

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

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

**Mayo 2023**



**Comunidad  
de Madrid**

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### Consejero de Economía, Hacienda y Empleo

Javier Fernández-Lasquetty y Blanc

### Viceconsejero de Empleo

Alfredo Timermans del Olmo

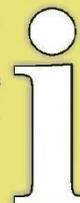
### Directora General del Servicio Público de Empleo

María Belén García Díaz

---



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)

### 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, Hacienda y Empleo  
© 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](mailto:areaestudios.sepecm@madrid.org)

Edición: 05/2023

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

# Índice

---

<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. Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en mayo	6
<b>II.</b>	<b>ESTADÍSTICAS EUROPEAS</b>	<b>8</b>
	2.1. Estadísticas Eurostat	8
	2.1.1. Estadísticas de Desempleo	8
	• Tasas de paro en el mes de marzo de 2023	8
	2.1.2. Salarios y costes laborales	9
	2.2. Estadísticas Comisión Europea	11
	2.2.1. Segregación de género en ocupaciones STEM y en ocupaciones relacionadas con la salud en los Estados miembros de la UE	11
<b>III.</b>	<b>BUENAS PRÁCTICAS</b>	<b>13</b>
<b>IV.</b>	<b>ACTUALIDAD EUROPEA</b>	<b>16</b>
	4.1. Noticias	16
	4.2. Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales	18
	4.3. Publicaciones, Informes, Webs Internacionales	19
	4.4. Legislación	25
	4.5. Convocatorias / Consultas	26

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



Desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2023, Suecia ejerce el turno rotatorio de presidir el Consejo de la Unión Europea. Las prioridades de la Presidencia se rigen por el lema: "más verde, más segura, más libre".

[Programa](#) →

### PROGRAMA

En general



Seguridad – unidad.



Competitividad.



Transiciones verdes y energéticas.



Valores democráticos y estado de derecho: nuestra base



**En Empleo y Política Social**

Avanzar en la propuesta de revisión de la Directiva sobre amianto y comenzar a trabajar en la propuesta anticipada de revisión de la Directiva sobre agentes químicos.

Avanzar en la propuesta de Directiva sobre la mejora de las condiciones de trabajo en plataformas de trabajo.

Reforzar el diálogo social abordando la propuesta anunciada por la Comisión de una recomendación del Consejo sobre la mejora del diálogo social.

Lograr una mayor igualdad de género

Avanzar en los diálogos a tres bandas sobre la propuesta de Directiva sobre medidas vinculantes para la transparencia en la fijación de salarios y las negociaciones en el Consejo sobre la propuesta de directiva contra la discriminación.

Trabajar en la estrategia de salud y asistencia.

## NOTICIAS



**Debate sobre la transición del mercado laboral y la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social / Discussions on labour market transition and sustainability of social security systems**  
04.05.2023

Los días 3 y 4 de mayo, los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE se reunieron para debatir cómo las transiciones del mercado laboral afectan a la oferta de capacidades en la UE y cómo afecta el envejecimiento de la población a los sistemas de seguridad social.

Además de los ministros de Empleo y Asuntos Sociales de la UE, participaron comisarios de la UE, representantes del Parlamento Europeo, ministros de los países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y representantes de los interlocutores sociales y la sociedad civil.

“La economía está experimentando grandes transformaciones, y necesitamos las habilidades y capacidades de las personas para mantenernos al día con la evolución del mercado laboral. El Año Europeo de las Capacidades tiene por objeto cambiar la mentalidad de la formación en la UE. Y aunque los niveles de pobreza han disminuido en la última década, las desigualdades no lo han hecho. El informe del Grupo de Alto Nivel sobre el futuro de la protección social y el estado del bienestar nos da mucha información para reflexionar sobre cómo asegurarnos de que nuestras redes de seguridad social sean sólidas y estén preparadas para el futuro”. *Nicolas Schmit, Comisario Europeo de Empleo y Derechos Sociales.*

Asimismo, los interlocutores sociales suecos informaron sobre el paquete de transición sueco, diseñado para crear una mayor flexibilidad, adaptabilidad y seguridad a largo plazo en el mercado laboral. El paquete se basa en un acuerdo entre sindicatos y empleadores dentro del sector privado.

**Puntos clave de la reunión del Consejo de Educación, Juventud, Cultura y Deporte (EYCS) / Key takeaways from EYCS Council meeting**  
29/05/2023

---

**Estudiantes de secundaria superior en debates con ministros y delegados / Upper secondary school students in discussions with ministers and delegates**  
25/05/2023

---

**Cumbre de evaluación de la seguridad y la salud en el trabajo / Occupational safety and health stocktaking summit**  
15.05.2023

---

**Involucrando a los jóvenes para un futuro sostenible para Europa / Involving young people in a sustainable future for Europe**  
15.05.2023

---

**IA sostenible e IA para la sostenibilidad / Sustainable AI and AI for Sustainability**  
04.05.2023

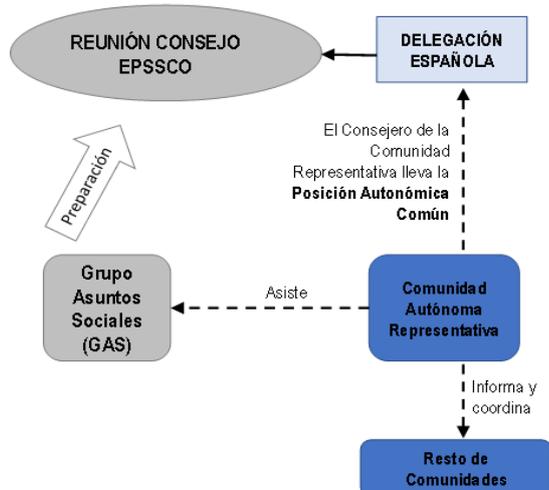
---

**30 aniversario del mercado único de la UE durante la Presidencia sueca / 30th anniversary of EU single market during Swedish Presidency**  
02.05.2023

[Sitio web de la Presidencia Sueca](#)



## 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)



Comunidad	Período	Año	Comunidad	Período	Año
Madrid	julio - diciembre	2005	Canarias	enero - junio	2010
Catalunya	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
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	Canarias	julio - diciembre	2022
Castilla León	enero - junio	2019	Andalucía	enero - junio	2023
La Rioja	julio - diciembre	2019			

En el primer semestre de 2023, **Andalucía** ejerce la Representación de las Comunidades Autónomas.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en mayo



### Reunión 8 mayo

**Incorporación de una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los presupuestos.** Esta es la tercera reunión que se centró en perfilar definitivamente el texto de Conclusiones del Consejo en relación con la incorporación de una perspectiva de igualdad de género en las políticas, los programas y los presupuestos. Se consigue ultimar el texto de las

Conclusiones con mínimas variaciones sobre la propuesta de la Presidencia. Sólo se acuerdan cambios en el encabezado del apartado 27 y 33, añadiendo una referencia a las “*circunstancias personales*” en el encabezado del apartado 27. La Presidencia enviará el texto revisado antes de proceder a su remisión al COREPER y se espera poder aprobar las Conclusiones en el Consejo EPSCO de junio.

### Reunión 11 mayo

**Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre personas independientemente de su religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual.** Este expediente se encuentra en tramitación desde el año 2008, por lo que es necesario hacer una breve reseña: Complementando la legislación comunitaria existente en este área, en particular, las Directivas del Consejo 2000/43/EC, 2000/78/EC y 2004/113/EC, esta nueva Directiva propuesta prohibiría la discriminación por motivos de religión o creencia, discapacidad, edad u orientación sexual en las siguientes áreas: protección social, incluyendo seguridad social y salud; ventajas sociales; educación; y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda.

El expediente actualmente está bloqueado en el Consejo porque aún no se ha alcanzado la unanimidad requerida. La

propuesta se inscribe en el artículo 19 del TFUE; por tanto, se requiere la unanimidad en el Consejo, previa aprobación del Parlamento Europeo que tendrá que dar su consentimiento antes de que se pueda adoptar la Directiva. La Comisión apoya la búsqueda de un compromiso y ha declarado que sigue considerando prioritaria la adopción de la Directiva. Casi todas las Presidencias han trabajado en el expediente desde que se presentó en 2008. Los debates más recientes fueron durante la presidencia checa, y se centraron en las disposiciones sobre discapacidad. El último informe de progreso se presentó al Consejo EPSCO bajo la presidencia de República Checa el 8 de diciembre de 2022. La Presidencia sueca retoma el expediente y somete a debate tres artículos. en concreto. La mayoría de países apoya el texto, pero siguen existiendo delegaciones que se oponen frontalmente y bloquean la unanimidad necesaria para que el expediente pueda avanzar.

### Reunión 12 mayo

**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.** La reunión se ha centrado en la revisión de las enmiendas del PE. La propuesta responde al compromiso asumido en el Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer, el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales y el marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 de seguir reduciendo la exposición de los trabajadores al amianto, que es una sustancia carcinógena altamente peligrosa. La modificación

propuesta de la Directiva sobre el amianto en el trabajo se centra en: revisar el valor límite de exposición al amianto (OEL); abordar algunos aspectos directamente relacionados con la reducción del OEL actual y aportar aclaraciones técnicas del texto de la Directiva. Los principales escollos de las delegaciones con respecto a las enmiendas del PE son el ámbito de aplicación, el período de transposición de esta Directiva y la propuesta de retirada sistemática del amianto. Los Estados miembros mantienen reservas de estudio para seguir analizando exhaustivamente el contenido técnico de la propuesta. La Presidencia señala que el 7 de junio habrá un trío sobre este expediente.



