



Red Europea de Servicios Públicos de Empleo

Mapeo de las respuestas de los SPE contra la discriminación en el mercado laboral

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas
de UGT)

*Escrito por ICON-INSTITUT Public Sector GmbH
Áron Hajnal, Dr Ágota Scharle (Budapest Institute for Policy Analysis)
Marzo 2022*



COMISIÓN EUROPEA

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión
Dirección E - Movilidad laboral y asuntos internacionales
Unidad E1 - Movilidad laboral, Servicios Públicos de Empleo, ELA

Contacto: Elodie Fazi

E-mail: EMPL-PES-SECRETARIAT@ec.europa.eu

*Comisión Europea
B-1049 Bruselas*

Mapeo de las respuestas de los SPE contra la discriminación en el mercado laboral

Comisión Europea

Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión
Dirección E - Movilidad laboral y asuntos internacionales

La Red Europea de Servicios Públicos de Empleo se creó a raíz de una Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo de junio de 2014, modificada en 2020. Su objetivo es reforzar la capacidad, la eficacia y la eficiencia de los SPE. Esta actividad se ha desarrollado en el marco del programa de trabajo de la Red Europea de SPE. Para más información: <http://ec.europa.eu/social/PESNetwork>.

Esta actividad ha recibido apoyo financiero del Programa de la Unión Europea para el Empleo y la Innovación Social "EaSI" (2014-2020). Para más información, consultar: <http://ec.europa.eu/social/easi>.

AVISO LEGAL

La información y las opiniones expuestas en este documento pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente la opinión oficial de la Unión Europea. Ni las instituciones y órganos de la Unión Europea ni ninguna persona que actúe en su nombre serán responsables del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo. Más información sobre la Unión Europea está disponible en Internet (<http://www.europa.eu>).

ES PDF

ISBN: 978-92-76-53402-0

doi: 10.2767/40536

KE-07-22-463-EN-N

Manuscrito terminado en marzo de 2022.

La Comisión Europea no es responsable de ninguna consecuencia derivada de la reutilización de esta publicación.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, 2022.

© Unión Europea, 2022



La política de reutilización de los documentos de la Comisión Europea se aplica mediante la Decisión 2011/833/UE de la Comisión, de 12 de diciembre de 2011, relativa a la reutilización de documentos de la Comisión (DO L 330 de 14.12.2011, p. 39). Salvo indicación en contrario, la reutilización de este documento está autorizada bajo una licencia Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Esto significa que se permite la reutilización siempre que se dé el crédito adecuado y se indiquen los cambios.

Para cualquier uso o reproducción de elementos que no sean propiedad de la Unión Europea, puede ser necesario solicitar permiso directamente a los respectivos titulares de derechos.

TABLA DE CONTENIDOS

LISTA DE TABLAS	6
TABLA DE ACRONIMOS	7
RESUMEN EJECUTIVO	8
1. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Antecedentes y orientación del informe	12
1.2. Pruebas que respaldan el argumento empresarial en favor de la igualdad y la diversidad.....	13
1.3. Formas de discriminación en el empleo.....	14
2. DISCRIMINACIÓN EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN	16
2.1. Discriminación en diferentes etapas del proceso de contratación.....	16
2.2. Evidencia empírica sobre la discriminación en el mercado de trabajo	18
3. PRÁCTICAS ACTUALES DE LOS SPE PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN	20
3.1. Marcos jurídicos y mandatos de los SPE en la política contra la discriminación	20
3.2. Enfoques del SPE para combatir la discriminación	21
3.3. Prácticas de los SPE para promover la diversidad en sus propias políticas de RRHH	24
3.4. Políticas más comunes de los SPE para combatir la discriminación	25
3.5. Políticas comunes en los SPE con puntajes más altos de efectividad del gobierno.....	27
3.6. Políticas del SPE menos comúnmente utilizadas.....	30
3.7. Enfoques de los SPE para atender a los solicitantes de empleo con discapacidades	32
3.8. Cooperación con otras partes interesadas	36
3.9. Barreras que enfrenta el SPE.....	37
4. RESUMEN DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES POLÍTICAS.....	39
4.1. Principales conclusiones	39
4.2. Recomendaciones	40
5. REFERENCIAS	42
ANEXO 1. ORGANISMOS DE IGUALDAD Y CARACTERÍSTICAS PROTEGIDAS EN LAS LEGISLACIONES NACIONALES	45
ANEXO 2. CATEGORIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LOS SPE	48

