



Consejo de la
Unión Europea

**Bruselas, 4 de marzo de 2022
(OR. fr)**

6722/22

**SOC 111
EMPL 74
GENDER 15
ANTIDISCRIM 8**

NOTA

De:	Presidencia
A:	Comité de Representantes Permanentes/Consejo
Asunto:	Lucha contra la discriminación en la contratación y promoción de la diversidad en el mundo del trabajo: herramientas y experiencias - Debate de orientación

Adjunto se remite a las delegaciones la nota de orientación de la Presidencia sobre el asunto de referencia, con vistas al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores (EPSCO) del 14 de marzo de 2022.

Consejo EPSCO (Empleo y Asuntos Sociales)

Bruselas, 14 de marzo de 2022

Debate: Lucha contra la discriminación en la contratación y promoción de la diversidad en el mundo del trabajo: herramientas y experiencias

La consecución de los objetivos de empleo que nos hemos fijado colectivamente en Oporto constituye un reto importante tanto para reforzar el crecimiento europeo como para garantizar la cohesión de nuestras sociedades. Puesto que la crisis ha podido tener efectos más importantes en el empleo de determinadas categorías de personas, ello requiere una actuación a nivel europeo para garantizar que todos los grupos sociales puedan participar plenamente en el mercado laboral.

El pilar europeo de derechos sociales consagra el principio de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. Este principio es de especial importancia para el funcionamiento del mercado laboral, ya que el acceso al empleo de todos los ciudadanos constituye un vector de emancipación individual y cohesión social, mientras que un mercado laboral desigual tiene un coste social importante¹.

Como se destaca en el Plan de Acción para la aplicación del pilar², uno de los retos es la reducción de la brecha de género en el empleo. En términos más generales, parece esencial fomentar la participación en el mercado laboral de todos los grupos sociales y promover la diversidad en el mundo laboral, luchando contra toda forma de discriminación, ya sea por razón de género, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o convicciones u orientación sexual.

¹ «Diversity at work: making the most out of increasingly diverse societies» [Diversidad en el trabajo: sacar el máximo partido a unas sociedades cada vez más diversas], OCDE.

² Comunicación de la Comisión de 4 de marzo de 2021.

La igualdad de trato es un derecho fundamental de la Unión Europea consagrado en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales. Determinados actos legislativos garantizan la aplicación de este principio, como la Directiva 2000/43/CE relativa a la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. La Directiva marco relativa a la igualdad de trato en el empleo (2000/78/CE) amplía el alcance al prohibir la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación³. La Directiva 2006/54/CE aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Las iniciativas legislativas que se están debatiendo actualmente sobre la transparencia salarial o la representación equilibrada en los consejos de administración también deberían ser vectores de progreso en materia de igualdad de género en el mercado laboral.

La Comisión también ha presentado varias iniciativas, como la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025, el Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025, el nuevo Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos 2020-2030 (seguido de la adopción de la Recomendación del Consejo sobre la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos en marzo de 2021), la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025 o la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030. La Plataforma de la UE sobre las Cartas de la Diversidad y las Cartas de la Diversidad a nivel nacional alientan a las organizaciones (ONG, organismos públicos, empresas privadas) a desarrollar y aplicar políticas de diversidad e inclusión. Al firmar una Carta, la organización se compromete voluntariamente a promover la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo, independientemente, por ejemplo, de la edad, la discapacidad, el sexo, el origen étnico, la religión o las creencias o la orientación sexual.

³ Informe de la Comisión sobre la aplicación de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, COM (2021) 139 final.

A pesar de estos mecanismos, más de la mitad de los europeos consideran que la discriminación está extendida en su país⁴. La persistencia de estereotipos y prejuicios, la insuficiente sensibilización de los empresarios y los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones y la aplicación inadecuada de las normas existentes en materia de no discriminación constituyen los principales obstáculos para una verdadera igualdad de trato. Siguen existiendo casos de discriminación por motivos de edad, sexo, discapacidad u origen étnico, en particular en los procesos de contratación o promoción interna. En el contexto del desarrollo de la economía digital, el papel de la inteligencia artificial y de los procesos automatizados de toma de decisiones, en particular en los procesos de contratación, representa también un elemento de vigilancia en la lucha contra la discriminación.

Se han adoptado varias iniciativas en los Estados miembros para sensibilizar a los responsables de la contratación sobre la promoción de la diversidad. Se han aplicado medidas específicas a distintos niveles, como la obligación de formar a los responsables de la contratación, la anonimización de los *curriculum vitae*, la creación de vías de contratación específicas para los grupos infrarrepresentados, la realización de pruebas, la aplicación de etiquetas de diversidad o de cartas de compromisos en las empresas, así como estrategias de recursos humanos para la inclusión de las personas con discapacidad tanto en las empresas privadas como en el sector público.

Los interlocutores sociales⁵ también pueden desempeñar un papel en la lucha contra la discriminación y en la promoción de la diversidad en el mundo laboral. Por último, los organismos nacionales para la igualdad también han demostrado ser instituciones valiosas para fomentar cambios en este ámbito. Este año, la Comisión estudiará la conveniencia de proponer una nueva medida legislativa para reforzar el papel de estos organismos.

⁴ Comisión Europea, Eurobarómetro 2019.

⁵ «Role of social partners in tackling discrimination at work» [Papel de los interlocutores sociales en la lucha contra la discriminación en el trabajo], Eurofound.

Habida cuenta de lo anterior, se ruega a los ministros que respondan a las siguientes preguntas:

- ¿Qué tipo de herramientas concretas deberían promoverse a nivel nacional y europeo para garantizar una diversidad en el mercado laboral que refleje mejor nuestra sociedad (presentación de informes por parte de las empresas, etiquetas en favor de la diversidad, cuotas, incentivos financieros...)? ¿Qué papel podrían desempeñar los interlocutores sociales a este respecto?
 - ¿Qué nuevo impulso puede darse a escala de la UE para luchar contra la discriminación en la contratación, más allá de las medidas que pueden financiarse con cargo al Fondo Social Europeo?
 - ¿Qué papel y qué medios podrían atribuirse a las autoridades de control y a los organismos de promoción de la igualdad para garantizar el pleno respeto del marco jurídico de la Unión en materia de igualdad de trato en el empleo y la ocupación?
-