

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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Marzo 2022



**Comunidad
de Madrid**

EMPLEO Y MERCADO DE TRABAJO

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

Consejero de Economía, Hacienda y Empleo
Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

Viceconsejero de Empleo
Alfredo Timermans del Olmo

Directora General del Servicio Público de Empleo
María Belén García Díaz



ELABORACIÓN:

Subdirección General de Análisis, Planificación y Evaluación

Equipo técnico del Área de Estudios y Planificación

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

Boletín de Empleo de la Comunidad de Madrid en el Consejo de la Unión Europea. EPSSCO
Consejería de Economía, Hacienda y Empleo
© Comunidad de Madrid, 2022

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

Edición: 3/2022

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

Índice

I. INFORMACIÓN EPSSCO	4
I.1. Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE	4
I.2. Representación Autonómica Directa	5
I.3. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en febrero y marzo	6
II. ESTADÍSTICAS EUROPEAS	7
II.1. Estadísticas Eurostat	7
II.1.1. Estadísticas de Desempleo	7
• Tasas de paro en el mes de enero de 2022	7
II.1.2. Más mujeres se suman a las filas de la ciencia y la ingeniería	8
II.2. Estadísticas Comisión Europea	9
II.2.1. Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE)	9
• Apoyo al empleo juvenil	10
III. BUENAS PRÁCTICAS	11
IV. ACTUALIDAD EUROPEA	13
IV.1. Noticias	13
IV.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	14
IV.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales	16
IV.4. Legislación	23
IV.5. Convocatorias / Consultas	26

Programa y Noticias de la Presidencia del Consejo de la UE



Presidencia francesa del Consejo de la Unión Europea 2022



Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2022, Francia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "Recuperación, fuerza y pertenencia".

[Programa](#) →

PROGRAMA

En general



Nuevo modelo europeo de crecimiento.



Crear una Europa más "humana".



Programa en pro de la soberanía europea.



De una Europa de cooperación en el interior de sus fronteras a una Europa fuerte en el mundo, plenamente soberana, libre en sus elecciones y dueña de su destino.

En Empleo y Política Social



Fortalecer la Europa social en línea con el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Liderar la propuesta de directiva sobre salarios mínimos adecuados en la UE e iniciar debates sobre la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.

Apoyar el empleo en la recuperación europea dando la máxima prioridad a las grandes transiciones económicas. Prestar especial atención a los desafíos del aprendizaje permanente, las transiciones profesionales y al diálogo social, al empoderamiento económico de las mujeres y a la consecución efectiva de la igualdad de género.

NOTICIAS



Principales mensajes de la Cumbre Social Tripartita, 23 de marzo de 2022 / *Principaux messages issus du sommet social tripartite, 23 mars 2022*

(23.03.2022)

Los líderes de la UE y los interlocutores sociales se reunieron en la Cumbre Social Tripartita para debatir una "respuesta tripartita unida a las consecuencias sociales y económicas de la agresión militar rusa contra Ucrania". Las intervenciones de los participantes en la cumbre se centraron en las siguientes cuestiones:

¿Cómo garantizar la inversión, el crecimiento y el empleo a largo plazo en Europa, mientras se abordan las consecuencias de la agresión militar rusa contra Ucrania en los precios de la energía, la economía y el empleo?

¿Cómo asegurar el éxito de la transición ecológica para los trabajadores europeos y las empresas europeas en este nuevo contexto?

¿Cuál es el papel del diálogo social en la mejora de las condiciones de trabajo, el funcionamiento de los mercados laborales europeos y la formación profesional tras la COVID-19?



Conclusiones de la reunión del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores / *Conclusions of the Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Councils*

(15.03.2022)

El Consejo debatió la situación en Ucrania y las medidas de apoyo financiero decididas a nivel europeo para la acogida de refugiados. El Consejo también adoptó un enfoque general sobre un proyecto de directiva sobre la mejora del equilibrio entre mujeres y hombres en los consejos de administración de las empresas. Los ministros también aprobaron las conclusiones sobre un informe especial del Tribunal de Cuentas Europeo sobre el desempleo de larga duración, adoptaron el informe conjunto sobre el empleo de 2022 y aprobaron las conclusiones sobre la estrategia anual para el crecimiento sostenible y el informe conjunto sobre el empleo para 2022.

Los ministros participaron en dos debates políticos destinados a contribuir a la realización de todo el potencial de la Unión en materia de empleo, por un lado un debate sobre la lucha contra la discriminación en el acceso al empleo y sobre la promoción de la diversidad en el mundo del trabajo, y por otro lado, en la plena participación de las personas mayores en el mercado laboral.

Conclusiones del Consejo Europeo, 24-25 de marzo / *Conclusions du Conseil européen, 24-25 mars*

(25.03.2022)

Los Estados miembros acuerdan su posición sobre una directiva de la UE para reforzar la igualdad de género en los consejos de administración de las empresas / *Member states adopt a general approach on an EU directive aiming to strengthen gender equality on corporate boards*

(14.03.2022)

Conferencia de ministros europeos responsables de la transformación del Sector Público y la Función Pública / *Conference of EU Ministers for Public Sector Transformation and the Civil Service*

(14.03.2022)

Mejorando la accesibilidad y el acceso a los derechos: implementando la Estrategia de Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030 / *Improving Accessibility and Access to Rights – Implementing the Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030*

(09.03.2022)

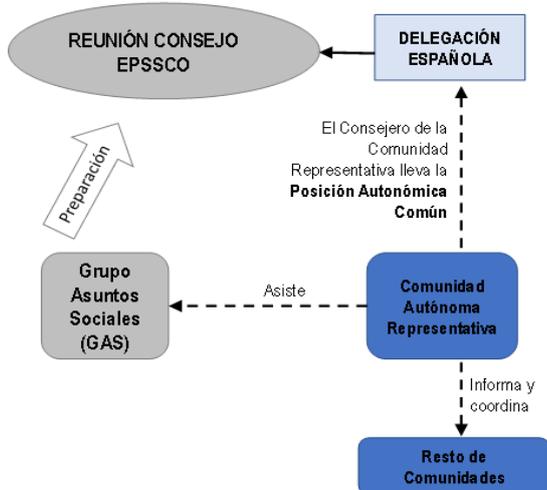
Conferencia ministerial para un enfoque global de la educación superior, la investigación, la innovación y la educación superior / *Ministerial Conference on a Comprehensive Approach to Research, Innovation and Higher Education*

(09.03.2022)

Sitio web de la Presidencia Francesa



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 (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 AUTÓNOMICA

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
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	Castilla la Mancha	julio - diciembre	2021
Galicia	enero - junio	2018	Galicia	enero - junio	2022
Cantabria	julio - diciembre	2018			

En el primer semestre de 2022, **Galicia** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en febrero y marzo



Reuniones 22 de febrero y 23 de marzo

Recomendación del Consejo para garantizar una transición equitativa hacia la neutralidad climática. En la reunión de 22 de febrero, en general, las delegaciones compartieron el contenido de la Recomendación, aunque varias solicitaron que se eliminasen algunas referencias a la supervisión del Semestre Europeo, así como las alusiones al Fondo Social para el Clima. España solicitó incluir el enfoque de perspectiva de género en diversos párrafos, así como invitar a los Comités de empleo de la UE (EMCO) y de Protección Social (SPC) a examinar la correcta implementación de esta Recomendación, ambas iniciativas contaron con el respaldo de varios Estados miembros y de la

propia Comisión. En la reunión de 22 de marzo, el Grupo continúa con el examen del texto de la Recomendación, se aprecian progresos en la consideración de la nueva versión del texto presentada por la Presidencia que recoge algunas sugerencias presentadas por los Estados miembros en la reunión anterior: se eliminan las referencias al Fondo Social para el Clima, se siguen manteniendo las referencias a la supervisión en el marco del Semestre Europeo, se incluyen las referencias a los Comités EMCO y SPC y se mejora la aplicación de la perspectiva de género en todo el texto. La adopción del texto se prevé en el Consejo EPSSCO de junio.