## Reuniones del Grupo Técnico de Asuntos Sociales en mayo



### Reuniones 15 y 25 mayo

**Propuesta de Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en asuntos de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se suprimen el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE.**

**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se**

**suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE.** Ambas reuniones se han centrado en el estudio del nuevo texto por parte de la Presidencia en relación con las propuestas de Directivas en materia de organismos de igualdad. Avanzan los debates y existe cierto acuerdo en torno a la mayoría de artículos de las propuestas. No obstante, siguen existiendo determinados extremos en los que las posiciones siguen alejadas, por lo que la Presidencia sigue haciendo esfuerzos para lograr un consenso amplio en torno a estas importantes propuestas de Directivas. Las delegaciones que se pronuncian lo hacen positivamente sobre las nuevas modificaciones. El acuerdo parece estar cerca pero, pese a los esfuerzos de la Presidencia, algunos países deciden no desvelar si apoyarán o no la iniciativa, y anunciarán su decisión ya cuando la propuesta sea estudiada en el COREPER del 31 de mayo.

### Reunión 22 mayo

**Propuesta de Recomendación del Consejo para intensificar el diálogo social en la Unión Europea.** La reunión se centró en la revisión de la última versión de la propuesta de compromiso de la Presidencia sobre la Recomendación del Consejo para intensificar el diálogo social en la Unión Europea. Además de los cambios en el apartado de definiciones y en el de considerandos, la Presidencia propone al inicio de la reunión volver a la versión original de la Comisión de las definiciones 2 y 3 relativas a **negociación colectiva y acuerdo colectivo** para respetar el equilibrio de las negociaciones acometidas en la Directiva de Salarios mínimos. Estonia y Letonia muestran preocupación por volver a la definiciones

originales referidas en la Directiva de Salarios Mínimos, en tanto que hace referencia solamente a "organizaciones sindicales" y no incluye "otras organizaciones de trabajadores" con capacidad de negociación colectiva que sí existen en sus respectivos países. No obstante, van a estudiar de nuevo esta propuesta de volver a la definición original de la Comisión, manifestando cierta flexibilidad en aras del compromiso. La Presidencia agradece la flexibilidad de ambas delegaciones y comenta que van a enviar el texto a COREPER de 31 de mayo para tratar de lograr la unanimidad y su posterior aprobación de la orientación general en el Consejo EPSCO de junio.

### Reunión 22 mayo

**Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifican la Directiva 98/24/CE del Consejo y la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por lo que respecta a los valores límite para el plomo y sus compuestos inorgánicos y diisocianatos.**

El texto de compromiso se ha acompañado de notas aclaratorias sobre los cambios introducidos con respecto a la versión anterior, los cuales se detallan a continuación:

- Anexo I, nota al pie 8 - Posibles efectos de los diisocianatos sobre la salud tras una exposición cutánea.
- Anexo II - anotación del plomo como sustancia reprotóxica sin umbral.

- Anexo II (modifica el anexo III bis) - disposiciones relativas a los trabajadores con exposición.

-Interacción entre las disposiciones de la Directiva sobre agentes químicos (DAC) y la Directiva sobre carcinógenos, mutágenos y sustancias reprotóxicas (CMRD).

Queda pendiente llegar a un acuerdo en el Anexo III bis-Valores límite biológicos y medidas de vigilancia sanitaria 16(4) Directiva de Agentes Químicos. La Presidencia entiende que el texto de compromiso ha recibido apoyo suficiente y lo va a proponer a COREPER del 31 de mayo, con dos posibilidades de solución para el Anexo III bis, para su posterior traslado al Consejo EPSCO de junio.



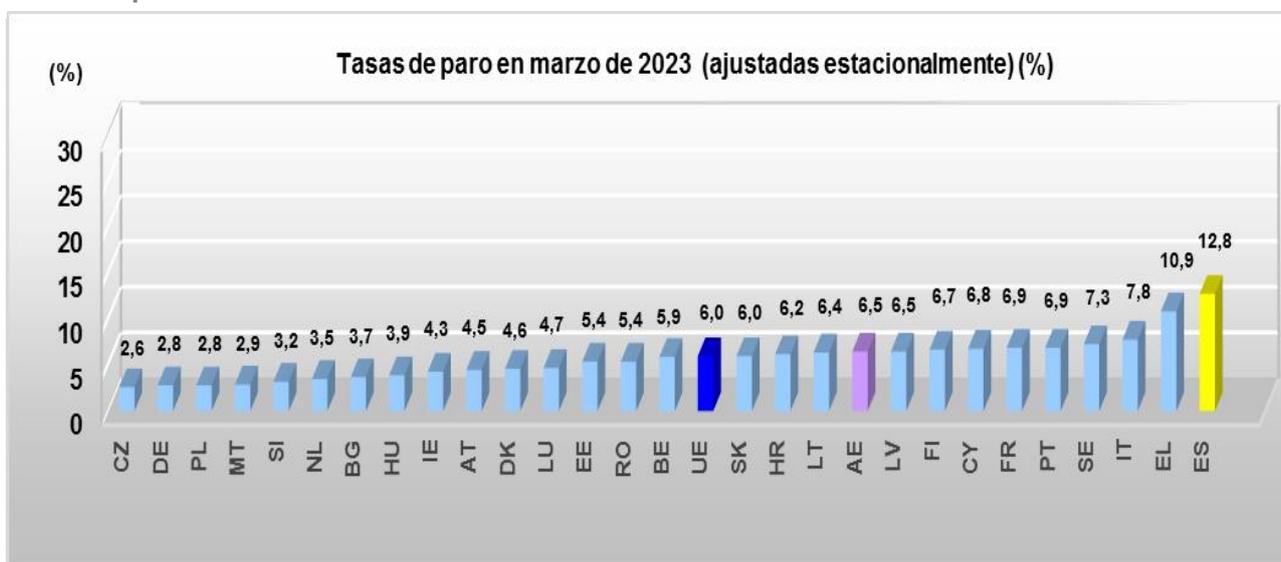
### Datos de interés

- El coste laboral medio por hora trabajada, en 2022, se estimó en 30,5 € en la UE y en 34,3 € en la zona del euro, con costes laborales que oscilan entre 8,2 € en Bulgaria y 50,7 € en Luxemburgo. La media fue aún más alta en Noruega (55,6 €). En España, el coste laboral medio se estimó alrededor de 24 €.
- Las ocupaciones en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) y las ocupaciones sanitarias están segregadas por género en casi todos los Estados miembros de la UE. Las mujeres estuvieron infrarrepresentadas sistemáticamente en el empleo STEM en todos los Estados miembros en 2021, y la proporción de mujeres en estos empleos varió del 16% en Eslovaquia al 29% en Letonia.
- En 2021, el grado de segregación de género varió más en las ocupaciones de atención médica. Estas estuvieron más equilibradas en Chipre y Grecia, donde los hombres representaron alrededor del 40% del total del empleo de atención médica. Sin embargo, en casi la mitad de todos los Estados miembros, al menos cuatro de cada cinco trabajadores sanitarios eran mujeres.

## Estadísticas Eurostat

### Estadísticas de Desempleo

Tasas de paro en el mes de marzo de 2023



#### **Datos EUROSTAT "LFS" (publicados el 03 de mayo de 2023)**

En marzo de 2023, la tasa de desempleo, ajustada estacionalmente, de la zona del euro era del 6,5%, por debajo del 6,6% de febrero de 2023 y del 6,8% de marzo de 2022. La tasa de desempleo de la UE fue del 6,0% en marzo de 2023, estable en comparación con febrero de 2023 y por debajo del 6,2% de marzo de 2022.

Eurostat estima que 12,960 millones de personas en la UE, de los cuales 11,010 millones pertenecen a la Eurozona, estaban desempleadas en marzo de 2023. En comparación con febrero de 2023, el desempleo disminuyó en 155.000 en la UE y en 121.000 en la zona del euro. En comparación con marzo de 2022, el desempleo disminuyó en 353.000 en la UE y 365.000 en la zona del euro.

En marzo de 2023, 2,763 millones de jóvenes (menores de 25 años) estaban desempleados en la UE, de los cuales 2,264 millones estaban en la zona del euro. En marzo de 2023, la tasa de desempleo juvenil era del 14,3% tanto en la UE como en la zona del euro, frente al 14,5% y el 14,4% respectivamente del mes anterior. En comparación con febrero de 2023, el desempleo juvenil disminuyó en 33.000 en la UE y en 14.000 en la zona del euro. En comparación con marzo de 2022, el desempleo juvenil aumentó en 105.000 en la UE y en 91.000 en la zona del euro.

En marzo de 2023, la tasa de desempleo de las mujeres era del 6,3% en la UE, por debajo del 6,4% de febrero de 2023. La tasa de desempleo de los hombres fue del 5,6% en marzo de 2023, por debajo del 5,7% del mes anterior. En la Eurozona, la tasa de paro de las mujeres fue del 7,0%, inferior al 7,1% de febrero de 2023 y la tasa de paro de los hombres fue del 6,1%, estable comparado con el mes anterior.

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), Rumania (RO) y Suecia (SE).