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Resumen de las políticas de los SPE relativas a la discriminación en el mercado laboral ..	10
Tabla 2. Enfoque de la discriminación por parte de SPE	21
Tabla 3. Número de SPE que utilizan herramientas específicas contra la discriminación	25
Tabla 4. Número de SPE (con mayor y menor efectividad gubernamental según el indicador del WGI) que utilizan herramientas particulares contra la discriminación	28
Tabla 5. Número de SPE que utilizan herramientas específicas contra la discriminación (continuación)	30
Tabla 6. Enfoque de la prestación de servicios especializados, proporción de los SPE	32
Tabla 7. Políticas que varios SPE dirigen específicamente a los solicitantes de empleo con discapacidad, número de SPE	33
Tabla 8. Número de SPE que aplican políticas específicamente adaptadas a los solicitantes de empleo con discapacidad.....	34
Tabla 9. Número de SPE que cooperan con determinadas partes interesadas	36
Tabla 10. Número de SPE que notifican obstáculos particulares	37

TABLA DE ACRONIMOS

ADR	Normas contra la discriminación
CE	Comisión Europea
LGBTIQ	Lesbianas, gays, bisexuales, trans, no binarias, intersexuales y queer
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
Red SPE	Red Europea de Servicios Públicos de Empleo
SPE	Servicios Públicos de Empleo
UE	Unión Europea
WGI	Índice de Gobernanza

RESUMEN EJECUTIVO

La discriminación en el mercado de trabajo es especialmente perjudicial, ya que aumenta las desigualdades económicas y refuerza la discriminación en otros ámbitos de la vida. Durante las últimas décadas, la UE ha prestado cada vez más atención a la lucha contra la discriminación y ha realizado progresos significativos en la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo. A pesar de estos logros, se necesitan más esfuerzos, tanto a nivel nacional como de la UE.

El presente informe se centra en el papel potencial y las prácticas reales de los servicios públicos de empleo (SPE) en la lucha contra la discriminación en el mercado laboral. En términos jurídicos, los órganos de igualdad de la mayoría de los países son el principal organismo gubernamental encargado de detectar y sancionar la discriminación en el mercado de trabajo y en otros ámbitos de la vida. Sin embargo, los SPE también pueden desempeñar un papel importante a través de acciones para contrarrestar las desventajas que encuentran los demandantes de empleo que sufren discriminación y proporcionar información e incentivos a los empleadores. Además, si los SPE promueven la diversidad dentro de sus propias estrategias de recursos humanos, esto puede fortalecer los esfuerzos de los SPE para llegar a los grupos discriminados y también les ayudará a entender lo que otros empleadores necesitan.

La discriminación en el mercado de trabajo puede afectar el empleo, la elección ocupacional y el progreso hacia puestos directivos, así como los salarios. Puede adoptar formas directas e indirectas. Esto último sucede cuando una política se aplica uniformemente pero afecta negativamente a un grupo en particular, debido a alguna característica que comparten.

Las causas de la discriminación pueden estar arraigadas en los gustos individuales, la cultura, los estereotipos relacionados con la productividad percibida de un grupo o en las características medias percibidas de un grupo. Las teorías existentes que explican la discriminación apuntan a una variedad de herramientas que los SPE pueden utilizar para combatir la discriminación.