Reuniones 23 de febrero y 22 marzo

Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la UE. En la reunión del 23 de febrero se completó un primer intercambio de posiciones sobre el conjunto del texto, con el examen del artículo 4 sobre la negociación colectiva; del artículo 5, sobre los indicadores de referencia y la actualización de los salarios mínimos; del artículo 7, sobre los interlocutores sociales; así como de los artículos 9 y 10 sobre el seguimiento y recogida de datos. Esta primera ronda de debate ha proporcionado indicaciones de

las prioridades de ambos legisladores, así como de sus líneas rojas, dejando patente que las posiciones aún están alejadas. En la reunión del día 22 de marzo, la Presidencia redactó un documento sobre el estado de las negociaciones en la actualidad, así como un anexo con las columnas de las posiciones de ambos legisladores y los compromisos alcanzados en la actualidad, tal como se solicitó por parte de algunos Estados miembros. La próxima reunión está prevista para el 29 de marzo.

Reunión 28 de febrero

Recomendación del Consejo relativa a cuentas de aprendizaje individuales (ILA). El grupo se reúne para examinar una versión revisada del texto elaborado por la presidencia francesa. Sin embargo y antes del inicio del examen del texto la Comisión realizó una introducción dirigida a reforzar y responder a cuatro de las cuestiones que, a su juicio, son relevantes, y están en la base de la propuesta. En primer lugar, ha resaltado el enfoque individualizado que caracterizaba la propuesta. Por otro lado, las evidencias de que se dispone en algunos países sobre qué ocurre cuando pasamos las decisiones sobre formación al individuo son alentadoras. En tercer lugar, la articulación de ILA no tiene como objetivo reemplazar, sino completar lo que ya funciona. En cuarto lugar, la articulación de las ILA no tiene como objetivo reemplazar, sino completar lo que ya funciona. Por último, señala que 5 Estados miembros han pedido

financiación en sus Planes de Recuperación, Transformación y Resiliencia para articulación de las ILA. Sigue perviviendo el tema ya identificado inicialmente, ya que, aunque las delegaciones son favorables al énfasis en formación objeto de la propuesta, muchas ven dificultades para abordar esta propuesta en los términos que plantea la Comisión. Esto es importante, porque para la Comisión la propuesta supone un cambio paradigmático en cómo abordar los desafíos de formación y considera que adoptar este enfoque tal y como proponen es necesario si se quieren lograr las mejoras pretendidas en los niveles anuales de formación de adultos para alcanzar la meta de la UE a 2030. Sigue quedando camino por recorrer en la discusión en el Grupo. La próxima reunión está prevista para el 30 de marzo.

Reunión 22 de marzo

Comunicación sobre el trabajo digno en todo el mundo para una transición justa a escala mundial y una recuperación sostenible. La Comisión presentó la Comunicación, en la que se expone como actuará la UE ante los retos de la transición justa a escala mundial y la necesidad de una recuperación de la pandemia inclusiva, sostenible y resiliente en todo el planeta. Los pilares de la Comunicación sobre trabajo decente en todo el mundo son los siguientes: la UE como líder global responsable; estrategia de la UE consistente en un enfoque integral para promover el trabajo

digno en todo el mundo; y conjunto de herramientas de la UE para promover el trabajo digno en todo el mundo. Reconocen que esta comunicación es el fruto de las Conclusiones sobre trabajo decente aprobadas durante la Presidencia alemana. España ratifica y apoya la Comunicación y sugiere dar más atención a personas más vulnerables. La Comisión agradece el apoyo generalizado de los Estados miembros a los objetivos y enfoque de la Comunicación y apoya los comentarios de España e Italia en el énfasis en grupos vulnerables.



Datos de interés

- En 2020, había casi 6,6 millones de mujeres científicas e ingenieras en la UE, 254.500 más que en 2019, lo que representa el 41 % del empleo total en ciencia e ingeniería.
- Entre los Estados miembros de la UE, la proporción de mujeres científicas e ingenieras varió mucho en 2020, desde el 52 % en Lituania, Portugal y Dinamarca hasta el 30 % en Finlandia y el 31 % en Hungría. En España estaba en torno al 50% y en la Comunidad de Madrid entre el 45% y el 50%.
- La Red de Servicios Públicos de Empleo (SPE) destaca el apoyo de los SPE a la Garantía Juvenil. La mayoría de ellos establecen objetivos relacionados con servicios orientados a los jóvenes, utilizan la orientación profesional, el asesoramiento, las sesiones de motivación y herramientas de elaboración de perfiles para evaluar las perspectivas de búsqueda de empleo de los NINIs y sus necesidades para acceder al empleo, la educación o la formación, así como, realizan encuestas de satisfacción para valorar la calidad.

Estadísticas Eurostat

Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de enero de 2022

**Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 03 de marzo de 2022)**

En enero de 2022, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,8%, inferior al 7,0% de diciembre de 2021 y al 8,3% de enero de 2021. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,2% en enero de 2022, también inferior al 6,3% de diciembre de 2021 y al 7,5% de enero de 2021.

Eurostat estima que 13,346 millones de hombres y mujeres en la UE, de los cuales 11,225 millones en la zona del euro, estaban desempleados en enero de 2022. En comparación con diciembre de 2021, el número de personas desempleadas disminuyó en 216.000 en la UE y en 214.000 en la zona del euro. En comparación con enero de 2021, el desempleo se redujo en 2,522 millones de personas en la UE y en 2,117 millones en la zona del euro.

En enero de 2021, 2,546 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,038 millones estaban en la zona del euro. En enero de 2022, la tasa de desempleo juvenil era del 14,0% en la UE y del 13,9% en la zona del euro, por debajo del 14,3% en la UE y del 14,2% en la zona del euro en el mes anterior. En comparación con diciembre de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 62.000 en la UE y en 52.000 en la zona del euro. En comparación con enero de 2021, el desempleo juvenil disminuyó en 680.000 en la UE y en 589.000 en la zona del euro.

En enero de 2022, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,5% en la UE, inferior al 6,6% de diciembre de 2021. La tasa de desempleo de los hombres fue del 6,0% en enero de 2022, también inferior al 6,1% de diciembre de 2021. En la zona del euro la tasa de desempleo de las mujeres disminuyó del 7,2% en diciembre de 2021 al 7,1% en enero de 2021, y la tasa de desempleo de los hombres disminuyó del 6,7% al 6,6%.

Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes Estados: 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). La abreviatura AE corresponde a la Eurozona.



Estadísticas Eurostat

Más mujeres se suman a las filas de la ciencia y la ingeniería

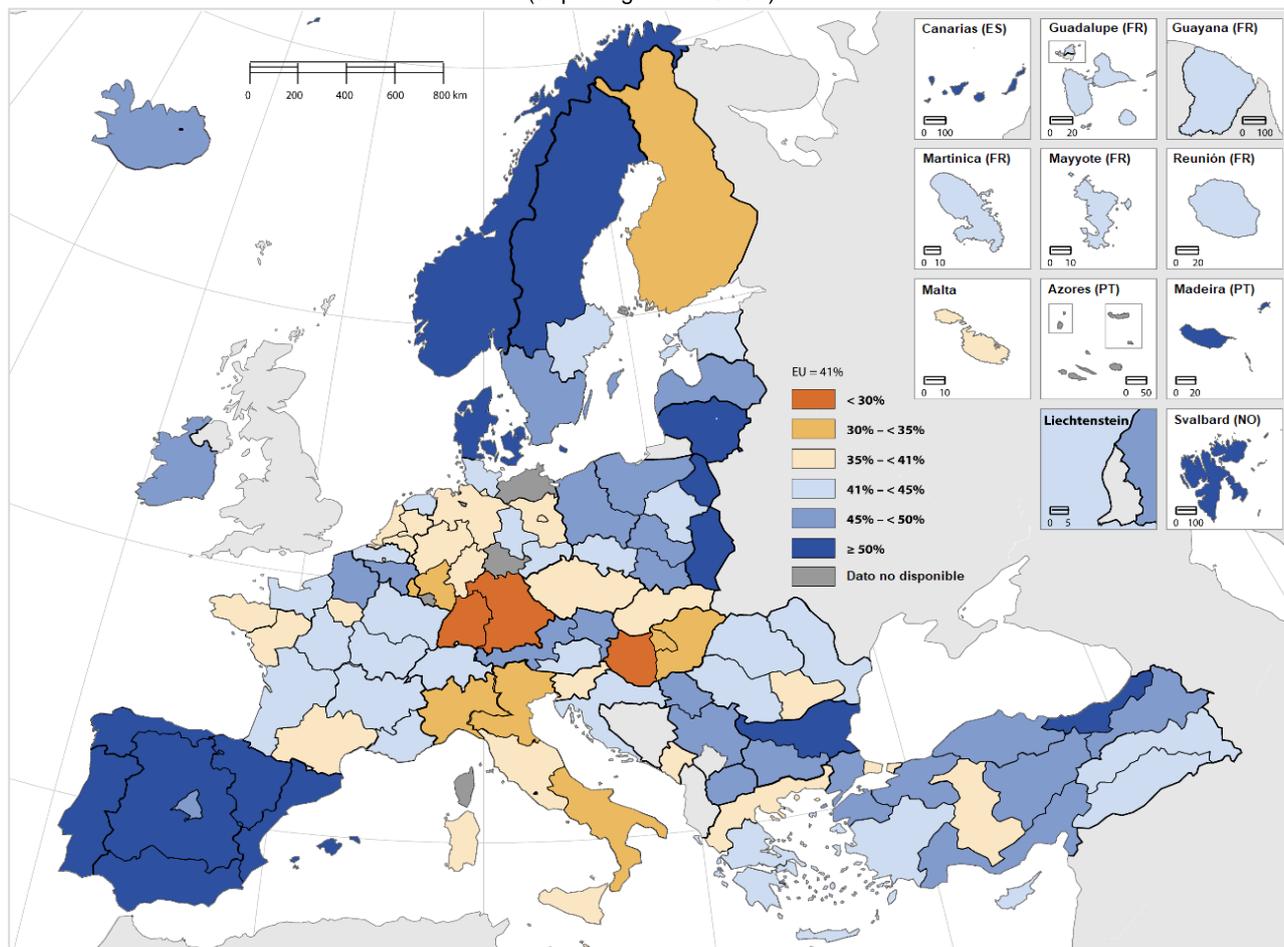
Según la nota de prensa de Eurostat “Más mujeres se suman a las filas de la ciencia y la ingeniería” / “More women join science and engineering ranks”, en 2020, había casi 6,6 millones de mujeres científicas e ingenieras en la UE, 254.500 más que en 2019, lo que representa el 41 % del empleo total en ciencia e ingeniería.