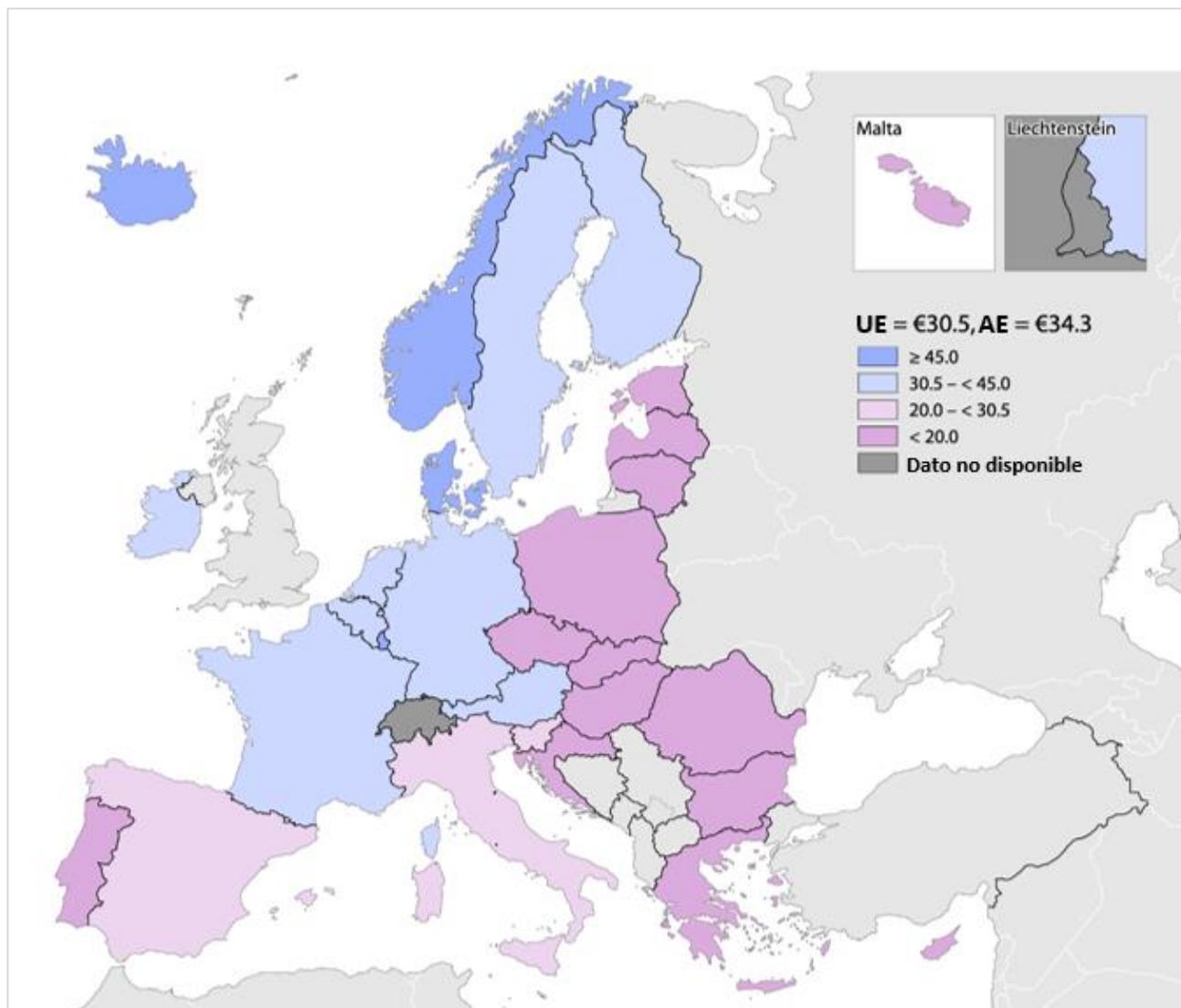
## Estadísticas Eurostat

### Salarios y costes laborales

El artículo de Eurostat “Salarios y costes laborales” / “Wages and labour costs”, presenta, compara y contrasta cifras sobre salarios y costes laborales (gastos de personal de los empleadores) en los Estados miembros de la Unión Europea, el Reino Unido, así como en los países candidatos a la UE y de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) para el año 2022. El empleo juega un papel importante en el funcionamiento de una economía. Desde el punto de vista de las empresas, representa un coste que incluye no solo los sueldos y salarios pagados a los empleados sino también los costes no salariales, principalmente las cotizaciones sociales a cargo del empleador y por lo tanto, es un determinante clave de la competitividad empresarial.

El siguiente mapa muestra una estimación de los costes laborales por hora trabajada en el año 2022.

**Costes laborales por hora, 2022**  
En €, para toda la economía\* (empresas con 10 ó más empleados)



\*Se excluyen la agricultura, la silvicultura y la pesca, la administración pública, la defensa y la seguridad social obligatoria, las actividades de los hogares como empleadores y las actividades de las organizaciones y organismos extraterritoriales

Austria, España, Finlandia e Islandia: los datos proceden de fuentes nacionales.  
Croacia: las estimaciones se basan en la Encuesta de costes laborales de 2016.

Fuente: Eurostat

Fuente: Eurostat



## Estadísticas Eurostat

### Salarios y costes salariales

Continuando con la información del artículo anterior, el siguiente gráfico muestra que el coste laboral medio por hora en 2022 se estimó en 30,5 € en la UE y en 34,3 € en la zona del euro. Sin embargo, este promedio oculta diferencias significativas entre los Estados miembros de la UE, con costes laborales por hora que oscilan entre 8,2 € en Bulgaria y 50,7 € en Luxemburgo. La media fue aún más alta en Noruega (55,6 €).

En **España**, el coste laboral medio por hora de trabajo se estimó alrededor de 24 €.

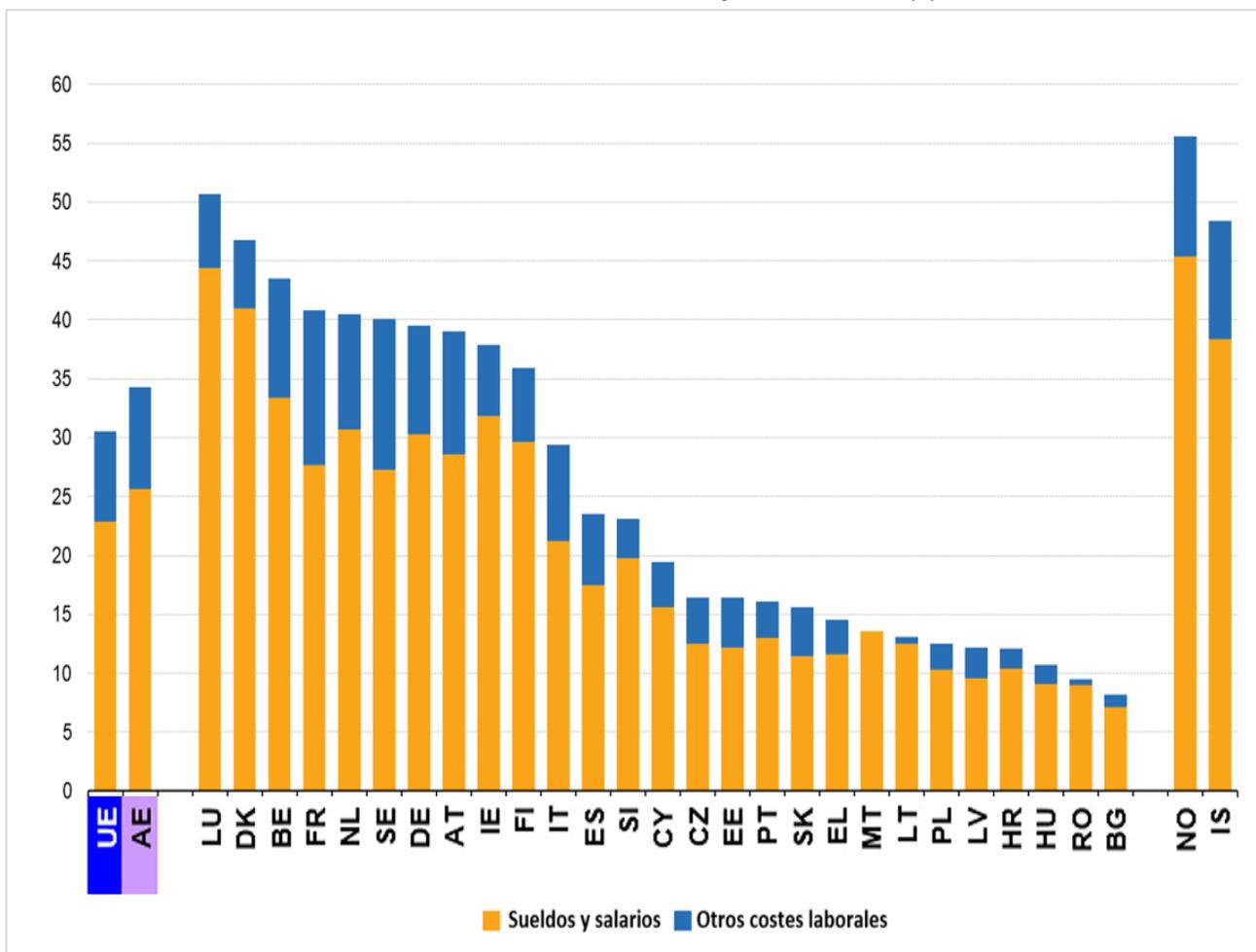
Los costes laborales consisten en los costes de los

suellos y salarios más los costes no salariales, como las cotizaciones sociales de los empleadores.

En 2022, la proporción de costes no salariales en los costes laborales totales, para el conjunto de la economía, fue del 24,8% en la UE, mientras que fue del 25,5% en la zona del euro.

La proporción de costes no salariales también varió sustancialmente entre los Estados miembros de la UE: las proporciones más altas de costes no salariales se registraron en Francia (32,0%), Suecia (31,9%) e Italia (27,8%), mientras que las proporciones más bajas se registraron para Lituania (5,4%) y Rumanía (5,3%).

Estimación de costes laborales por hora, 2022 (€)



Notas: para toda la economía (excluyendo agricultura y administración pública), en empresas con más de 10 empleados. Datos provisionales.

Rumanía: Las estimaciones de salarios y salarios /desglose no salarial no son comparables con los períodos anteriores a 2018 debido a cambios en la legislación nacional.

No se dispone de datos sobre Malta para otros costes.

Fuente: Eurostat

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). También se presentan datos para Islandia (IS) y Noruega (NO).