La gama de herramientas potencialmente eficaces puede variar entre grupos discriminados. Las medidas del lado de la oferta que mitigan las desventajas de los solicitantes de empleo son importantes para los grupos que enfrentan barreras para acceder a la educación, los que enfrentan múltiples formas de exclusión y los que carecen de información y redes sociales en la sociedad en general, como se discutió en los talleres de revisión temática de la Red SPE y sus documentos de apoyo, p. ej., sobre los grupos vulnerables o sobre la activación de los inactivos. La sensibilización y el asesoramiento de los empleadores pueden ser necesarios para todos los grupos, especialmente cuando la discriminación se basa en la falta de información y en estereotipos o en normas sociales anticuadas. Los incentivos financieros para los empleadores pueden ser más eficaces para grupos específicos (p. ej., las personas con discapacidad o los jóvenes con experiencia laboral limitada, donde la discriminación se basa típicamente en la percepción de una productividad media más baja del grupo).

Resultados de la encuesta SPE

Una encuesta reciente encargada por la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo recopiló información sobre las prácticas actuales de los SPE en relación con la discriminación en el mercado laboral. Las conclusiones que se resumen a continuación se basan en la respuesta de 22 SPE europeos de junio de 2021.

En cuanto a su propia estrategia de recursos humanos, siete de los SPE que respondieron tienen una estrategia de diversidad proactiva y elaborada para todos (BE-Actiris, BE-VDAB, DE, FR, IE y NL) o algunos grupos discriminados (AT para mujeres). Sin embargo, la mayoría de los SPE informaron de que tenían un compromiso general (establecido en la legislación nacional, decretos ministeriales o la carta de diversidad nacional) para

garantizar la igualdad de oportunidades para todos en su proceso de contratación y gestión de recursos humanos.

En cuanto a los servicios a los usuarios, las prácticas actuales varían mucho de un SPE a otro. En la mayoría de los países, el mandato del SPE se limita a su función general de apoyo a la búsqueda de empleo y protección de los derechos de los solicitantes de empleo contra la discriminación en el mercado laboral. Sin embargo, algunos SPE tienen una estrategia detallada y proactiva contra la discriminación, otros SPE incorporan el apoyo a los grupos discriminados en su enfoque general de servicios individualizados, mientras que otros se centran en las vulnerabilidades del mercado laboral y abordan la discriminación indirectamente.

Aunque la mayoría de los SPE incluyen la igualdad de trato en su estrategia y muchos tienen objetivos concretos, carecen de pruebas sobre la eficacia de las medidas contra la discriminación.

Hay dos conjuntos de herramientas que casi todos los SPE utilizan. En primer lugar, en sus procesos internos, los SPE garantizan el acceso a la información y la ubicación física a todos los solicitantes de empleo e informan a sus asesores de la obligación de garantizar la igualdad de acceso a todos los solicitantes de empleo. En segundo lugar, todos los SPE utilizan algunos incentivos para los empleadores. Revisan los anuncios de empleo para eliminar los elementos discriminatorios antes de publicarlos y casi todos los SPE ofrecen incentivos financieros a los empleadores para contratar a grupos discriminados, y asesoramiento y apoyo financiero para la adaptación en el lugar de trabajo para apoyar la contratación de solicitantes de empleo con discapacidad (véase la Tabla 1).

Las medidas específicas de apoyo a los solicitantes de empleo de los grupos discriminados están ligeramente menos extendidas: 14 de los encuestados emplean personal especializado u ofrecen orientación e incentivos financieros para apoyar a los solicitantes de empleo pertenecientes a un grupo discriminado. Solo la mitad de los SPE informaron de que tenían una política explícita de emplear consejeros o mentores pertenecientes a grupos minoritarios. Alrededor de la mitad de los encuestados ofrecen servicios de oferta y medidas a los solicitantes de empleo con discapacidad (pruebas de capacidad, orientación laboral, rehabilitación profesional o pruebas de empleo).