Por sectores, las mujeres estaban subrepresentadas en los procesos de fabricación (sólo el 22 % de los científicos e ingenieros eran mujeres), mientras que había más equilibrio de género en el sector de los servicios (46 %).

Entre los Estados miembros de la UE, la proporción de mujeres científicas e ingenieras varió mucho en 2020, desde el 52 % en Lituania, Portugal y Dinamarca hasta el 30 % en Finlandia y el 31 % en Hungría. En general en **España estaba en torno al 50%** y en la **Comunidad de Madrid estaba entre el 45% y el 50%**.

Proporción de mujeres científicas e ingenieras, 2020
(% por regiones NUTS1)



Nota. Canarias (ES), Guadalupe (FR), Guayana (FR), Martinica (FR), Mayotte (FR), Reunión (FR), Malta (MT), Azores (PT), Madeira (PT), Liechtenstein (LI), Svalbard (NO).



Estadísticas Comisión Europea

Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE)

El informe de la Comisión Europea “Informe anual de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo” / “Annual report of the European Network of Public Employment Services”, indica que 2021 ha sido otro año exigente para los Servicios Públicos de Empleo en toda la UE, pero también un año de esperanza e innovación.

La Red SPE ha confirmado una vez más su flexibilidad y fortaleza. Primero cuando nos golpeó la crisis del COVID-19, y ahora nuevamente para abastecer el mercado laboral con trabajadores cualificados lo más rápido posible a medida que la economía se recupera. Este año, los SPE han trabajado incansablemente y han contribuido a amortiguar los efectos de la crisis en el empleo. Aunque las tasas de empleo están aumentando en muchas partes de Europa, centrarse en las competencias, la orientación profesional y el aprendizaje permanente será más importante que nunca para ayudar a las personas que buscan empleo y a quienes anticipan el cambio.

El programa de trabajo anual de 2021 ha proporcionado una plataforma para que los SPE aprendan unos de otros en adaptarse y recuperarse de la crisis de COVID 19, así como aprovechar las oportunidades para innovar (en particular a través de la digitalización).

En la reunión de la Junta Directiva del 25 de junio de 2021 se adoptó una nueva Estrategia de la Red de SPE.

La Estrategia se alinea con la decisión del Parlamento Europeo y el Consejo de extender el período de establecimiento de la Red hasta el 31 de diciembre de 2027.

La Estrategia actualizada se centra en los desafíos cambiantes de un mercado laboral caracterizado por un cambio acelerado y una mayor flexibilidad. Reconoce que los mercados laborales están experimentando un alejamiento de las divisiones tradicionales entre desempleo y empleo hacia una realidad caracterizada por frecuentes transiciones en el mercado laboral. Su objetivo es fortalecer y fomentar la cooperación entre los SPE para promover la modernización de los SPE de forma individual, fomentar el uso óptimo de la tecnología y los datos, y facilitar la mejora de las competencias del personal (ver gráfico).

Contribuirá a guiar el camino para lograr los objetivos de empleo de Europa, el Pacto Verde Europeo y los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.



Estadísticas Comisión Europea

Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (SPE)

Apoyo al empleo juvenil

Siguiendo con las aportaciones del informe anterior, en este apartado se destaca uno de los temas clave abordados a lo largo del Programa de trabajo de 2021 por la Red de SPE, el apoyo al empleo juvenil.

El informe sobre el apoyo de los SPE a la Garantía Juvenil reforzada (GJ) forma parte de la actividad de seguimiento de la Red de SPE. Sobre la base de las respuestas de 26 Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega, se centra en el papel y la capacidad administrativa de los SPE para implementar la GJ reforzada (ver gráfico).

El informe muestra que los SPE siguen teniendo una amplia gama de responsabilidades en la gestión, coordinación y prestación directa de servicios de la GJ reforzada o programas similares orientados a la juventud.

Muchos SPE trabajan en asociación con las partes interesadas (centros de formación, empleadores) para evitar que los jóvenes se conviertan en NINIs y su divulgación.

Casi la mitad de los SPE tienen personal exclusivamente responsable de la implementación de la GJ. La mayoría de los SPE utilizan herramientas de elaboración de

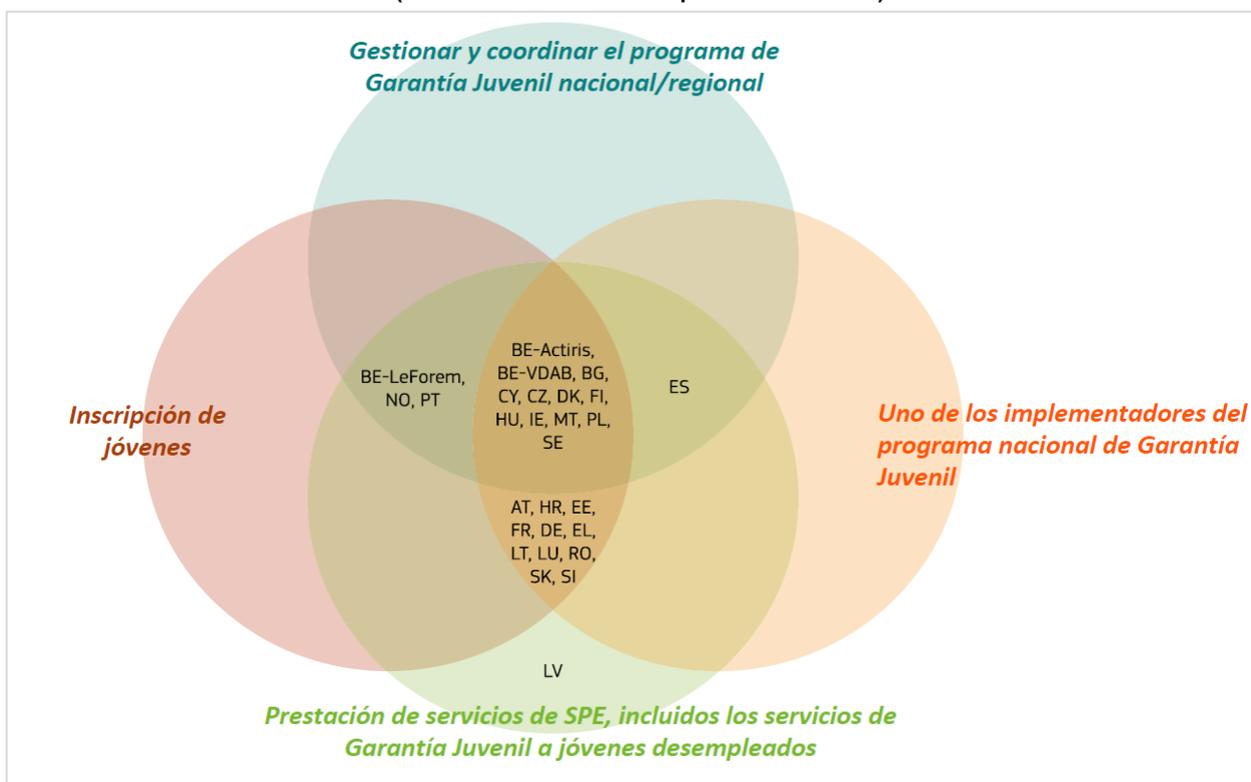
perfiles para evaluar las perspectivas de búsqueda de empleo de los NINIs y sus necesidades para acceder al empleo, la educación o la formación.