## Estadísticas Comisión Europea

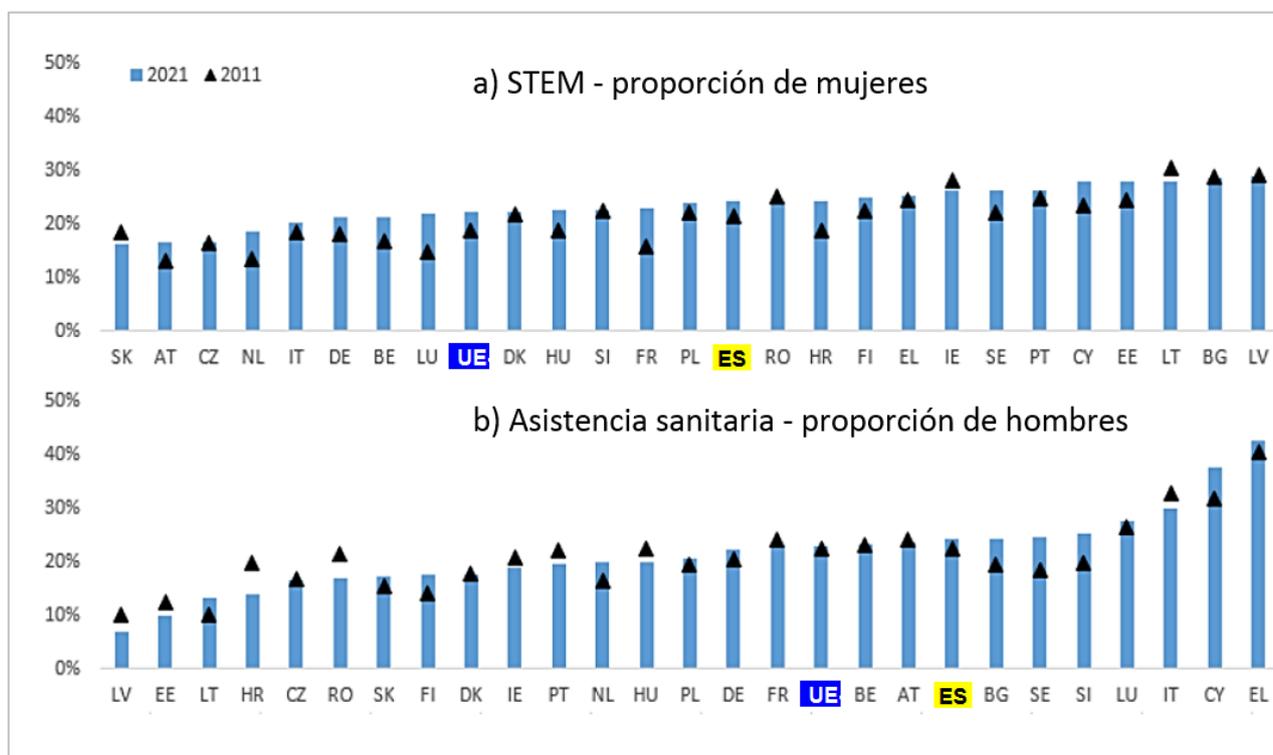
### Segregación de género en ocupaciones STEM y en ocupaciones relacionadas con la salud en los Estados miembros de la UE

El informe de la Comisión Europea “El empleo y la evolución social en Europa” / *“Employment and Social developments in Europe”*, analiza en medio de la creciente falta de mano de obra y en el contexto del Año Europeo de las Capacidades 2023, lo importante que es entender cómo atraer a más trabajadores a ocupaciones cualificadas de gran demanda. Entre otros, esto afecta a ocupaciones relacionadas con Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (STEM) y con atención sanitaria. La mayoría están segregadas por género (es decir, realizadas principalmente por hombres o principalmente por mujeres), y la eliminación de la segregación ofrece oportunidades importantes para atraer talento adicional.

La segregación de género contribuye a la falta de mano de obra al distorsionar las decisiones sobre la oferta de mano de obra y reducir la eficiencia de la oferta y la demanda en el mercado laboral. La segregación de

género también afecta la oferta de ciertas competencias en formas que hacen un uso subóptimo de los talentos de mujeres y hombres.

#### Proporción de mujeres y hombres en el empleo total en ocupaciones STEM y ocupaciones sanitarias por Estado miembro de la UE



Como se muestra en el gráfico anterior, las ocupaciones STEM y sanitarias están segregadas por género en casi todos los Estados miembros de la UE. Las mujeres estuvieron infrarrepresentadas sistemáticamente en el empleo STEM en todos los Estados miembros en 2021, y la proporción de mujeres en estos empleos varió del 16% en Eslovaquia al 29% en Letonia.

El grado de segregación de género varió más en las ocupaciones de atención médica. Estas estuvieron más equilibradas en Chipre y Grecia, donde los hombres representaron alrededor del 40% de todo el empleo de atención médica. Sin embargo, en casi la mitad de todos

los Estados miembros, al menos cuatro de cada cinco trabajadores sanitarios eran mujeres. Si bien la proporción de mujeres en ocupaciones STEM había aumentado en al menos 1 pp en 18 Estados miembros desde 2011 (con el crecimiento más fuerte, 7,3 pps, registrado en Luxemburgo y Francia), la proporción de hombres en el cuidado de la salud había aumentado en algunos pero disminuyó en otros Estados miembros. En particular, la presencia de hombres se había vuelto menos común en 9 Estados miembros, con la mayor disminución registrada en Croacia (en casi 6 pp).

La Unión Europea de los 27(UE-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).



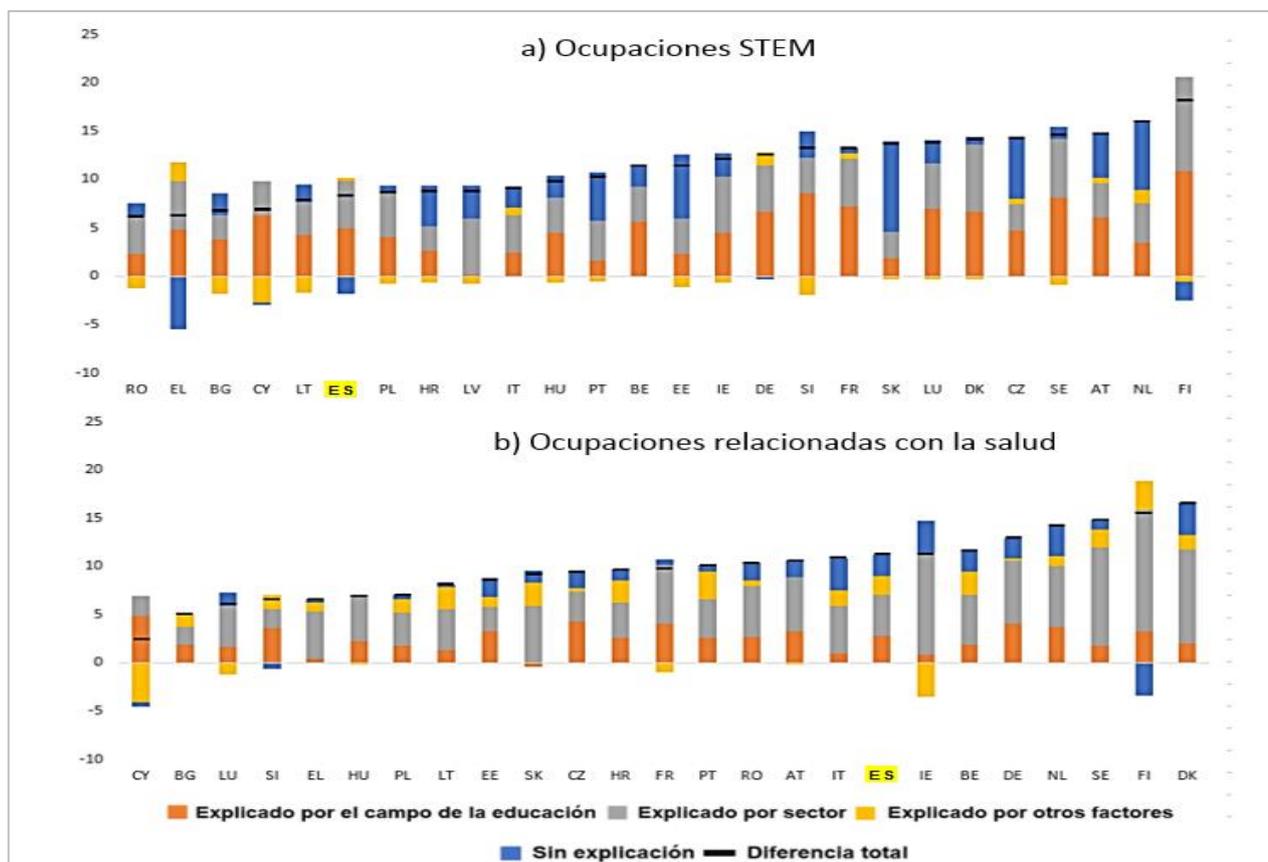
## Estadísticas Comisión Europea

### Segregación de género en ocupaciones STEM y en ocupaciones relacionadas con la salud en los Estados miembros de la UE

Continuando con los datos aportados por el informe de la Comisión Europea, la segregación de género en las ocupaciones STEM y de atención médica está estrechamente relacionada con la representación insuficiente de mujeres en campos de estudio relacionados con STEM y de hombres en campos de estudio relacionados con la salud.

La segregación de género en estas ocupaciones puede tener sus raíces en la exposición a los estereotipos de género desde una edad temprana, por ejemplo, a través de la representación estereotipada de ingenieros o enfermeras en materiales educativos, sesgos en las prácticas docentes y los planes de estudio, o falta de modelos a seguir de la vida real que contrarresten los estereotipos.

#### Descomposición de la brecha de género en la proporción de trabajadores empleados en ocupaciones STEM y en ocupaciones de atención médica (en puntos porcentuales), 2021



En el gráfico anterior se aprecia que, en la mayoría de los países, al menos una quinta parte de la brecha de género en las ocupaciones STEM se debió a las diferencias en el campo de estudio en el que las mujeres y los hombres se habían cualificado. En 12 Estados miembros, estas diferencias representaron la mitad o más de la infrarrepresentación de las mujeres en ocupaciones STEM. Solo en cuatro Estados miembros (EE, LV, PT y SK) las diferencias de género en el campo del nivel educativo representan una quinta parte o menos de la brecha STEM de género.

Las diferencias en el campo de las cualificaciones obtenidas representaron una proporción menor de la brecha de género en las ocupaciones sanitarias, aunque hubo una variación considerable entre los Estados miembros. Un tercio o más de la infrarrepresentación de los hombres en la asistencia sanitaria se explica por las diferencias de género en los campos de cualificación en siete Estados miembros (BG, CY, CZ, EE, FR, HU y SI). En otros países, el papel de la educación fue más bien marginal, representando menos del 10% de la brecha de género en ocupaciones relacionadas con la salud (EL, IE, IT y SK).

