes, con varios sectores de servicios devastados. La crisis y su impacto en el empleo y las empresas hacen que el desarrollo de competencias y el aprendizaje de adultos sean más importantes que nunca. Londres es la primera ciudad importante de la OCDE en introducir una estrategia integral de competencias. Este informe analiza la capacidad de Londres para diseñar programas de aprendizaje de adultos efectivos, que son fundamentales para una recuperación económica sólida y sostenible y para prepararse para el futuro del trabajo. El informe arroja luz sobre los principales desafíos que enfrenta Londres, especialmente a la luz de COVID-19, al tiempo que señala oportunidades para que Londres diseñe un sistema de aprendizaje de adultos preparado para el futuro que responda a los impactos de la pandemia y adapte la formación a las demandas del mercado laboral en rápida evolución.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN  
Y EL DESARROLLO ECONÓMICO



### **Improving the Provision of Active Labour Market Policies in Estonia**

**Mejora de la provisión de políticas activas del mercado laboral en Estonia**

(Marzo 2021)

Este informe sobre Estonia es el séptimo estudio de país publicado en una serie de informes que analizan cómo las políticas conectan a las personas con el empleo. Analiza la configuración y el rendimiento de las políticas activas del mercado laboral (PAMT) en Estonia. En particular, analiza el marco institucional y regulador de la provisión de PAMT en Estonia, evalúa la necesidad de PAMT en la población estonia y evalúa si las PAMT llegan a las personas a las que están dirigidas. A tal efecto, el informe se basa en el análisis de un rico conjunto de datos administrativos vinculados que permiten identificar los obstáculos del mercado laboral que enfrentan las personas más alejadas del mercado laboral, e identificar las lagunas y superposiciones en las PAMT y el apoyo relacionado que se les brinda.



### **Introducing individual savings accounts for severance pay in Spain** **An ex-ante assessment of the distributional effects**

**Introducción de cuentas de ahorro individuales para indemnizaciones por despido en España**

**Una evaluación ex ante de los efectos distributivos**

(Marzo 2021)

Este informe ofrece una evaluación ex ante de los efectos distributivos de la introducción de cuentas de ahorro de indemnización por despido en España basadas en microsimulaciones. En el sistema actual, los trabajadores fijos que son despedidos de su trabajo tienen derecho a 20 días de indemnización por año de servicio, que es relativamente alto para los estándares de la OCDE. El informe considera una reforma que sustituya el actual sistema de indemnizaciones por cuentas de ahorro individuales financiadas mediante aportaciones periódicas de los empleadores. El informe se centra en dos versiones de la reforma que mantienen constante respectivamente la indemnización total en caso de despido o los costes esperados para las empresas de contratar a un trabajador indefinido. Es importante destacar que el análisis del informe no tiene en cuenta las respuestas de comportamiento de las empresas y los trabajadores a la reforma.



Eurofound

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA  
DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO



### **COVID-19: Implications for employment and working life**

**COVID-19: Implicaciones para el empleo y la vida laboral**

(Marzo 2021)

Este informe se propone evaluar el impacto inicial de la crisis de COVID-19 en el empleo en Europa (hasta el 2T de 2020), incluidos sus efectos en todos los sectores y en las diferentes categorías de trabajadores. Ofrece una descripción general de los enfoques políticos adoptados para mitigar el impacto de la crisis en las empresas, los trabajadores y los ciudadanos. Se centra principalmente en el desarrollo, el contenido y el impacto de los planes de trabajo a tiempo reducido, las medidas de apoyo a los ingresos para los trabajadores autónomos, los fondos para situaciones de pobreza y los aplazamientos de alquileres e hipotecas. Explora la participación de los interlocutores sociales en el desarrollo y la aplicación de tales medidas y el papel de la financiación europea en el apoyo a estos planes.



### **Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak**

**Participación de los interlocutores sociales en la formulación de políticas durante el brote de COVID-19**

(Marzo 2021)

Desde 2016, Eurofound ha supervisado de cerca la participación de los interlocutores sociales nacionales en la formulación de políticas como parte del ciclo del Semestre Europeo. En 2020, la atención se centró en su participación durante los primeros meses del brote de COVID-19. Si bien la pandemia ha presentado un gran desafío para el diálogo social, los resultados del análisis destacan cómo el diálogo social puede ser una herramienta eficaz para dar forma a iniciativas políticas y encontrar soluciones a situaciones de emergencia que afectan a las empresas, los trabajadores, la economía y la sociedad.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



Eurofound

FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA  
DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO



### **Condiciones de trabajo y trabajo sostenible: un análisis utilizando el marco de calidad del empleo**

(Febrero 2021)

Este informe emblemático resume las principales conclusiones de la investigación de Eurofound sobre las condiciones de trabajo realizada durante el periodo de programación 2017-2020. En él se describen los avances logrados desde 2000 en el ámbito de la mejora de las condiciones de trabajo y se analiza si todos los trabajadores se han beneficiado por igual del cambio positivo. Asimismo, se destacan los colectivos expuestos a un mayor riesgo de sufrir malas condiciones laborales y quedarse retrasados.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO  
DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