Los servicios como la orientación profesional, el asesoramiento, las sesiones de motivación, las remisiones a los servicios sociales y la promoción se utilizan ampliamente para preparar a los jóvenes con el fin de superar las barreras del empleo.

Casi dos tercios de los SPE tienen objetivos establecidos para los servicios orientados a los jóvenes. La mayoría de los SPE notificaron el seguimiento de las trayectorias de los jóvenes que reciben una oferta en un plazo de cuatro meses, y hacen el seguimiento de los jóvenes que han entrado en el empleo o la formación.

La mayoría de los SPE también recopilan información cualitativa sobre sus servicios orientados a la juventud utilizando diferentes herramientas, de las cuales las encuestas de satisfacción son las más utilizadas.

Rol de los SPE en la implementación de la Garantía Juvenil (Basado en el informe de capacidad de los SPE)



Nota. La Unión Europea de los 27(UE) comprende los siguientes Estados: 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 presentan las abreviaturas de: Noruega (NO), Islandia (IS).



Buenas Prácticas

PES Practices



UN MÉTODO DE BÚSQUEDA DE EMPLEO SOBRE EL TOTAL DE LAS OFERTAS DISPONIBLES (STOCK-FLOW) DESARROLLADO PARA SOLICITANTES DE EMPLEO QUE SE ENCUENTRAN FUERA DEL MERCADO LABORAL, CON ENFOQUE EN LAS MUJERES INMIGRANTES

“Búsqueda de trabajo desde el día 1 (MD1)” /

“Job-matching from day 1 (MD1)”

Fecha de publicación: Febrero 2022

SUECIA

Un obstáculo identificado para la integración efectiva de los inmigrantes en el mercado laboral sueco es la falta de información que tanto el solicitante de empleo como los empleadores tienen. Otro reto importante y especialmente relevante para las mujeres inmigrantes es visibilizar las habilidades blandas/sociales y las características existentes en la búsqueda de empleo en lugar de centrarse principalmente en la educación primaria y las experiencias laborales del trabajo remunerado. El método se centra en identificar otro tipo de competencias que el empleador valoraría, en algunos casos tanto o más que la competencia formal.

‘Job-Matching from Day 1’ (MD1) garantiza que toda esta información relevante se recopile, analice y ponga a disposición sistemáticamente para el proceso de búsqueda de empleo. Para lograrlo, un equipo de agentes de empleo se encarga de apoyar a un número de demandantes de empleo. Paralelamente a la recopilación de sus competencias, habilidades, cualificaciones y experiencias, se mapean minuciosamente las posibles ofertas de empleo y los empleadores adecuados para garantizar la coincidencia entre la oferta de trabajo y el perfil del solicitante de empleo.

El enfoque específico de MD1 es que el equipo de MD1 se convierte en la red física que es decisiva para encontrar un trabajo, conoce las competencias del solicitante de empleo (incluidas las habilidades blandas/sociales), de modo que puede contactar a los empleadores potenciales de manera específica y se pueden identificar los lugares de trabajo adecuados en función del perfil del solicitante de empleo. Si es necesario, los miembros del equipo también hacen un seguimiento del solicitante de empleo antes y tras la entrevista de trabajo para ofrecerle apoyo. El equipo de MD1 intercambia información sobre los solicitantes de empleo y los empleadores para obtener la mejor combinación posible.

Arbetsförmedlingen (Servicio Público de Empleo Sueco)

Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)

Fuentes de financiación: Proyecto cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE) y el Servicio Público de Empleo de Suecia en forma de un estudio de Ensayo Controlado Aleatorio (ECA).

¿Cuál fue el motivo para introducir la práctica interno o externo?

El método se desarrolló inicialmente porque las instituciones locales que trabajaban con inmigrantes desempleados vieron la necesidad de un método que estuviera muy centrado en iniciativas relacionadas con el trabajo con el objetivo de ayudar a los inmigrantes a ser una parte eficaz e importante de la población activa. En 2018, el gobierno asignó al Departamento de Análisis del SPE la identificación de métodos exitosos para la integración de mujeres inmigrantes en el mercado laboral sueco, y quedó claro que tal evidencia no existía. Por ello, se puso en marcha un proyecto financiado por el FSE para aplicar el método Stock Flow a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes en relación con su integración en el mercado laboral.

¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?

Ser capaz de emparejar de manera efectiva a los trabajadores inmigrantes (especialmente mujeres) con los trabajos disponibles y lograr una integración sostenible en el mercado laboral para los inmigrantes en Suecia.



<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<p>Trabajadores inmigrantes, principalmente refugiados y sus familiares, que llevan en Suecia hasta cuatro años. Dentro del proyecto, se prestó especial atención a la situación específica de las mujeres y los hombres inmigrantes, para promover la igualdad entre mujeres y hombres.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p>Dentro del proyecto, las 16 oficinas de empleo participaron en la etapa inicial. Cada oficina tenía un equipo con 3-10 asesores de empleo. Todos fueron formados por un grupo centralizado de expertos metodólogos e investigadores. Luego, el grupo centralizado siguió a cada equipo cuidadosamente para asegurarse de que el equipo llevara a cabo el método como se había pautado. El proyecto se estableció como un estudio Ensayo Controlado Aleatorio (ECA).</p> <p>Por lo tanto, los participantes fueron distribuidos aleatoriamente en dos grupos: el "grupo de tratamiento" que recibía el apoyo específico dentro del proyecto (el "tratamiento") y el "grupo de control" que recibía el apoyo regular de la agencia del SPE.</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p>El grupo centralizado estaba formado por investigadores y expertos analíticos de la oficina central del SPE sueco que cooperaron con la Universidad de Estocolmo. El grupo también estaba formado por expertos metodólogos/formadores, un jefe de proyecto y personas que gestionaban y supervisaban el trabajo operativo en las oficinas. En el proyecto participaron hasta 70 agentes de empleo de las oficinas locales con algunos agentes de rehabilitación.</p>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p>Más de 3.700 personas participaron en el proyecto, con otras 3.500 personas asignadas aleatoriamente al grupo de control. Además, se elaboró una descripción del método para explicarlo, tanto de forma extensa para los futuros usuarios como de forma más breve dirigida a responsables que pudieran estar interesados en implementar el método. Los hallazgos y resultados del proyecto se publicaron en sueco e inglés (ver: https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoiser/analys-och-utvardering/matchningsinsatser-for-personer-som-nyligen-har-fatt-uppehallstillstand)</p>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p>El estudio contó con un total de 7.221 participantes. Entre ellos, 3.700 participaron en "Job-matching from day 1", el resto de participantes recibieron servicios regulares. El objetivo del estudio era evaluar si la participación en el proyecto "Job-matching from day 1" aumenta los resultados en el mercado laboral tanto para mujeres como para hombres inmigrantes recién llegados en comparación con el apoyo ordinario del SPE sueco. El resultado mostró que la diferencia entre los que recibieron 'Job-matching from day 1' y el grupo de control comenzó casi de inmediato. Después de ocho meses, el 26% de los participantes en el grupo de tratamiento tenían un trabajo o habían comenzado a estudiar (grupo control: 21%).</p> <p>Después de once meses: había aumentado al 38 % en el grupo de tratamiento, pero solo al 30 % en el grupo de control.</p> <p>El estudio muestra que el programa aumenta las tasas de participación en el mercado laboral entre los inmigrantes recién llegados en unos diez puntos porcentuales, lo que corresponde a un aumento del 33 %, en comparación con el apoyo que de forma regular se ofrece en el SPE sueco. El diseño del estudio experimental permitió al SPE sueco sacar conclusiones causales: es la intervención la que crea el efecto sobre el empleo.</p> <p>Un análisis de coste-beneficio también sugiere que la "combinación de trabajos desde el día 1" es rentable, bajo el supuesto de 18 meses de duración del efecto. Además, los resultados sugieren que el método aplicado y estudiado tiene éxito en la búsqueda de empleo tanto de mujeres como de hombres.</p>
<p>¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Para poder alcanzar un resultado equitativo entre mujeres y hombres, las Políticas Activas del Mercado Laboral (PAML) deben planificarse e implementarse de acuerdo con las diferentes necesidades que incluye el diseño de las PAML, la selección de participantes y la distribución de actividades de apoyo. ▶ Los equipos, en comparación con los agentes de empleo individuales, pueden trabajar de manera más eficaz en el proceso de búsqueda de empleo y son más precisos a la hora de identificar a los usuarios que necesitan más apoyo. Trabajar en equipo permite apoyar a un mayor número de demandantes de empleo de modo que es más fácil comprender quién podría necesitar más ayuda. ▶ El acceso a la información, tanto sobre los solicitantes de empleo como sobre los empleadores, y diferentes estrategias dirigidas a las especificidades de los empleadores relacionadas con las ramas, el tamaño y el contexto local también se han identificado como factores clave de éxito. ▶ Apoyar a los equipos en la evaluación crítica de su trabajo sobre la base de una pequeña cantidad de indicadores relevantes, como la cantidad de mujeres y hombres que reciben ofertas de experiencias laborales prácticas y/o una invitación para una entrevista de trabajo en un mes, también ha demostrado ser útil.