La Unión Europea de los 27(UE-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), Rumanía (RO) y Suecia (SE).



## Buenas Prácticas

### PES Practices



**ESTRATEGIAS PARA EVITAR EL DESEMPLEO O MANTENER EL PERÍODO DE INACTIVIDAD LO MÁS CORTO POSIBLE MEDIANTE UN CONOCIMIENTO CADA VEZ MAYOR DE LAS CONDICIONES QUE ESTIMULAN O DIFICULTAN LAS TRANSICIONES PROACTIVAS DE EMPLEO A EMPLEO (CAREERFLOW) Y APOYANDO DIRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES EN LAS PRIMERAS ETAPAS DEL DESPIDO COLECTIVO (DOORSTART)**

**“CareerFlow” y “Doorstart”: evitar la inmovilidad laboral mediante transiciones proactivas de empleo a empleo” / “CareerFlow” and “Doorstart”-avoiding job immobility by proactive work-to-work transitions”**

Fecha de publicación: abril 2023

### BÉLGICA

El proyecto piloto “CareerFlow” investiga qué condiciones (por ejemplo, legales, motivacionales, financieras) influyen en las transiciones de un empleo a otro en una situación de potencial despido de empleados (excluyendo los despidos colectivos). El proyecto piloto “Doorstart” ayuda a los futuros empleados despedidos en las primeras etapas de un despido colectivo a cambiar a una mentalidad positiva y buscar nuevas oportunidades laborales para mantener el período de inactividad lo más corto posible.

**VDAB (Servicio Público de Empleo de Flandes)**

**Nombre del Servicio Público de Empleo (SPE)**

**Fuentes de financiación:**

▶ “CareerFlow”: ESF, Flandes y VDAB

▶ “Doorstart”: ESF, Flandes.

**¿Cuándo se implementó la práctica?**

Proyectos piloto en la Región de Flandes.

“CareerFlow” se implementó del 1 de abril de 2021 al 30 de junio de 2022, mientras que “Doorstart” se llevó a cabo entre el 1 de octubre de 2020 y el 30 de septiembre de 2022.

**¿Cuál fue el impulsor para introducir la práctica? ¿Fue interno o externo?**

Tras la pandemia de COVID-19 y el posterior parón sectorial (temporal), surgió una nueva necesidad de movilidad en el mercado laboral, respaldada por programas de recuperación financiados por el Estado y la Región.

Los factores estructurales de la economía que son en parte atribuibles a una mayor digitalización y una mayor inversión en recursos renovables causaron (y continúan causando) la reducción o incluso la desaparición de ciertos sectores y profesiones, mientras que otros sectores y profesiones se enfrentan a una mayor demanda de mano de obra. No todos los ciudadanos y empleados son igualmente capaces de encontrar soluciones adecuadas para sus trayectorias profesionales debido a un mercado laboral muy dinámico y un ecosistema que cambia rápidamente con una variedad de facilitadores públicos y privados. Esta es la situación en la que un programa para “evitar la inmovilidad laboral mediante transiciones proactivas de empleo a empleo” quiere mejorar el apoyo adecuado para transiciones suaves de empleo a empleo.

**¿Qué organización participó en su implementación?**

▶ Para “CareerFlow”, el VDAB tuvo un papel de liderazgo y 14 socios públicos y privados (entre otros sindicatos, organizaciones de empleadores, una universidad y un diseñador de servicios) contribuyeron con su experiencia única en el campo.

▶ Para “Doorstart”, los Sindicatos tuvieron un rol protagónico y trabajaron, en conjunto con la VDAB, con los empleadores y su dirección de RRHH.

**¿Cuáles fueron los objetivos principales de la práctica?**

El principal objetivo es evitar el desempleo o mantener el período de inactividad posterior al despido lo más breve posible.



## Buenas Prácticas

### PES Practices

<p>¿A qué grupos se dirigió la práctica?</p>	<p>► <b>“CareerFlow”</b> se basa en la evidencia del análisis de 8 casos centrados en empresas. Los resultados se utilizan para identificar los factores que facilitan o dificultan la transición de un empleo a otro y para desarrollar estrategias para evitar el desempleo de los trabajadores que corren el riesgo de ser despedidos. Por lo tanto, estos últimos son el grupo objetivo de este proyecto piloto.</p> <p>► <b>“Doorstart”</b> se dirige cada año a doce empresas y sus empleados, con especial atención a los trabajadores de mayor edad. En la fase piloto, el proyecto solo se dirige a empresas más grandes dentro de la red de sindicatos.</p>
<p>¿Qué actividades se llevaron a cabo?</p>	<p><b>“CareerFlow”</b> incluye un proyecto de investigación centrado en casos con equipos integrados por personal interinstitucional para cada caso (incluidos, por ejemplo, representantes de los SPE, organizaciones de empleadores y de trabajadores) y un proyecto de investigación fundamental posterior a la trayectoria de una universidad.</p> <p><b>“Doorstart”</b> ofreció talleres adaptados a la empresa y sus empleados sobre cuestiones financieras, (re)orientación, solicitudes de empleo, perspectivas laborales regionales y manejo del estrés. Se ofrecieron sesiones especiales para trabajadores mayores sobre sus derechos y obligaciones sociales. Además, se prestó orientación individual a los empleados y se prestó orientación a toda la empresa en los procesos de outplacement.</p> <p>Sobre la base de los resultados del proyecto piloto <b>“CareerFlow”</b>, el Gobierno de Flandes utilizó las experiencias para un nuevo proyecto con un enfoque más estructural para las transiciones de empleo a empleo con el objetivo de crear asociaciones amplias que se centren en las transiciones entre empresas. Esto también incluye la creación y el fortalecimiento de “ventanillas únicas de transición”.</p>
<p>¿Qué recursos y otros aspectos organizativos relevantes estaban involucrados?</p>	<p><b>“CareerFlow”</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Asesores de políticas y gerentes de cuenta en VDAB</li> <li>► Organizaciones sindicales y patronales</li> <li>► Proveedores de servicios de recursos humanos</li> <li>► Organizaciones del conocimiento</li> </ul> <p><b>“Doorstart”</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► 3 sindicatos</li> <li>► Policy advisors y SIA (gestores de cuentas de intervención social) en VDAB</li> </ul>
<p>¿Cuáles fueron los resultados de la práctica: personas alcanzadas y productos?</p>	<p><b>“CareerFlow”</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Se llegó a unas 30 empresas y 200 empleados</li> <li>► Informe de investigación sobre viabilidad, alcance y condiciones de las transiciones de trabajo a trabajo</li> </ul> <p><b>“Doorstart”</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► 25 empresas recibieron asesoramiento (coaching de empresa y coaching individual).</li> </ul>
<p>¿Qué resultados se han identificado?</p>	<p><b>“CareerFlow”</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Realización de 15 transiciones de trabajo a trabajo</li> <li>► Cambio de mentalidad de las empresas y los empleados con respecto al pensamiento proactivo sobre las trayectorias profesionales</li> <li>► La amplia cooperación de los diferentes socios socioeconómicos es importante para detectar e identificar la asignación al personal.</li> </ul> <p><b>“Doorstart”</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► Los empleados están mejor informados (con respecto a su trayectoria profesional).</li> <li>► Aumento de la empleabilidad de los empleados.</li> </ul>



## Buenas Prácticas

### PES Practices

#### ¿Cuáles son las lecciones aprendidas y los factores de éxito?

##### “CareerFlow”:

- ▶ Existe una demanda real en las PYME de requisitos legales y acuerdos organizativos para compartir empleados.
- ▶ Las transiciones son una opción interesante para las empresas que están considerando ajustes estratégicos, por ejemplo, la interrupción o la renovación de actividades económicas específicas (debido a cambios en el mercado) que pueden resultar en la desaparición de los puestos de trabajo existentes o en el cambio drástico de los contenidos de los puestos de trabajo.
- ▶ El modelo de transición puede jugar un papel en el reingreso de los trabajadores que están de baja por enfermedad a largo plazo.

##### Factores favorables:

- ▶ Importancia de una política de RRHH ya implantada en la empresa.
- ▶ La introducción de planes de transición requiere el apoyo de todas las partes interesadas dentro y alrededor de la empresa.
- ▶ Para involucrar a los empleados: la preservación de las condiciones de empleo y la reversibilidad temporal son importantes.
- ▶ Sobre la base de las experiencias y los resultados, VDAB establecerá una serie de ventanillas únicas de transición en asociaciones amplias para explorar más a fondo este enfoque.

##### “Doorstart”:

- ▶ Existe la necesidad de una mejor selección de empleados que puedan beneficiarse del enfoque y de más entrenamiento individual para aumentar el efecto en las transiciones de un empleo a otro.



## Noticias



### **Orientación política en el marco del Semestre Europeo: reformas e inversiones sostenibles para garantizar la prosperidad, la competitividad, la equidad y la resiliencia de la UE a largo plazo**

(Comisión Europea, 24/05/2023)

La Comisión proporciona orientación a los Estados miembros en el marco del paquete de primavera del Semestre Europeo de 2023 para construir una economía sólida y preparada para el futuro que garantice la competitividad y la prosperidad a largo plazo para todos frente a un entorno geopolítico desafiante. Esto requiere un enfoque integrado en todas las áreas de política: promover la sostenibilidad ambiental, la productividad, la equidad y la estabilidad macroeconómica. El Semestre Europeo proporciona el marco de coordinación de políticas para ese propósito, incorporando la implementación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y los programas de política de cohesión. El ciclo del Semestre Europeo también proporciona informes actualizados sobre el progreso hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en todos los Estados miembros.

La economía europea continúa mostrando resiliencia en un contexto global desafiante. El Semestre Europeo incorpora la implementación del MRR y de los programas de la política de cohesión de manera complementaria, y presta orientación política a los Estados miembros sobre los principales desafíos económicos y sociales. La Comisión propone recomendaciones específicas para proporcionar orientación a los Estados miembros sobre cómo abordar los principales desafíos económicos y sociales que solo se abordan parcialmente o no se abordan en sus planes de recuperación y resiliencia, así como proporciona recomendaciones cuantificadas y diferenciadas específicas sobre política fiscal.