### **Vocational education and training in Portugal**

#### **Short description**

Educación y formación profesional en Portugal

Breve descripción

(Febrero 2021)

Esta breve descripción contribuye a comprender mejor la educación y formación profesional (EFP) en Portugal, al proporcionar información sobre sus características distintivas. La EFP en Portugal ofrece una amplia gama de programas, flexibles en tipo y duración. Promover la igualdad de oportunidades y apoyar la integración de grupos vulnerables son las principales características del sistema. Alrededor del 40% de los estudiantes de educación secundaria realizan un programa de FP. La FP para adultos es una parte integral del sistema nacional de cualificaciones. En respuesta a los desafíos planteados por la pandemia, Covid-19, Portugal ha potenciado el aprendizaje de adultos.



### **Spotlight on VET Portugal**

Lo más destacado en Educación y Formación Profesional en Portugal

(Febrero 2021)

El actual sistema de FP en Portugal es el resultado de una reforma a gran escala de 2007, que reorganizó la FP en un solo sistema (*Sistema Nacional de Qualificações, SNQ*). Los principales objetivos del SNQ son garantizar que las cualificaciones de EFP se adapten mejor a las necesidades del mercado laboral, promover la competitividad de las empresas y reforzar el reconocimiento, la validación y la certificación de competencias.



### **EFQEA implementation: a Cedefop analysis and main findings**

Implementación del EFQEA (Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz): análisis y principales hallazgos del Cedefop

(Marzo 2021)

La Recomendación del Consejo sobre el Marco Europeo para la Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (EFQEA) invita a los Estados miembros a garantizar que sus aprendizajes respondan a las necesidades del mercado laboral y proporcionen beneficios a empleadores y aprendices, basándose en un conjunto de criterios bien definidos. El análisis revela áreas de fortaleza para varios criterios, pero también descubre problemas y lagunas que requieren más acciones. Cristalizar la identidad del "aprendizaje" dentro de los contextos nacionales en relación con otras vías de EFP y promover un enfoque estructurado para los componentes del aprendizaje (en la escuela y en el lugar de trabajo) son condiciones esenciales para garantizar la calidad de los aprendizajes y medir su eficacia.



### **Nota informativa- El aprendizaje profesional: ¿un remedio para todos los males?**

(Marzo 2021)

El aprendizaje profesional no solo debería limitarse únicamente a la inclusión laboral, sino que también debería garantizar la empleabilidad a largo plazo. Los países europeos deben establecer de forma clara los objetivos del aprendizaje profesional, este aspecto determinará si los aprendices son considerados un recurso (un par de manos adicional que solo necesita formación específica de la empresa) o un capital (futuros empleados con amplias y sólidas cualificaciones que pueden trabajar en distintas empresas o sectores). Para reforzar el valor del aprendizaje profesional con el fin de apoyar a las empresas y los aprendices y mantener un mercado laboral nacional sólido y competitivo, los países deben aumentar la inversión en materia de gobernanza, regulación y estándares.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



**CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**



### **How many apprentices are there in the EU?**

**Estimates based on Cedefop database on apprenticeship schemes and reflections on available EU data sources**

**¿Cuántos aprendices hay en la UE?**

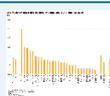
**Estimaciones basadas en la base de datos del Cedefop sobre programas de aprendizaje y reflexiones sobre las fuentes de datos disponibles en la UE**

(Marzo 2021)

Este documento tiene como objetivo contribuir al debate sobre la necesidad de estadísticas comparables en toda la UE que capturen con precisión cuántos aprendices hay en un país en un año concreto. Presenta datos del Cedefop sobre programas de aprendices basados en fuentes nacionales, sin la ambición de proporcionar datos comparables entre países o por país. También ofrece algunas reflexiones sobre los desafíos que dificultan la estimación de la participación en el aprendizaje en los Estados miembros de la UE. Para apoyar estas reflexiones, el documento analiza otras dos fuentes a escala de la UE que parecen más relevantes en cualquier intento de estimar el número de aprendices: la encuesta europea de población activa, el módulo ad hoc de 2016, y la encuesta europea de costes laborales.



**AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS**

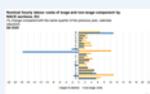


### **Job vacancy statistics**

**Estadísticas de ofertas de empleo**

(Marzo 2021)

Este artículo ofrece una descripción general de las estadísticas recientes trimestrales y anuales de ofertas de empleo, en particular la tasa ofertas de empleo, en la Unión Europea, el Reino Unido, Noruega, Suiza y Macedonia del Norte.



### **Labour cost index - recent trends**

**Índice de costes laborales: tendencias recientes**

(Marzo 2021)

El índice de coste laboral (ICL) muestra la evolución a corto plazo del coste laboral, el coste total por hora de la mano de obra empleada. En otras palabras, el ICL mide la presión de costes que surge del factor de producción "trabajo". Este artículo analiza las evoluciones más recientes del ICL, tanto a nivel de la Unión Europea (UE) como de los Estados miembros.