Noticias



Ayudas estatales: la Comisión aprueba el mapa de ayudas regionales 2022-2027 para España

(Comisión Europea, 17/03/2022)

La Comisión Europea ha aprobado, de conformidad con las normas sobre ayudas estatales de la UE, el mapa de España para la concesión de ayudas regionales entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de diciembre de 2027, en el marco de las Directrices sobre las ayudas de finalidad regional revisadas (DAR).

Las DAR revisadas, adoptadas por la Comisión el 19 de abril de 2021 y en vigor desde el 1 de enero de 2022, permiten a los Estados miembros apoyar a las regiones europeas menos favorecidas en su recuperación y reducir las disparidades en términos de bienestar económico, ingresos y desempleo, objetivos de cohesión que son elementos centrales de la Unión. También ofrecen mayores posibilidades a los Estados miembros para apoyar a las regiones que se enfrentan a una transición o a retos estructurales, tales como la despoblación, a fin de contribuir plenamente a las transiciones ecológica y digital.

Al mismo tiempo, las DAR revisadas mantienen sólidas salvaguardias para evitar que los Estados miembros utilicen fondos públicos para favorecer la deslocalización de puestos de trabajo de un Estado miembro de la UE a otro, lo que es esencial para una competencia leal en el mercado único.

El mapa de ayudas regionales de España define las regiones españolas que pueden optar a ayudas regionales a la inversión y establece las intensidades máximas de ayuda en las regiones que pueden acogerse a subvenciones

Con arreglo a las DAR revisadas, regiones que representan en conjunto el 66,29 % de la población de España podrán optar a ayudas regionales a la inversión.

Política de cohesión de la UE: más de 1,5 millones de proyectos financiados por la UE accesibles en una nueva plataforma pública

(Comisión Europea, 17/03/2022)

La Comisión ha puesto en marcha «Kohesio», una plataforma pública en línea que recopila toda la información sobre más de 1,5 millones de proyectos en los 27 Estados miembros, financiados por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), el Fondo de Cohesión y el Fondo Social Europeo (FSE) desde 2014. Es la primera vez que se crea y se pone a disposición de todas las personas una plataforma tan completa de datos de proyectos, que estarán disponibles en todas las lenguas de la UE. Para crearla fue necesaria la estrecha colaboración con las autoridades de gestión de los distintos Estados miembros y regiones, ya que son las autoridades nacionales y regionales las que gestionan los proyectos de cohesión.

La plataforma Kohesio pone a disposición de todas las personas la información en poder de las autoridades de gestión, muestra la contribución crucial de la política de cohesión a la cohesión económica, territorial y social de las regiones de la UE, así como a las transiciones ecológica y digital, mediante la ejecución y financiación de diversas prioridades políticas en los Estados miembros. También fomenta la determinación y el intercambio de mejores prácticas entre las distintas regiones y Estados miembros.



La Comisión apoya 225 proyectos de reforma en los Estados miembros para mejorar su resiliencia, crear empleo y fomentar el crecimiento

(Comisión Europea, 09/03/2022)

La Comisión ha aprobado 225 proyectos en el marco del Instrumento de Apoyo Técnico (IAT) para ayudar a los Estados miembros a preparar, diseñar y aplicar reformas en favor de una administración pública moderna y resiliente, estrategias de crecimiento sostenible y economías resilientes, mejorando al mismo tiempo

su capacidad de reacción ante las crisis actuales y futuras. En los planes nacionales de recuperación y resiliencia también se incluyen varios proyectos de reforma. El IAT de 2022 seguirá apoyando a los Estados miembros en el diseño y la aplicación de reformas en favor de las transiciones ecológica y digital, así como en la mejora de la capacidad operativa y la eficiencia de sus administraciones públicas (el 36 % de las solicitudes se centran en los objetivos del Pacto Verde y, el 51 %, en la transición digital). Además, el 57 % de las solicitudes de apoyo del IAT seleccionadas para 2022 están vinculadas a reformas en el marco de los planes de recuperación y resiliencia de los Estados miembros. El 50 % de las solicitudes están relacionadas con proyectos emblemáticos, como el turismo, la oleada de renovación, la integración de la perspectiva de género, la administración pública y la integración de personas migrantes, mientras que el 30 % de las solicitudes son proyectos plurinacionales o plurirregionales.

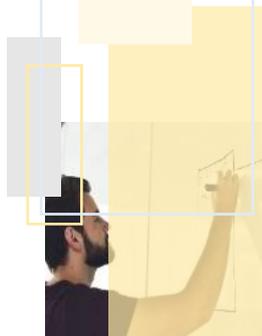


Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

EMPLEO



FORMACIÓN



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

EMPLEO

The ILO at Expo 2020: Pre-expo online events

La OIT en la Expo 2020: eventos en línea previos a la exposición
(Evento virtual, 1 octubre 2021 - 31 marzo 2022)

Global Deal Conference "A Better Future for Essential Workers"

Conferencia del Trato Global "Un futuro mejor para los trabajadores esenciales"
(Evento virtual, 6- 7 abril)

PES Network Stakeholder Conference 2022

Conferencia de grupos de interés de la Red de SPE 2022
(Evento virtual, 7 – 8 abril)

Fourth Meeting of the Special Tripartite Committee of the Maritime Labour Convention, 2006 (MLC, 2006) - Part II (5 to 13 May 2022)

Cuarta Reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006 (MLC, 2006) - Parte II (5 al 13 de mayo de 2022)
(Suiza, Ginebra, 5 – 13 mayo)

Subcommittee on Wages of Seafarers of the Joint Maritime Commission

Subcomisión sobre los salarios de la gente de mar de la Comisión Paritaria Marítima
(Suiza, Ginebra, 16 – 17 mayo)

FORMACIÓN

Live discussion: Assistive technologies and accessible digital learning environment for persons with disabilities

Discusión en vivo: Tecnologías de asistencia y entorno de aprendizaje digital accesible para personas con discapacidad
(Evento virtual, 7 abril)

4th VPL Biennale

4ª Bienal de Validación del Aprendizaje Previo (VPL)
(Islandia, Reykjavik, 19-20 mayo)

4th policy learning forum on learning outcomes

4º foro de aprendizaje de políticas sobre resultados de aprendizaje
(Grecia, Tesalónica, 27 – 28 junio)

2030 on the horizon: skills in the online platform economy

2030 en el horizonte: habilidades en la economía de plataformas en línea
(Evento virtual, 30 junio)

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Forum 2022 : The place of ergonomics in occupational hygiene