Así mismo, la Comisión propone directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros en 2023. Estas directrices establecen prioridades comunes para las políticas sociales y de empleo nacionales para hacerlas más justas e inclusivas. Las Directrices actuales (noviembre de 2022), ya reflejan el entorno posterior a la COVID y la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania. Por este motivo, la Comisión propone prorrogar las Directrices de empleo actuales hasta 2023.

Las Directrices también se refieren al Año Europeo de las Capacidades, que proporciona un nuevo impulso para involucrar a los socios y movilizar fondos para abordar la falta de competencias y mano de obra. Por último, la Comisión subraya la importancia de **hacer un seguimiento de los avances** hacia los objetivos principales de la Estrategia Europa 2030 y contribuir a los objetivos nacionales en el ámbito del empleo, las cualificaciones y la reducción de la pobreza.

### **Política de cohesión de la UE: se espera que los programas 2021-2027 creen 1,3 millones de puestos de trabajo en la UE**

(Comisión Europea, 02/05/2023)

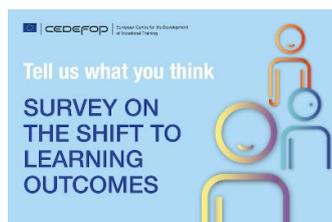
La política de cohesión es el principal instrumento de inversión a largo plazo en la UE. Contribuye a reforzar la cohesión económica, social y territorial de la UE, corrige los desequilibrios entre países y regiones y cumple las prioridades políticas de la Unión Europea.

Se espera que la financiación de la política de cohesión en 2021-2027 apoye la creación de 1,3 millones de puestos de trabajo y aumente el PIB de la UE en un 0,5 % de media para finales de la década, y hasta un 4 % en algunos Estados miembros. También ayudará a generar muchos bienes públicos comunes, aportando beneficios tangibles y concretos a los ciudadanos, las regiones y las ciudades europeas. Estas son algunas de las conclusiones de un informe sobre el resultado de la programación de la Política de Cohesión 2021-2027.



La Política de Cohesión desencadenará un volumen total de inversiones que promoverán una convergencia socioeconómica duradera, la cohesión territorial, una Europa social e inclusiva y una transición ecológica y digital fluida y justa. Con ello se pretende conseguir: una Europa más inteligente y competitiva, avanzar hacia una economía de carbono cero neto y una Europa más resiliente, avanzar hacia una transición justa, una Europa más social, inclusiva y más conectada.

## Noticias



### **Escuchar la voz de los profesionales de Formación Profesional / *VET practitioners' voice to be heard***

(Cedefop, 24/05/2023)

A medida que los resultados del aprendizaje pasan a primer plano como principal herramienta descriptiva para la Educación y Formación Profesional (EFP), el Cedefop invita a los profesionales de EFP a contribuir al debate a nivel de la Unión Europea y ayudar a dar forma a la práctica futura participando en una encuesta.

Casi todos los países europeos están utilizando declaraciones de resultados de aprendizaje (o competencias) para definir, revisar y perfeccionar sus cualificaciones, planes de estudios y programas. Sin embargo, una mera definición de los resultados del aprendizaje no desencadena por defecto un cambio en la enseñanza, la evaluación y el aprendizaje. De hecho, se sabe poco sobre el impacto real de los resultados del aprendizaje en estas prácticas en los centros de formación profesional y de aprendizaje.

Para obtener más información, Cedefop está lanzando una encuesta a los profesionales de FP, en particular a profesores, formadores en empresas, directores de centros formativos y coordinadores de estudios que ayude a explorar la concienciación, la utilidad percibida y la aplicación real del enfoque de los resultados del aprendizaje en la EFP y examine la orientación y el apoyo que obtienen los profesionales de FP al utilizar los resultados del aprendizaje.

[Participar en la encuesta](#)

### **España: la oportunidad de empleo llama a la puerta / *Spain: employment opportunity comes knocking***

(Cedefop, 22/05/2023)

Más de 2.400 jóvenes sin experiencia laboral previa ya están empleados gracias al programa "Primeras prácticas en la Administración Pública".

La falta de experiencia de los jóvenes y los esfuerzos de España para luchar contra el paro juvenil, son las razones que impulsan el programa "Primeras prácticas en la Administración Pública".

A través de convocatorias públicas de ámbito estatal y autonómico, desde 2022 el primer programa de experiencias financia la contratación de jóvenes desempleados para facilitarles su formación y prácticas en las administraciones públicas, aumentando así sus oportunidades de inserción laboral tras el programa.

Los jóvenes que sean contratados a través de un contrato de formación para la adquisición del ejercicio profesional, deberán tener entre 16 y 30 años; y poseer una titulación universitaria, un diploma de FP de grado medio o superior, o un certificado de profesionalidad. También se pueden contratar estudiantes con un diploma de educación en artes o deportes. El contrato de formación debe formalizarse dentro de los 3 años (5 si la persona tiene una discapacidad) después de la finalización de los estudios correspondientes. Durante este contrato a tiempo completo de 10 a 12 meses, el salario no puede ser inferior al 60% del salario fijado para un empleado en el mismo puesto y en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional vigente.

El primer programa de experiencias, con un presupuesto total de 330 millones de euros, está financiado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y se desarrolla en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia dentro de la Inversión 1 "Empleo Joven", incluida en el Componente 23 "Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e incluyente".



### **Año Europeo de las Capacidades: invertir en capacidades y empleos de calidad / *European Year of Skills: Investing in skills and quality jobs***

(Cedefop, 22/05/2023)

El Año Europeo de las Capacidades puede poner en marcha la revolución de las capacidades que Europa necesita iniciar una década de transición socialmente justa, dijo el director ejecutivo del Cedefop, Jürgen Siebel, durante la celebración del Día de Europa en Atenas. El evento, organizado por la Representación de la Comisión Europea en Grecia, comenzó oficialmente el Día de Europa (9 de mayo), y formó parte del Festival del Año Europeo de las Capacidades y atrajo a académicos, expertos políticos y un gran número de jóvenes de toda Grecia.

El Sr. Siebel subrayó "la necesidad de proporcionar más y/o mejores capacidades, pero además, también debemos mejorar los empleos a través de un diseño de trabajo más inteligente, una mejor organización del trabajo y aportando a más personas oportunidades para usar y ampliar sus capacidades, mientras que en el lado de la oferta, debemos "ser realistas" sobre la movilidad dentro de la UE y la migración".

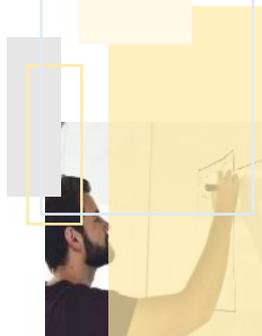


## Conferencias, Ferias, Congresos y Jornadas Internacionales

### EMPLEO



### FORMACIÓN



### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### EMPLEO

##### **Seventh CareersNet annual meeting**

##### **Séptima reunión anual de CareersNet**

(Estocolmo, Suecia, 1 junio)

##### **Conference on deep tech entrepreneurship for an innovative, resilient, and competitive internal market**

##### **Conferencia sobre emprendimiento en tecnología avanzada para un mercado interno innovador, resiliente y competitivo**

(Estocolmo, Suecia, 1-2 junio)

##### **Global value chain and labour rights: problems and new regulatory perspectives**

##### **Cadena global de valor y derechos laborales: problemas y nuevas perspectivas regulatorias**

(Evento virtual, 8 junio)

##### **EVBB Annual International Conference**

##### **Conferencia Internacional Anual Asoc. Europea de Institutos de Form. Prof.**

(Upsala, Suecia, 8-10 junio)

##### **Posting of workers, cross-border telework and questions with social security**

##### **Desplazamiento de trabajadores, teletrabajo transfronterizo y cuestiones con la seguridad social**

(Tallin, Estonia, 16 junio)

##### **Microcredentials – a labour market megatrend**

##### **Microcredenciales: una megatendencia del mercado laboral**

(Evento virtual, 22-23 junio)

#### FORMACIÓN

##### **New Scenes for Career Guidance**

##### **Nuevos Escenarios para la Orientación Profesional**

(Estocolmo, Suecia, 31 mayo -1 junio)

##### **2023 joint Cedefop/OECD symposium on Apprenticeships and the digital transition**

##### **Simposio conjunto Cedefop/OCDE de 2023 sobre aprendizaje y transición digital**

(Tesalónica, Grecia, 15-16 junio)

#### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

##### **10th International Congress on Occupational Health and Risk Prevention - X Congreso Internacional de Salud Laboral y Prevención de Riesgos**

(Madrid, España 7-8 junio)

##### **39° Congresso Nazionale di igiene industriale e ambientale - 39th National Congress of Industrial and Environmental Hygiene**

##### **39° Congreso Nacional de Higiene Industrial y Ambiental**

(Génova, Italia, 14- 16 junio)

##### **Health and Safety at Work International Festival**

##### **Festival Internacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

(Urbino, Italia, 21-23 junio)

##### **SHO 23 – International Symposium on Occupational Safety and Hygiene**

##### **SHO 23 – Simposio Internacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo**

(Oporto, Portugal, 20-21 julio)



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Cohesion 2021-2027: forging an ever-stronger Union - Report on the outcome of 2021-2027 cohesion policy programming**

**Cohesión 2021-2027: forjar una Unión cada vez más fuerte - Informe sobre los resultados de la programación de la política de cohesión 2021-2027**

(Mayo 2023)

El informe muestra cómo la política desencadenará inversiones por un valor total de 545.000 millones de euros, de los cuales 378.000 millones de euros están financiados por la UE. Estos fondos tienen como objetivo fomentar: una convergencia socioeconómica duradera, una cohesión territorial, una Europa social e inclusiva y una transición ecológica y digital fluida y justa, asegurándose de que nadie se quede atrás. En general, los fondos de la política de cohesión pretenden: aumentar el PIB de la UE en un 0,5 % al final del período de aplicación, apoyar la creación de 1,3 millones de puestos de trabajo y proporcionar muchos más beneficios a las regiones y ciudadanos de la UE.