### **Wages and labour costs**

**Salarios y costes laborales**

(Marzo 2021)

Este artículo presenta, compara y contrasta cifras sobre salarios y costes laborales (gasto de los empleadores en personal) en los Estados miembros de la Unión Europea, el Reino Unido, así como en los países candidatos a la UE y la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC).



### **Gender statistics**

**Estadísticas de género**

(Marzo 2021)

Este artículo presenta estadísticas de género para la Unión Europea, una selección de indicadores de campos como la educación, el mercado laboral, los ingresos y la salud, que son particularmente importantes para medir las diferencias en la situación de mujeres y hombres (es decir, brechas de género). Las estadísticas de género constituyen un área que atraviesa los campos tradicionales de las estadísticas para identificar, producir y difundir datos que reflejen las realidades de la vida de mujeres y hombres, y cuestiones de política relacionadas con la igualdad de género.



### **Gender pay gap statistics**

**Estadísticas de brecha salarial de género**

(Marzo 2021)

Este artículo proporciona una breve descripción general de las estadísticas de la brecha salarial de género, incluida la brecha salarial de género no ajustada que se utiliza para hacer un seguimiento de los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres. La brecha salarial de género no ajustada se define como la diferencia entre los ingresos brutos promedio por hora de hombres y mujeres expresada como un porcentaje del promedio de ingresos brutos por hora de los hombres. Se calcula para empresas con 10 o más empleados.



## Publicaciones



### AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

	<p><b>Unemployment statistics</b> <b>Estadísticas de desempleo</b> (Marzo 2021)</p>	<p>Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, la zona del euro y los Estados miembros individuales.</p>
	<p><b>Business demography statistics</b> <b>Estadísticas de demografía empresarial</b> (Marzo 2021)</p>	<p>Este artículo presenta datos estadísticos sobre la demografía empresarial en la Unión Europea, tratando aspectos como el número total de empresas activas en la economía empresarial, sus tasas de natalidad y la tasa de supervivencia. En el ámbito de la demografía empresarial, la economía empresarial cubre las secciones B a N, excluidas las actividades de las sociedades de cartera - K64.2 (NACE Rev.2).</p>
	<p><b>Earnings statistics</b> <b>Estadísticas de ingresos</b> (Marzo 2021)</p>	<p>Este artículo analiza los resultados de la Encuesta de Estructura de Ingresos cuatrienal que proporciona información detallada comparable a nivel de la Unión Europea sobre el vínculo entre el nivel de ingresos y las características individuales de los empleados (sexo, edad, ocupación, nivel educativo) y su empleador (actividad económica, tamaño de la empresa, etc.).</p>

## Legislación



Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre un **apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE)**

Fecha de publicación: 8 de marzo

Reglamento de Ejecución (UE) 2021/435 de la Comisión, de 3 de marzo de 2021, por el que se modifica el Reglamento de Ejecución (UE) n.º 288/2014 por lo que respecta a las modificaciones en los modelos para los programas operativos en el marco del objetivo de inversión en crecimiento y empleo y del objetivo de cooperación territorial europea para proporcionar asistencia en el marco del objetivo temático **«Favorecer la reparación de la crisis en el contexto de la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias sociales y preparar una recuperación verde, digital y resiliente de la economía»**

Fecha de publicación: 12 de marzo

Reglamento de Ejecución (UE) 2021/439 de la Comisión, de 3 de marzo de 2021, por el que **se modifica el Reglamento de Ejecución (UE) n.º 215/2014 por lo que respecta a la adición de un nuevo objetivo temático a la nomenclatura de las categorías de intervención para el FEDER, el FSE y el Fondo de Cohesión en el marco del objetivo de inversión en crecimiento y empleo**

Fecha de publicación: 12 de marzo



## Legislación



Reglamento de Ejecución (UE) 2021/436 de la Comisión, de 3 de marzo de 2021, por el que se **modifica el Reglamento de Ejecución (UE) 2015/207 en lo que atañe a las modificaciones del modelo de los informes de ejecución para el objetivo de inversión en crecimiento y empleo**

Fecha de publicación: 12 de marzo

## Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 26/04/2021



**Fortalecimiento del papel de los interlocutores sociales en la mitigación del impacto económico y social de la crisis del COVID-19**

*Strengthening the role of social partners in mitigating the economic and social impact of the COVID-19 crisis*



Fin convocatoria: 03/2021

**Convocatoria de ponencias - "Investigación y práctica de la salud y seguridad en el trabajo en la nueva normalidad"**

*Call for papers - "Research and Practice of Occupational Health and Safety in the New Normal"*

# **Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea EPSSCO**

**Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores**

**Marzo 2021**

Boletín informativo sobre las actuaciones en materia de empleo del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSSCO), en el que está presente la Dirección General de Servicio Público de Empleo. Además, recoge estadísticas, datos y noticias relacionadas con el empleo en la Comunidad de Madrid y en la Unión Europea. Recoge datos mensuales desde enero de 2010.



Dirección General  
del Servicio Público de Empleo  
CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,  
EMPLEO Y COMPETITIVIDAD