Foro 2022: El lugar de la ergonomía en la higiene del trabajo
(París, Francia, 4 - 5 abril)

14th SAFETY GALA virtual workshop

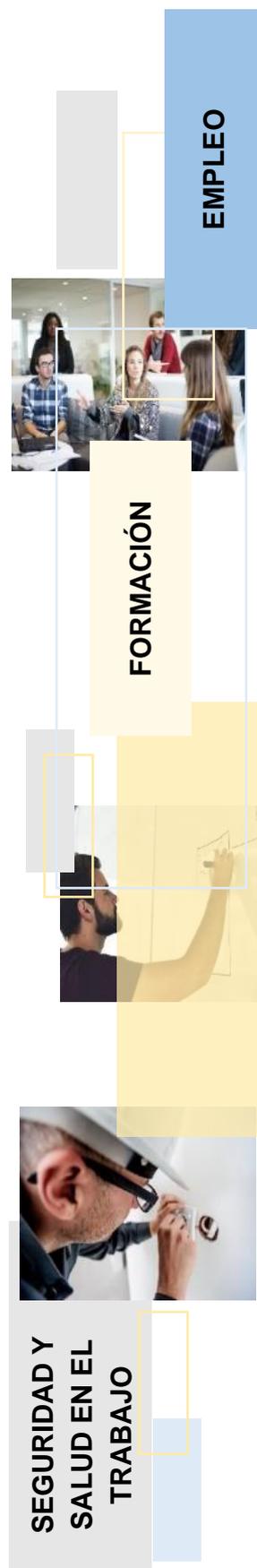
Taller virtual 14 GALA DE LA SEGURIDAD
(Evento virtual, 5- 6 abril)

Act together to build a positive safety and health culture

Actuar juntos para construir una cultura positiva de seguridad y salud
(Suiza, Ginebra, 28 abril)



Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales



SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OSH in the changing world of work

Seguridad y Salud en el Trabajo en el cambiante mundo del trabajo

(París, Francia, 5 abril)

OSH management in the Human health and social work – what are European workplaces telling us?

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Salud humana y trabajo social: ¿qué nos dicen los lugares de trabajo europeos?

(Evento virtual, 4 mayo)

Health and Safety at Work International Festival

Festival Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

(Urbino, Italia, 4-6 mayo)

Vision Zero Summit Japan 2022: Redefining Safety, Health and Well-being for the New Normal

Cumbre Visión Cero Japón 2022: Redefiniendo la Seguridad, la Salud y el Bienestar para la Nueva Normalidad

(Evento virtual, 11 – 13 mayo)

The Vision Zero Safety Future Congress

Congreso Visión Cero del Futuro de la Seguridad

(Lloret de Mar, España, 16 – 18 mayo)

Agroseguridad 2022 III Encuentro Internacional de la Seguridad y Salud Ocupacional en el Sector Agrícola y la Industria Alimentaria

(Jaén, España, 19 – 20 mayo)

6th International Conference on Wellbeing at Work 2022: Wellbeing in hectic times

VI Congreso Internacional de Bienestar en el Trabajo 2022: Bienestar en tiempos agitados

(Evento virtual, 13 – 15 junio)

"Symposium - designing interactive work" at the DASA exhibition on the world of work

"Simposio - diseñando trabajo interactivo" en la exposición DASA sobre el mundo del trabajo

(Dortmund, Alemania, 20 – 21 junio)

Publicaciones, Informes, Web Internacionales



COMISIÓN EUROPEA



Third report on the implementation of SURE

Tercer informe sobre la implementación de SURE (El Instrumento Europeo de Apoyo Temporal para Atenuar los Riesgos de Desempleo en una Emergencia)

(Marzo 2022)

El informe confirma las conclusiones de los dos informes semestrales anteriores, que SURE consiguió amortiguar el impacto de la pandemia y sostener la recuperación en 2021. SURE prestó apoyo a aproximadamente 31 millones de personas y 2,5 millones de empresas en 2020, lo que representa casi el 30 % del empleo total y una cuarta parte del total de empresas en los diecinueve Estados miembros beneficiarios. Las pequeñas empresas han sido las principales beneficiarias de las ayudas de SURE. Los sectores más apoyados fueron el comercio mayorista y minorista, los servicios de hostelería y restauración, y la industria manufacturera. SURE siguió protegiendo el empleo durante la recuperación en 2021 al ayudar a aproximadamente 3 millones de personas y más de 400.000 empresas. El informe incluye un examen de los sistemas nacionales de control y auditoría por los Estados miembros, y constata que han realizado controles para evitar el uso indebido de la asistencia financiera de SURE.



Coordination of social security systems at a glance - 2021 statistical report

Resumen de la coordinación de los sistemas de seguridad social - Informe estadístico 2021

(Marzo 2022)

Las reglas comunes para la coordinación de los diferentes sistemas nacionales de seguridad social alcanzan a cualquiera que se traslade a otro país para establecerse de forma permanente, trabajar temporalmente o estudiar, e incluso a quienes viajen por vacaciones. Los informes estadísticos de 2021 se centran en los desarrollos más recientes a la luz de la pandemia de COVID-19, que redujo considerablemente la movilidad dentro de la UE en 2020. El informe explica en qué medida la pandemia ha afectado la coordinación de los sistemas de seguridad social.



Recovery and Resilience Facility Annual Report

Primer informe anual sobre la ejecución del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR)

(Marzo 2022)

Un año después de la introducción del MRR, el informe hace balance de los progresos registrados en su ejecución desde la adopción del Reglamento por el que se creó (febrero 2021), hasta el desembolso del primer pago periódico en diciembre de 2021. El informe indica grandes progresos y confirma que la ejecución del MRR está muy avanzada. Detalla numerosos ejemplos de inversiones y reformas financiadas por el MRR en los veintidós planes de recuperación y resiliencia aprobados hasta la fecha. Estos ejemplos presentan medidas concretas que contribuyen a los seis pilares estratégicos definidos en el Reglamento del MRR, entre los que se incluyen la transición ecológica y la transformación digital. Por lo tanto, el informe ofrece una visión importante de la escala y el impacto sin precedentes de las medidas que se están aplicando en toda la UE como resultado del MRR.



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Labour cost index - recent trends

Índice de costes laborales: tendencias recientes

(Marzo 2022)

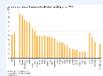
El índice de coste laboral muestra el desarrollo a corto plazo del coste laboral por hora de emplear mano de obra. Este artículo revisa las evoluciones más recientes del índice de coste laboral en el ámbito de la Unión Europea y en cada uno de sus Estados miembros.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Job vacancy statistics

Estadísticas de ofertas de empleo

(Marzo 2022)

Este artículo ofrece una descripción general de las recientes estadísticas trimestrales y anuales de ofertas de empleo, en particular la tasa de ofertas de empleo en la Unión Europea, Islandia, Noruega, Suiza y Macedonia del Norte. Las políticas de la UE en el ámbito de las ofertas de empleo tienen como objetivo mejorar el funcionamiento del mercado laboral tratando de ayudar a igualar más estrechamente la oferta y la demanda. El portal europeo de empleo y movilidad (EURES) se creó con el fin de permitir a los solicitantes de empleo consultar todas las ofertas publicadas por los servicios de empleo de cada Estado miembro de la UE.



R&D expenditure

Gasto en I+D

(Marzo 2022)

Artículo que presenta datos para 2020 sobre el gasto en investigación y desarrollo (I+D) dentro de la Unión Europea, según el sector de actuación y por fuente de financiación. Los datos se obtienen a través de encuestas estadísticas que se llevan a cabo regularmente a nivel nacional que cubren las entidades que realizan I+D en los sectores público y privado.



Gender statistics

Estadísticas de género

(Marzo 2022)

Presenta estadísticas de género para la Unión Europea, una selección de indicadores de campos como la educación, el mercado laboral, los ingresos y la esperanza de vida, que son particularmente importantes para medir las diferencias en la situación entre 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 las cuestiones de política relacionadas con la igualdad de género.

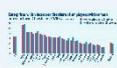


Gender pay gap statistics

Estadísticas de brecha salarial de género

(Marzo 2022)

Este artículo proporciona una breve descripción general de las estadísticas de brecha salarial de género, incluida la brecha salarial de género sin ajustar que se utiliza para hacer el seguimiento de los desequilibrios en los ingresos entre hombres y mujeres.