### **Quarterly Report on the Euro Area Volume 22, No 1 (2023)**

**Informe trimestral sobre la zona del euro (QREA), vol. 22, núm. 1 (2023)**

(Mayo 2023)

Esta edición analiza primero el impacto social de la alta inflación de la energía y los alimentos, y segundo, el funcionamiento del mercado laboral en relación con la falta de mano de obra. También analiza dos cuestiones de más largo plazo, que son relevantes para el crecimiento futuro, comenzando por la tendencia a la baja en la productividad total de los factores observada en la zona del euro y en otras economías desarrolladas y concluyendo con el impacto en el comercio del COVID.



### **European Economic Forecast - Spring 2023**

**Pronóstico económico de primavera de 2023**

(Mayo 2023)

Este pronóstico se basa en un conjunto de supuestos técnicos relacionados con los tipos de cambio, las tasas de interés y los precios de las materias primas con una fecha de corte del 25 de abril. Para todos los demás datos entrantes, incluidos los supuestos sobre las políticas gubernamentales, este pronóstico tiene en cuenta la información hasta el 28 de abril inclusive. A menos que se anuncien y especifiquen nuevas políticas con los detalles adecuados, las proyecciones no asumen cambios de política. La economía europea continúa mostrando resiliencia en un contexto global desafiante. Los precios más bajos de la energía, la disminución de las restricciones de suministro y un mercado laboral sólido respaldaron un crecimiento moderado en el primer trimestre de 2023, disipando los temores de una recesión.



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



### **Hybrid work in Europe: Concept and practice**

**Trabajo híbrido en Europa: concepto y práctica**

(Mayo 2023)

Se pretende aportar claridad a este concepto explorando la información disponible de dos fuentes principales: literatura reciente y contribuciones proporcionadas por la Red de corresponsales de Eurofound de toda la Unión Europea. Resume los principales debates sobre el trabajo híbrido en los Estados miembros y muestra cómo se ha implementado el trabajo híbrido en la práctica en toda Europa. También se debaten los principales obstáculos, desafíos, beneficios y oportunidades del trabajo híbrido.



### **Gender differences in motivation to engage in platform work**

**Diferencias de género en la motivación para participar en el trabajo de plataforma**

(Mayo 2023)

Este informe analiza por qué las mujeres se unen a la economía de plataformas y cómo las motivaciones para trabajar en plataformas difieren entre géneros. Muestra que mientras las mujeres se unen a las plataformas para obtener un ingreso adicional y porque les permite la flexibilidad de combinar el trabajo con las tareas del hogar o los compromisos familiares, los hombres se ven impulsados por las oportunidades que aportan las plataformas para trabajar globalmente y expandir su base de clientes. Los resultados sugieren que las plataformas en línea parecen proporcionar a las mujeres un vínculo con el mercado laboral que potencialmente puede evitar su retiro de la población activa durante las diferentes etapas de la vida.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



#### **Developments in working life 2022**

Evolución de la vida laboral 2022  
(Mayo 2023)

Esta publicación comprende informes individuales sobre la evolución de la vida laboral en cada uno de los 27 Estados miembros de la UE y Noruega en 2022, basados en resultados de estudios e investigaciones nacionales. Los temas cubiertos incluyen las respuestas políticas de los gobiernos a la inflación y cómo la inflación ha aparecido en la negociación colectiva; el papel de los interlocutores sociales para hacer frente a la falta de mano de obra; y la vida laboral de los refugiados ucranianos. Los informes también incluyen actualizaciones respecto a temas como la brecha salarial de género, la salud y la seguridad, y el equilibrio entre la vida laboral y personal.



#### **Fostering skills use for sustained business performance**

Evidence from the European Company Survey  
Fomentar el uso de competencias para un desempeño empresarial sostenido  
Evidencia de la Encuesta Europea de Empresas  
(Mayo 2023)

Informe conjunto de Cedefop y Eurofound basado en la Encuesta de empresas europeas de 2019 que muestra que los enfoques gerenciales que cultivan la utilización de competencias, impulsados por una cultura que valora a los empleados como un activo para la organización, conducen a un mejor desempeño de las empresas. En el informe se muestra por qué el bienestar en el lugar de trabajo es fundamental para el mecanismo que vincula la utilización del capital humano con los resultados comerciales y defendieron los enfoques de gestión centrados en las personas.



#### **Changing labour markets: How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition - Background paper**

Cambios en los mercados laborales: cómo prevenir un desajuste entre las habilidades y los trabajos en tiempos de transición - Documento de antecedentes  
(Mayo 2023)

Documento de antecedentes como base para el debate en la reunión informal del Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Asuntos del Consumidor (EPSCO) de los días 3 y 4 de mayo de 2023. El documento describe algunos de los desafíos clave en nuestros mercados laborales en este sentido, y señala algunos factores para mejorar la adecuación de competencias y empleos, tanto a corto como a largo plazo.



#### **Living and working in Europe**

Vivir y trabajar en Europa 2022  
(Mayo 2023)

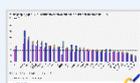
El año 2022 se abrió con un prudente optimismo. Europa estaba saliendo de dos años de la pandemia de COVID-19, con NextGenerationEU estableciendo un plan para una recuperación que construye un futuro fuerte y sostenible. Sin embargo, el ataque ruso a Ucrania a principios de año cambió drásticamente la situación y creó nuevos disturbios en todo el continente. En su trabajo durante el año, Eurofound documentó el impacto del aumento del coste de vida y otros acontecimientos derivados de la guerra en el bienestar económico y psicológico de los europeos. Este anuario de 2022 también resume los hallazgos de la encuesta principal de la Agencia sobre las condiciones de trabajo durante la pandemia, su informe de tendencias en el empleo y su estudio del papel potencial del diálogo social en la transición verde y digital.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



AGENCIA DE ESTADÍSTICAS EUROPEAS

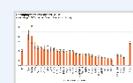


### **Statistics on young people neither in employment nor in education or training**

**Estadísticas sobre los jóvenes que no trabajan ni estudian ni reciben formación**

(Mayo 2023)

Se presentan estadísticas relacionadas con los jóvenes que no trabajan ni estudian ni reciben formación (NINI) en la Unión Europea. Aunque también se proporciona información general para las personas de 15 a 34 años, el grupo de edad principal que se estudia en este artículo consiste en adultos jóvenes de 15 a 29 años. Para este grupo de edad, la Unión Europea ha establecido un objetivo que estipula que la proporción de los jóvenes que no trabajan ni estudian ni reciben formación debería ser inferior al 9 % para 2030. En 2022, se identificó una media del 11,7 % como ninis en la UE. Sin embargo, existen diferencias entre los Estados miembros, ya que varios países ya han alcanzado la meta para 2030.



### **Unemployment statistics and beyond**

**Estadísticas de desempleo y más**

(Mayo 2023)

Este artículo se centra en las estadísticas anuales de desempleo en la Unión Europea y sus Estados miembros de forma individual, así como en tres países de la AELC (Islandia, Noruega y Suiza) y un país candidato (Serbia).



### **ICT specialists in employment**

**Especialistas TIC en el empleo**

(Mayo 2023)

Artículo proporciona una descripción general de la evolución reciente en la demanda de especialistas en Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en Europa utilizando datos sobre el empleo. Los especialistas en TIC se definen como personas que tienen la capacidad de desarrollar, operar y mantener sistemas de TIC y para quienes las TIC constituyen la parte principal de su trabajo ( OCDE, 2004 ).



### **Overview of status and progress of EU Member States towards the SDGs**

**Resumen del estado y progreso de los Estados miembros de la UE hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

(Mayo 2023)

Este artículo presenta una descripción estadística del estado y el progreso de los Estados miembros de la UE hacia los 17 ODS, según el conjunto de indicadores de los ODS de la UE. El estado de cada ODS en un Estado miembro es una agregación de todos los indicadores de un objetivo específico en relación con los otros Estados miembros y la media de la UE. La puntuación de progreso del Estado miembro se basa en las tasas de crecimiento anual promedio de todos los indicadores evaluados en los ODS durante los últimos cinco años.



### **SDG 8 - Decent work and economic growth**

**ODS 8 - Trabajo decente y crecimiento económico**

(Mayo 2023)

Este informe proporciona una evaluación cuantitativa del progreso de la UE hacia los ODS. El ODS 8 reconoce la importancia del crecimiento económico sostenido y altos niveles de productividad económica para la creación de empleos de calidad bien remunerados y exige oportunidades de pleno empleo y trabajo decente para todos.



### **SDG 5 - Gender equality**

**ODS 5 - Igualdad de género**

(Mayo 2023)

Este informe proporciona una evaluación cuantitativa del progreso de la UE hacia el ODS 5. Este objetivo es para lograr la igualdad de género poniendo fin a todas las formas de discriminación, violencia y cualquier práctica nociva contra las mujeres y las niñas. También exige la plena participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### **Labour market slack - employment supply and demand mismatch**

**Amplitud del mercado laboral: desajuste entre la oferta y la demanda de empleo**

(Mayo 2023)

Se centra en las personas que tienen una necesidad de empleo insatisfecha, es decir, todas aquellas que se encuentran desempleadas, o subempleadas (es decir, aquellas que trabajan a tiempo parcial pero que desean y están disponibles para trabajar más), o asociadas a la población activa debido a su disponibilidad para trabajar o su búsqueda de trabajo pero que no están registrados como parte de ella (cumplen con algunos pero no todos los criterios de desempleo de la OIT).

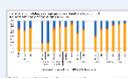


### **Temporary employment statistics**

**Empleo temporal - estadísticas**

(Mayo 2023)

Este artículo presenta los datos más recientes sobre el empleo temporal basados en la Encuesta de población activa de la UE. Muestra la tendencia del empleo temporal e informa sobre el perfil de los trabajadores temporales a lo largo de varias dimensiones como el sexo, la edad, el nivel de educación, la ocupación y la presencia de niños en el hogar. Además, se hace un enfoque específico en los trabajadores de agencia.