Los procesos internos elaborados para garantizar la igualdad de acceso a los servicios de SPE también son relativamente menos comunes. Apenas la mitad (de 11 a 13) de los SPE encuestados han sido objeto de un examen de casos de discriminación por parte de un organismo independiente, utilizan indicadores objetivo para participar en las políticas activas de empleo (ALMP) o disponen de un mecanismo para denunciar la discriminación de forma anónima. Sin embargo, hay varias buenas prácticas en este ámbito, como el SPE irlandés que supervisa periódicamente el número de romaníes que utilizan el SPE, que se refieren a la formación y la educación, y los que se refieren a los programas estatales de empleo. Varios SPE también han elaborado procedimientos internos para hacer frente a la discriminación por parte del personal de los SPE (p. ej., NL, SE y SI).

Hay algunas políticas de demanda menos utilizadas, como la sensibilización de los empleadores y los subsidios para la asistencia personal (para los solicitantes de empleo con discapacidad).

Existen varias herramientas políticas que son potencialmente eficaces, pero que son relativamente raras en la práctica actual de los SPE: la mayoría de ellas requieren un nivel relativamente alto de conocimientos especializados, recursos financieros o nivel de desarrollo organizativo dentro de los SPE. Hay dos países (AT y SE) donde casi todas estas políticas están implementadas. Estos incluyen (1) disposiciones elaboradas para denunciar discriminación y manejar quejas, (2) mentores pertenecientes a un grupo minoritario y apoyo de ingresos adecuado para buscadores de empleo vulnerables durante la participación en ALMP, y (3) asesoramiento especializado para empleadores sobre políticas y herramientas contra la discriminación.

Todos los SPE informaron de que cooperaban con varias partes interesadas en la lucha contra la discriminación, especialmente con los empleadores, sus asociaciones y los sindicatos. Al mismo tiempo, varios SPE informaron de dificultades debidas a la falta de apertura por parte de los empleadores. Es importante destacar que solo la mitad de los SPE que respondieron cooperaron con los organismos de igualdad, y ninguno informó de cooperación con organizaciones de interés que representaban a grupos discriminados, excepto los de personas con discapacidad.

Recomendaciones

Parece haber margen para ampliar el conjunto de herramientas utilizadas por los SPE para reducir la discriminación. La caja de herramientas actual está dominada por las políticas del lado de la demanda, que pueden ser eficaces pero no abordar todas las fuentes de discriminación. Tal vez sea necesario ampliar el uso y la gama de medidas y procedimientos internos relacionados con la oferta.

Es probable que la necesidad de estas medidas adicionales varíe entre los distintos grupos en riesgo de discriminación. Estas consideraciones también subrayan la necesidad de más pruebas sobre lo que funciona y lo que es rentable para cada grupo objetivo. Por último, los SPE también pueden necesitar aumentar la gama de partes interesadas con las que cooperan para corregir la discriminación.

Tabla 1. Resumen de las políticas de los SPE relativas a la discriminación en el mercado laboral

Los SPE se ordenan de acuerdo con su enfoque institucional para hacer frente a la discriminación (c.f. últimas tres filas).

	AT	BE-ACTIRIS	DE	NL	IE	FR	HR	LV	SE	EL	ES	LT	BE-VDAB	EE	PL	CY	DK	IS	MT	SI	SK	BG	total
Instalaciones e información de los SPE accesibles a todos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	20
La obligación de garantizar la igualdad de acceso se menciona en el protocolo de los consejeros de los SPE	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X		X		X	18
Consejeros de los SPE reciben formación inicial sobre igualdad de acceso	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X		X		X		X	17
Los informes de discriminación son examinados por un organismo independiente	X	X		X	X	X	X	X	X	X		X		X						X		X	13
Indicadores meta para la participación de grupos vulnerables	X	X	X	X		X		X		X								X		X	X	X	11
Facilidad para denunciar la discriminación de forma anónima		X	X	X	X		X	X	X				X			X				X		X	11
Los SPE cuentan con protocolo para denunciar discriminación	X	X		X	X		X	X	X				X			X							9
El SPE contrata a un funcionario responsable de la igualdad de trato de las minorías	X	X	X			X			X			X						X					7
El SPE ha dedicado su personal a apoyar a las minorías	X	X	X		X	X	X	X		X		X	X				X	X	X		X		14
La tutoría se ofrece a todos los necesitados		X	X	X	X	X		X	X			X				X		X	X	X	X	X	14
Incentivos (financieros/de otro tipo) para las personas en riesgo de discriminación	X	X			X	X			X		X	X		X		X	X	X		X	X	X	14
Los SPE emplean consejeros o mentores pertenecientes a minorías	X	X	X						X	X				X		X	X	X			X	X	11
Apoyo adecuado a los ingresos durante la capacitación/ALMP	X				X		X		X			X		X				X		X		X	9