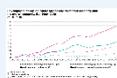


Impact of COVID-19 on the use of ICT in enterprises

Impacto del COVID-19 en el uso de las TIC en las empresas

(Marzo 2022)

Este artículo presenta los resultados de un módulo especial de la encuesta 2021 sobre el uso de las TIC y el comercio electrónico en las empresas. El módulo se introdujo para medir el impacto de las medidas restrictivas implementadas para combatir la pandemia de COVID-19 en el uso de tecnologías digitales por parte de las empresas. Se introdujo de forma voluntaria y 19 Estados miembros de la UE lo incluyeron, al menos parcialmente, en su encuesta nacional sobre el uso de las TIC y el comercio electrónico en las empresas. Los agregados de la UE presentados se basan en los resultados de esos Estados miembros.



Environmental economy – statistics on employment and growth

Economía medioambiental: estadísticas sobre empleo y crecimiento

(Marzo 2022)

Este artículo presenta estadísticas sobre el empleo y el crecimiento en la economía ambiental de la Unión Europea (UE), tal como se define en las cuentas del sector europeo de bienes y servicios ambientales (EGSS). La economía ambiental abarca actividades y productos que sirven a cualquiera de dos propósitos: 'protección ambiental', es decir, prevenir, reducir y eliminar la contaminación o cualquier otra degradación del medio ambiente, o 'gestión de recursos', es decir, preservar los recursos naturales y salvaguardar ellos contra el agotamiento. Las cuentas EGSS brindan información sobre la producción (salida) y la exportación de bienes y servicios ambientales y el empleo relacionado y el valor agregado bruto.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS



Employment - quarterly statistics

Empleo - estadísticas trimestrales
(Marzo 2022)

Este artículo ofrece una visión general del empleo a nivel de la UE, así como a nivel nacional en los Estados miembros individuales, tres países de la AELC (Islandia, Noruega y Suiza) y un país candidato (Serbia). Los resultados provienen de la Encuesta de población activa de la Unión Europea (EU-LFS). Este artículo describe el empleo en general y específicamente por género, edad y nivel educativo. También se dedica un foco específico a los contratos temporales y al trabajo a tiempo parcial en los tres primeros trimestres de 2021.

Este artículo forma parte de la publicación El mercado laboral ante la pandemia del COVID-19.



CENTRO EUROPEO PARA EL DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL



European skills index 2022

Índice europeo de competencias 2022
(Marzo 2022)

El índice evalúa el rendimiento de los sistemas europeos de competencias y las mejoras realizadas a lo largo del tiempo. Los resultados de 2022 muestran que los sistemas de desarrollo de competencias parecen estar convergiendo en Europa, aunque todavía queda un largo camino por recorrer hasta que se logra la convergencia total, las consecuencias de la pandemia (dificultades de los jóvenes para acceder al mercado laboral) posiblemente se reflejarán en los años venideros. El índice también destaca las áreas a las que cada país debe prestar más atención y se basa en tres pilares de investigación: desarrollo, activación y emparejamiento de competencias.



Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services (Vol. I)

Hacia estándares europeos para el seguimiento y la evaluación de los sistemas y servicios de orientación a lo largo de la vida (Vol. I)
(Marzo 2022)

Esta publicación presenta seis trabajos de investigación que cubren una variedad de enfoques metodológicos existentes, propuestos y revisiones en profundidad de trabajos anteriores, identificando brechas y soluciones. El informe se enmarca dentro de un proyecto más amplio que tiene como objetivo explorar la viabilidad de lograr una visión integrada de los resultados de las intervenciones de orientación y establecer estándares mínimos para un seguimiento y evaluación comparables de los servicios de orientación y asesoramiento profesional para adultos en Europa desde una perspectiva de por vida.



Briefing note - An ally in the green transition

Nota informativa - Un aliado en la transición verde
(Marzo 2022)

La transición a una economía y una sociedad verdes y más digitales revolucionará el mercado laboral y creará nuevas necesidades de habilidades en todos los sectores y ocupaciones. Europa tendrá que invertir en mejorar y volver a capacitar a su fuerza laboral.

En este contexto, la educación y formación profesional (EFP) jugará un papel eminente. El aprendizaje, al estar estrechamente ligado al mercado laboral, puede adaptarse rápidamente, aliviando los cuellos de botella a corto plazo y asegurando la empleabilidad de los trabajadores a largo plazo.



Programming document 2022-24

Documento de programación 2022-24
(Marzo 2022)

La estrategia renovada del Cedefop permitirá a la Agencia contribuir a los esfuerzos de la UE por desarrollar y retener capacidades y talentos, de modo que la Unión pueda cumplir sus objetivos a largo plazo.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research

Salud y seguridad en el trabajo de plataformas digitales: revisión de reglamentos, políticas, prácticas e investigación
(Marzo 2022)

Resumen

Este informe aporta datos sobre la salud y la seguridad en el trabajo de plataformas digitales. Presenta los resultados más recientes relativos a los retos y las oportunidades que implica este tipo de trabajo en materia de salud y seguridad, y se analiza si ya se están gestionando y cómo se está haciendo.

Ofrece una descripción general de los reglamentos, las políticas y las prácticas que abordan la salud y la seguridad en el trabajo de plataformas digitales. Además, presenta conclusiones y recomendaciones para diversos actores teniendo en cuenta los diferentes tipos de trabajo de estas plataformas.



Occupational safety and health risks of remote programming work organised through digital labour platforms

Revisión del contenido online sobre los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo a través de las plataformas de trabajo digitales
(Marzo 2022)

Este estudio de caso explora la programación a distancia que se presta a través de las plataformas de trabajo digitales. Examina los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo que este tipo de trabajo plantea a los trabajadores de las plataformas digitales. El estudio también abarca la prevención y gestión de estos riesgos, haciendo hincapié en las prácticas y acciones que las plataformas digitales llevan a cabo. Incluye entrevistas tanto con los trabajadores como con las plataformas.



Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms

Revisión del contenido on line sobre los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo proporcionado a través de plataformas laborales digitales
(Marzo 2022)

Este estudio de caso examina los riesgos para la SST que el tipo de trabajo relativamente nuevo presenta para los trabajadores de plataformas. También explora si dichos riesgos se previenen y gestionan y cómo, haciendo hincapié en las prácticas y acciones implementadas por las plataformas.



Occupational safety and health risks of parcel delivery work organised through digital labour platforms

Riesgos para la seguridad y salud en el trabajo del trabajo de paquetería organizado a través de plataformas laborales digitales
(Marzo 2022)

Este estudio de caso explora la entrega de paquetes realizada en la economía de plataforma. Examina los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo (SST) relacionados con el trabajo de entrega de paquetes a través de una plataforma laboral digital. El estudio también cubre la prevención y gestión de riesgos de SST. Por último, destaca la creciente importancia de la paquetería, que recibe mucha menos atención que la entrega de alimentos y el transporte de pasajeros.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



**AGENCIA EUROPEA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**



Occupational safety and health risks of handiwork provided through digital labour platforms

Riesgos para la seguridad y salud en el trabajo en el desarrollo del trabajo manual que se prestan a través de plataformas laborales digitales
(Marzo 2022)

Este estudio de caso explora el trabajo manual proporcionado a través de plataformas laborales digitales. Presenta los riesgos de SST que enfrentan los trabajadores que realizan trabajos manuales cuando prestan trabajo a través de una plataforma laboral digital. También describe los factores que influyen o complican la gestión de los desafíos y riesgos de SST en el trabajo manual proporcionado a través de la plataforma de trabajo digital.



Worker participation in the prevention of musculoskeletal risks at work

Participación de los trabajadores en la prevención de riesgos musculoesqueléticos en el trabajo
(Marzo 2022)

El informe ofrece a las organizaciones, incluidas las pequeñas empresas, y a los responsables políticos, asesoramiento y orientación sobre cómo gestionar los riesgos e implementar intervenciones participativas en trastornos musculoesqueléticos.

Resumen



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



Involvement of social partners in the national recovery and resilience plans

Participación de los interlocutores sociales en los planes nacionales de recuperación y resiliencia
(Marzo 2022)

El diálogo social se encuentra en el corazón de los tratados y la gobernanza de la UE. Los interlocutores sociales son partes interesadas fundamentales que pueden evaluar las necesidades políticas y contribuir a la formulación de políticas y al diseño e implementación de reformas nacionales en los campos social y laboral. Este informe se centra en la participación significativa de los interlocutores sociales nacionales en la preparación de los nuevos planes de recuperación y resiliencia y los programas nacionales de reforma (NRP) que se integraron temporalmente en el Semestre Europeo en 2021.