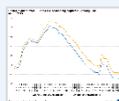


### **Key figures on the changes in the labour market**

**Cifras clave sobre los cambios en el mercado laboral**

(Mayo 2023)

Se abordan los cambios más significativos en el mercado laboral entre el cuarto trimestre de 2021 y el cuarto trimestre de 2022, centrándose en los contratos temporales y en las personas que habían comenzado recientemente un nuevo trabajo.



### **Unemployment statistics**

**Estadísticas de desempleo**

(Mayo 2023)

Este artículo presenta las últimas cifras de desempleo de la Unión Europea, la zona del euro y de los Estados miembros de forma individual.



**ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICOS**



### **Public Employment and Management 2023** **Towards a More Flexible Public Service**

**Empleo y Gestión Pública 2023**  
**Hacia un servicio público más flexible**

(Mayo 2023)

Esta edición explora el tema de la flexibilidad en los trabajadores del servicio público a través de los ángulos de la movilidad, el aprendizaje y el desarrollo, y los acuerdos de trabajo flexibles. Presenta datos y análisis comparativos, así como estudios de casos específicos de países para ayudar a los gobiernos a diseñar e incorporar una mayor flexibilidad. En conjunto, los conocimientos de esta edición pueden ayudar a guiar y dar forma a prácticas de trabajo flexibles para un servicio público de alto rendimiento.



### **Net Zero+ Climate and Economic Resilience in a Changing World**

**Neto Cero+**  
**Resiliencia climática y económica en un mundo cambiante**

(Mayo 2023)

Este informe ofrece a los responsables políticos un conjunto de recomendaciones sobre cómo construir tal resiliencia, derivadas del trabajo relevante para el clima de todos los dominios de políticas de la OCDE, incluida la política económica y fiscal, los asuntos financieros y fiscales, el desarrollo, la ciencia y la tecnología, el empleo y los asuntos sociales y la política ambiental, entre otros. Aporta nuevos conocimientos sobre cómo garantizar que la transición a emisiones netas cero sea en sí misma resistente, al tiempo que aumenta la resiliencia ante los crecientes impactos del cambio climático. Este informe proporciona una síntesis del proyecto OCDE Net Zero+, que cubre la primera fase de una iniciativa transversal en curso, que representa un gran paso adelante para un enfoque de política climática de todo el gobierno de la OCDE.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



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



### **From linear thinking to green growth mindsets**

**Del pensamiento lineal a la mentalidad de crecimiento verde**

(Mayo 2023)

Informe sobre un estudio prospectivo de competencias del Cedefop en el que se analizan las profesiones y competencias esenciales para lograr una economía circular en la UE, y el papel que la Educación y la Formación Profesional puede desempeñar como apoyo. Pasar a un paradigma de economía circular se encuentra en el centro de las ambiciones del Acuerdo Verde Europeo. Cambiar a una economía de "rediseño, reparación y reutilización" conduce a nuevos puestos de trabajo y provoca cambios en los perfiles de trabajo que requieren diseño circular, pensamiento sistémico y habilidades transversales.



### **Entrepreneurship competence in vocational education and training Case study: Spain**

**Competencia emprendedora en la educación y formación profesional**

**Caso de estudio: España**

(Mayo 2023)

Este informe describe cómo la competencia emprendedora está integrada en la Educación y Formación Profesional (EFP) en España. Complementa el conocimiento existente con ejemplos de métodos, herramientas y enfoques que pueden ayudar a los responsables políticos, los centros de Formación Profesional y otras partes interesadas a construir mejores ecosistemas de aprendizaje empresarial.



### **European guidelines for validating non-formal and informal learning Third edition**

**Directrices europeas para validar el aprendizaje no formal e informal**

**Tercera edición**

(Mayo 2023)

Es la tercera actualización de las directrices europeas que sigue y amplía los principios acordados en la Recomendación del Consejo de 2012 sobre validación, y considera la evaluación de la Recomendación y su seguimiento. Las pautas son el resultado de la consulta con las partes interesadas y expertos en validación durante los últimos 3 años. El desarrollo y la implementación de la validación se basan en varios elementos interconectados que, cuando se combinan, pueden fortalecer el papel de la validación a nivel nacional y europeo. Las orientaciones sitúan al individuo en el centro del proceso, respondiendo a necesidades y objetivos. Aportan información sobre la provisión y metodologías de validación y cómo se puede coordinar y llevar a cabo el proceso.



### **The future of work is Learning**

**El futuro del trabajo es aprender**

(Mayo 2023)

Esta publicación presenta los principales logros del Cedefop en 2022. Durante el año nos enfocamos en los "ecosistema" al analizar no solo las competencias y los sistemas de Educación y Formación Profesional, sino también el impacto más amplio de las transiciones digital y verde en las competencias y el empleo. El mundo del trabajo es cada vez más complejo y dinámico. Nuestro trabajo muestra que las tendencias en la Formación Profesional (FP) inicial son para ayudar a los jóvenes a manejar desafíos sociales y del mercado laboral más amplios. También muestra la necesidad de un enfoque más sistemático para continuar con la FP y el aprendizaje de adultos para proporcionar la mejora y el reciclaje que necesita una transición exitosa.



### **Programming document 2023-25**

**Documento de programación 2023-25**

(Mayo 2023)

Este documento recoge el programa de trabajo del Cedefop que responde con flexibilidad a la evolución socioeconómica y los nuevos desafíos a los que se pueden enfrentar los Estados miembros y los interlocutores sociales.



### **The feasibility of using online job advertisements in analysing unmet EU demand**

**La viabilidad de utilizar anuncios de empleo en línea para analizar la demanda insatisfecha de la UE**

(Mayo 2023)

Documento de trabajo que presenta el debate de seis enfoques potenciales para usar anuncios de trabajo en línea para analizar la demanda insatisfecha. Específicamente, busca comprender los desafíos de usar anuncios de trabajo en línea para identificar la falta de trabajadores.



## Publicaciones, Informes, Web Internacionales



### ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO



#### **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023** (Mayo 2023)

En este informe se analizan los patrones mundiales, las diferencias regionales y los resultados por grupos de trabajadores. Además, se ofrecen proyecciones del mercado de trabajo para 2023 y 2024 y se presentan las tendencias de crecimiento de la productividad laboral, analizando los factores que contribuyen a su declive. A la luz de las proyecciones de desaceleración del crecimiento económico y del empleo para 2023, la mayoría de los países no recuperarán los niveles anteriores a la pandemia en un futuro próximo. Los avances en los mercados de trabajo probablemente serán demasiado lentos para reducir los enormes déficits de trabajo decente que ya existían antes de la pandemia y que se exacerbaban con la crisis sanitaria.



#### **La ecologización de las empresas: Transformar los procesos y los lugares de trabajo** (Mayo 2023)

Las medidas para ecologizar los lugares donde las personas realizan su trabajo son parte integrante de la ecologización de las empresas y son importantes tanto para los trabajadores como para los empleadores. Pero hay que hacer más para ayudar a las empresas y a los lugares de trabajo a ser ecológicos y a ser productivos de forma ambientalmente sostenible. En este informe se destacan las herramientas y soluciones innovadoras para que las empresas sean más ecológicas, incluidas las medidas para las pequeñas empresas de los países en desarrollo, así como el papel del diálogo social.



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



#### **Occupational safety and health in Europe: state and trends 2023** **Seguridad y salud en el trabajo en Europa: estado y tendencias 2023** (Mayo 2023)

El informe describe el estado de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en la UE y cubre las tendencias actuales y los desarrollos realizados. Cubre tendencias que se remontan a entre 10 y 25 años, dependiendo de la disponibilidad de datos confiables y problemas metodológicos. También tiene en cuenta los factores contextuales pertinentes y las infraestructuras de SST. Finalmente, concluye con una descripción general de las mejoras, desarrollos estancados y ambiguos, y áreas de preocupación.

## Legislación



**2023/C 148/04**

**Informe Especial 11/2023 — «Apoyo de la UE a la digitalización de las escuelas: Se han realizado inversiones significativas, pero no existe un enfoque estratégico en el uso de la financiación de la UE por parte de los Estados miembros»**

Fecha de publicación: 28 abril

**Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 18 de octubre de 2022, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2022)0241 — C9-0199/2022 — 2022/0165(NLE))**

Fecha de publicación: 28 abril

**Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza 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 cumplimiento ( 1 )**

Fecha de publicación: 17 mayo

**2023/C 177/03**

**Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2022, sobre la igualdad de derechos para las personas con discapacidad (2022/2026(INI))**

Fecha de publicación: 17 mayo

**2023/C 177/06**

**Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de diciembre de 2022, sobre la brecha digital: diferencias sociales como consecuencia de la digitalización (2022/2810(RSP))**

Fecha de publicación: 17 mayo

**2023/C 184/02**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el «Plan de Acción para la Juventud en la Acción Exterior de la UE 2022-2027» [Dictamen de iniciativa]**

Fecha de publicación: 25 mayo

**2023/C 185/08**

**Resolución del Consejo sobre el Espacio Europeo de Educación: con miras a 2025 y más allá**

Fecha de publicación: 26 mayo

## Legislación



**2023/C 184/13**

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación»[COM(2022) 688 final — 2022/0400 (COD)] y sobre la «Propuesta de Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en asuntos de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se suprimen el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE»[COM(2022) 689 final — 2022/0401 (APP)]**

Fecha de publicación: 25 mayo

**2023/C 185/10**

**Conclusiones del Consejo sobre nuevas medidas para hacer realidad el reconocimiento mutuo automático en la educación y la formación**

Fecha de publicación: 26 mayo

## Convocatorias / Consultas



Fin convocatoria: 05/05/2023



**Tarjeta Europea de Discapacidad**

Consulta pública sobre la Tarjeta Europea de Discapacidad



Fin convocatoria: 03/05/2023

**El futuro de la movilidad del aprendizaje**

Consulta pública sobre el futuro de la movilidad del aprendizaje



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

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

**Mayo 2023**

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