Mapeo de las respuestas de los SPE contra la discriminación en el mercado laboral

Actividades de divulgación en las que participa directamente la comunidad minoritaria	X	X								X				X	X					X			8	
Preparación para el trabajo, pruebas de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						X	X	X	X			X		15
Rehabilitación vocacional	X	X	X	X	X		X		X	X		X				X	X	X	X					13
Apoyo de seguimiento				X	X	X			X	X		X		X		X	X	X	X			X		12
Entrenamiento laboral	X		X	X					X	X					X		X	X	X	X	X	X		11
Prueba de habilidad		X	X	X				X	X	X						X	X	X	X					10
Comprobación sistemática de los anuncios de empleo	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	21
Asesoramiento sobre la adaptación en el lugar de trabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X	X	X	X		19
Apoyo financiero para la adaptación en el lugar de trabajo	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X			X	X	18
Incentivos financieros para contratar a solicitantes de empleo pertenecientes a minorías	X	X	X	X	X	X			X	X	X		X		X	X	X			X	X	X		17
Sensibilización de los empresarios	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X		X		X		X	X			15
Subsidio por asistencia personal en desplazamientos / ejecución de trabajo	X		X	X		X		X	X			X		X	X	X	X	X	X			X		14
Asesoramiento sobre otras herramientas contra la discriminación (empleadores)	X	X				X			X			X	X	X				X					X	9
Sancionar a los empleadores discriminatorios	X								X							X		X	X			X	X	7
El reclutamiento anónimo se promueve activamente entre los empleadores	X					X		X									X						X	5
Comprobar si el empleador tiene un plan de igualdad (si es necesario)	X							X															X	3
Los SPE tienen una definición interna de trabajo para la discriminación	X	X	X	X					X				X	X	X								X	9
Se identifican grupos objetivo específicos	X	X	X						X	X						X		X			X	X	X	10
Enfoque general*	a	a	a	a	a	a	a	a	c	c	c	c	b	b	b	b	b	b	b	b	b	b	d	

Nota: * a) El código de prácticas/protocolos de los SPE especifica normas detalladas contra la discriminación (ADR) y éstas se aplican en la práctica; b) La legislación/ADR nacional se aplica a las prácticas de los SPE pero no se integra explícitamente en las normas internas; c) La ADR nacional se menciona explícitamente en el código de prácticas de los SPE; pero no se especifican medidas; d) otras.

Fuente: Encuesta de la red SPE.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes y orientación del informe

La discriminación en el mercado laboral viola los derechos humanos fundamentales establecidos en los Convenios C100 y C111 de la OIT. La discriminación en el mercado de trabajo es posiblemente una de las formas más perjudiciales de discriminación, ya que amplía las desigualdades económicas, refuerza la discriminación en otros ámbitos y profundiza la exclusión social. Hallazgos empíricos recientes también sugieren que los niveles más altos de discriminación están asociados con un menor crecimiento económico (Asali y Gurashvili, 2020).