Overtime in Europe: Regulation and practice

Horas extraordinarias en Europa: regulación y práctica
(Marzo 2022)

Este informe ofrece una descripción comparativa de cómo se regulan las horas extra en los Estados miembros de la UE, Noruega y el Reino Unido, incluida su definición, los límites de su uso y la compensación que reciben los trabajadores por trabajar horas extra. El informe resume el debate actual sobre el tema, ya que las horas de trabajo no remuneradas, las horas extraordinarias estructurales y el control de las horas de trabajo son actualmente algunos de los temas relacionados con el trabajo más debatidos en toda la UE.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



People with disabilities and the COVID-19 pandemic: Findings from the Living, working and COVID-19 e-survey

Las personas con discapacidad y la pandemia de COVID-19: resultados de la encuesta electrónica Vivir, trabajar y COVID-19
(Marzo 2022)

Este informe explora la situación de los europeos con discapacidad durante la pandemia. Utilizando datos de la tercera ronda de la encuesta electrónica Vivir, trabajar y COVID-19, realizada entre febrero y marzo de 2021, compara la situación de los encuestados con y sin discapacidad en cuatro áreas: acceso a la atención médica, bienestar mental, situación financiera y optimismo sobre el futuro. Los análisis muestran que, en todos los indicadores, la situación de las personas con discapacidad era significativamente peor.



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



The unequal impact of COVID-19: A spotlight on frontline workers, migrants and racial/ethnic minorities

El impacto desigual de COVID-19: un foco de atención en los trabajadores de primera línea, los migrantes y las minorías raciales/étnicas
(Marzo 2022)

Los jóvenes, las personas con bajo nivel educativo, los migrantes, las minorías raciales/étnicas y los trabajadores con salarios bajos estaban sobrerrepresentados en trabajos que no se pueden realizar de forma remota y, por lo tanto, estaban expuestos a un mayor riesgo de infección o pérdida de empleo cuando comenzó la pandemia.



Riding the waves: Adjusting job retention schemes through the COVID-19 crisis

Manteniendo el rumbo: ajustando los esquemas de retención de empleo durante la crisis de COVID-19
(Marzo 2022)

Este documento proporciona una actualización sobre el uso de esquemas de retención de empleo (JR) durante la crisis de COVID-19 hasta finales de 2021 y hace un balance de las diferentes estrategias empleadas por los gobiernos de la OCDE para ajustarlas a medida que evolucionaba la crisis. Proporciona tres ideas clave. En primer lugar, desde que alcanzó un pico del 20 % del empleo en abril/mayo de 2020 en promedio en los países de la OCDE, el uso del apoyo JR ha disminuido al 1,3 % en noviembre/diciembre de 2021. En segundo lugar, los países han utilizado diferentes enfoques para ajustar las disposiciones temporales de JR. durante el curso de la crisis, algunos los eliminaron gradualmente, algunos brindaron un apoyo cada vez más específico y otros mantuvieron las medidas temporales sin cambios. En tercer lugar, los esquemas de JR han tendido a ser más específicos dirigiendo el apoyo hacia empleos en empresas que se habían visto más afectadas por la pandemia, pero que seguían siendo viables a mediano plazo.



Publicaciones, Informes, Web Internacionales



ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS



OECD Economic Outlook, Interim Report March 2022: Economic and Social Impacts and Policy Implications of the War in Ukraine

Perspectivas económicas de la OCDE, Informe provisional de marzo de 2022: Impactos económicos y sociales e implicaciones políticas de la guerra en Ucrania (Marzo 2022)

El efecto de la guerra en Ucrania en los países de la OCDE y más allá será profundo. El costo humanitario ya es extremadamente alto: millones de personas están huyendo de la zona de guerra. Este informe provisional se centra en las posibles consecuencias económicas y sociales de la guerra.



Organización
Internacional
Del Trabajo

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



Care at work Investing in care leave and services for a more gender equal world of work

Los cuidados en el trabajo
Invertir en Licencias y servicios
para una mayor igualdad en el
mundo del trabajo
(Marzo 2022)

Resumen

Según este informe, las persistentes y significativas brechas en los servicios y medidas de cuidado han dejado a cientos de millones de trabajadores con responsabilidades familiares sin la protección y el apoyo adecuados, y sin embargo, satisfacer estas necesidades podría crear casi 300 millones de empleos para 2035. Ofrece una visión general mundial de las leyes y prácticas nacionales relativas a las políticas de cuidados, a saber, la protección de la maternidad, políticas sobre licencia de paternidad, parental, cuidados de larga duración y otras políticas de licencia para cuidados, así como a los servicios de cuidado infantil y los cuidados de larga duración en 185 países.

Concluye que tres de cada diez mujeres en edad reproductiva, 649 millones de mujeres, tienen una protección inadecuada de la maternidad que no cumple con los requisitos clave del Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT, 2000 (núm. 183) .



Legislación



2022/C 99/17

Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de julio de 2021, sobre un **nuevo Espacio Europeo de Investigación (EEI) para la investigación y la innovación (2021/2524(RSP))**

Fecha de publicación: 1 de marzo

2022/C 105/01

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «**Conciliar unos objetivos sostenibles y sociales ambiciosos con un entorno propicio para las microempresas y las pymes**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 4 de marzo

2022/C 105/04

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «La industria europea del vidrio en una encrucijada: **lograr que la industria sea más ecológica y energéticamente eficiente, velando al mismo tiempo por una mayor competitividad y el mantenimiento de puestos de trabajo de calidad**» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 4 de marzo

2022/C 105/19

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la propuesta de **Recomendación del Consejo relativa al aprendizaje mixto para lograr una educación primaria y secundaria inclusivas y de alta calidad [COM(2021) 455 final]**

Fecha de publicación: 4 de marzo

2022/C 105/18

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «**Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021 2027 — La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación**» [COM(2021) 323 final]

Fecha de publicación: 4 de marzo

Legislación



2022/C 105/07

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «Un enfoque de “nueva generación” para el comercio y el desarrollo sostenible — Revisión del plan de acción de quince puntos» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 4 de marzo

2022/C 105/08

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo «Hacia una estrategia integral para un desarrollo urbano y rural sostenible» (Dictamen de iniciativa)

Fecha de publicación: 4 de marzo

2022/C 117/07

Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, sobre los futuros pescadores: **medidas para atraer a una nueva generación de trabajadores al sector pesquero y generar empleo en las comunidades costeras (2019/2161(INI))**

Fecha de publicación: 11 de marzo

2022/C 117/34

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, sobre la **propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2021)0282 — C9-0205/2021 — 2021/0137(NLE))**

Fecha de publicación: 11 de marzo

2022/C 117/06

Resolución del Parlamento Europeo, de 16 de septiembre de 2021, sobre **condiciones de trabajo justas, derechos y protección social para los trabajadores de plataformas: nuevas formas de empleo vinculadas al desarrollo digital (2019/2186(INI))**

Fecha de publicación: 11 de marzo

Legislación



2022/C 121/01

Declaración de la Comisión sobre la Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo por la que **se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo — Plan de acción y propuestas legislativas**

Fecha de publicación: 14 de marzo

2022/C 123/01

Comunicación de la Comisión — Aprobación del contenido de un proyecto de Comunicación de la Comisión — **Directrices sobre la aplicación del Derecho de la Competencia de la UE a los convenios colectivos relativos a las condiciones de trabajo de las personas que trabajan por cuenta propia sin asalariados**

Fecha de publicación: 18 de marzo

Decisión (UE) 2022/457 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2022, relativa a la **movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos** (EGF/2022/000 TA 2022. Asistencia técnica a iniciativa de la Comisión)

Fecha de publicación: 22 de marzo

Decisión (UE) 2022/458 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2022, relativa a la **movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de España** (EGF/2021/006 ES/Cataluña automotivo)

Fecha de publicación: 22 de marzo

Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 04/05/2022

Di tu opinión': revisión de las estadísticas del mercado laboral

"Have your say": review of labour market statistics



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

Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores

Marzo 2022

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,
HACIENDA Y EMPLEO