En las últimas décadas, la discriminación ha recibido cada vez más atención en la UE. En 2000, la Comisión aprobó dos directivas innovadoras que prohíben la discriminación en el lugar de trabajo por motivos de religión o convicciones, edad, orientación sexual, discapacidad (regulada por la Directiva 2000/78/CE), origen racial y étnico (regulada por la Directiva 2000/43/CE). El compromiso de luchar contra la discriminación se ha visto reforzado por varios documentos, entre ellos:

- la Carta de los Derechos Fundamentales adoptada en diciembre de 2000;
- la Segunda Parte de la Versión Consolidada del Tratado de la Unión Europea;
- la Directiva refundida (2006/54/CE) que refuerza una serie de directivas existentes sobre la igualdad de género en el empleo y la ocupación;
- otros documentos sobre la igualdad de género, como la Directiva sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (2004/113/CE), la Directiva sobre el Permiso Parental (2010/18/UE) y la Recomendación de la Comisión sobre la transparencia salarial (2014/124/UE);
- la Proclamación del Pilar Europeo de Derechos Sociales adoptada en 2017;
- una serie de planes de acción y estrategias adoptados en 2020, incluida la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, el Plan de Acción de la UE contra el Racismo 2020-2025, el nuevo Marco estratégico de la UE para la población romaní, la Estrategia para la igualdad de las personas LGBTIQ 2020-2025, la Estrategia de la UE para reforzar la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales, la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030 y el Plan de Acción del Pilar Europeo de los Derechos Sociales.

A pesar de estos importantes esfuerzos y avances, la discriminación sigue siendo un reto en la UE, lo que refuerza la necesidad de seguir investigando las políticas antidiscriminatorias.

Los enfoques basados en los derechos humanos reconocen que los empleadores pueden desempeñar un papel decisivo en la protección de los derechos humanos y las normas laborales, y también tienen la responsabilidad de cumplirlas. El enfoque también hace hincapié en el deber de las instituciones públicas de promover el cumplimiento mediante la introducción y aplicación de reglamentaciones adecuadas y el suministro de información e incentivos a los empleadores.

Los SPE son uno de los actores clave que pueden elaborar e implementar eficazmente políticas que reduzcan la discriminación en el mercado laboral. En varios documentos estratégicos se pide a los proveedores de empleo y capacitación que refuercen el apoyo a los grupos vulnerables¹. Sin embargo, hay muy poca evidencia empírica sobre las prácticas de los SPE en esta área, este informe contribuye a llenar la brecha.

¹ Por ejemplo, la Recomendación del Consejo sobre educación y formación profesionales (EFP) pide que los sistemas de EFP sean inclusivos para los grupos vulnerables, mientras que la Garantía Juvenil reforzada recomienda reforzar los esfuerzos de divulgación hacia los jóvenes vulnerables, especialmente los Nini, incluidos los que tienen discapacidades y problemas multidimensionales.

El informe tiene como objetivo apoyar la elaboración de políticas basadas en evidencia mediante el mapeo de las prácticas actuales de SPE y proporcionando un "menú" detallado de buenas prácticas para que los SPE de la UE aborden diversas formas de discriminación en el mercado laboral. Los SPE pueden abordar la discriminación en el mercado laboral en tres áreas clave. En primer lugar, los SPE pueden elaborar e implementar políticas para reducir la discriminación en el mercado laboral, especialmente en el proceso de contratación. En segundo lugar, como empleador, los SPE pueden aplicar buenas prácticas para eliminar elementos discriminatorios en sus propios procesos internos. Finalmente, los SPE pueden implementar buenas prácticas para reducir la discriminación en sus servicios para las personas que buscan empleo.

Este informe también apoya la implementación de la Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad 2021-2030)², y la iniciativa relacionada de la Red SPE para preparar un conjunto de herramientas para la integración laboral de las personas con discapacidad. En 2022, la Comisión presentará un paquete para mejorar los resultados de las personas con discapacidad en el mercado laboral, buscando la cooperación con la Red SPE y otras partes interesadas. El paquete apoyará la aplicación de las Directrices de Empleo pertinentes, proporcionará orientación y fomentará el aprendizaje mutuo, entre otras políticas, sobre la promoción de perspectivas de contratación mediante la acción afirmativa y la lucha contra los estereotipos. En consecuencia, la lucha contra la discriminación contra la discapacidad se examinará con más detalle en el presente informe.

El informe está estructurado de la siguiente manera. En las secciones siguientes se examinan brevemente los argumentos comerciales en favor de la igualdad y la diversidad y las formas de discriminación. En el capítulo 2 se describen las posibles formas y las pruebas empíricas existentes de discriminación en el proceso de contratación. El capítulo 3 presenta las prácticas actuales de los SPE para hacer frente a la discriminación, basadas en gran medida en una encuesta a fondo realizada con el SPE en los 27 Estados miembros de la UE, así como en Islandia, Liechtenstein y Noruega. Sobre la base de las conclusiones de la investigación documental y la parte empírica, en el capítulo 4 se extraen algunas lecciones clave e implicaciones políticas.

Terminología

Varios grupos se enfrentan a la discriminación. La legislación especifica las características por las que está específicamente prohibido discriminar. Por lo tanto, estas se denominan "características protegidas" en todo el informe. Sin embargo, otros grupos en un país también pueden experimentar discriminación debido a características no mencionadas específicamente en la ley. Además, existe cierto solapamiento entre las políticas y medidas de lucha contra la discriminación y las destinadas a apoyar a los colectivos con problemas en el mercado laboral. Cuando se abordan múltiples grupos, términos como grupos vulnerables, grupos desfavorecidos, grupos minoritarios y grupos que enfrentan discriminación se usan a veces de manera más o menos intercambiable en este informe.

1.2. Pruebas que respaldan el argumento empresarial en favor de la igualdad y la diversidad

Varios estudios consideran, el caso empresarial para la igualdad y la diversidad: los beneficios de tener una fuerza de trabajo diversa y los costos de una falta de prácticas de igualdad.

² La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones se publicó en marzo de 2021 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=COM:2021:101:FIN>.

- Ozbilgin y Tatli (2011) encontraron evidencia de que la falta de una política de gestión de la igualdad podría conducir a una mayor rotación del personal y a la pérdida de empleados talentosos. Sánchez y Brock (1996) informaron que la discriminación percibida puede contribuir a resultados negativos de los empleados, como un menor compromiso organizacional, una menor satisfacción laboral y una mayor tensión laboral.
- Lorenzo et al. (2018) encontraron que el aumento de la diversidad de los equipos de liderazgo conduce a una mayor y mejor innovación y un mejor rendimiento financiero. En un estudio realizado por Sahay y Cihak (2018) para el FMI, se han identificado beneficios más amplios de las políticas inclusivas más allá de abordar la igualdad de género. Llegaron a la conclusión de que el aumento de la representación de la mujer en todos los niveles del sistema financiero mundial fomentaría una mayor estabilidad en el sistema bancario y mejoraría el crecimiento económico.
- La investigación realizada por Fernández-Torres, Palomo-Zurdo y Gutiérrez-Fernández (2022) analizó los datos de 162 empresas que cotizan en bolsa entre 2005 y 2017 y encontró que las más rentables son las que tienen la mayor representación femenina en sus juntas directivas.
- Una revisión de la literatura por Cox y Blake (1991) identificó seis beneficios empresariales principales de la contratación de una fuerza laboral diversa:
 - o Beneficios de costos: los empleados que gestionan bien la diversidad obtienen ventajas de costos sobre aquellos que hacen un trabajo deficiente y experimentan gastos adicionales debido a políticas de integración deficientes.
 - o Adquisición de recursos: los empleadores que adopten un enfoque de gestión de la diversidad desarrollarán una reputación favorable como posibles empleadores de mujeres y minorías étnicas y, por lo tanto, atraerán al mejor personal.
 - o Marketing: las corporaciones multinacionales obtendrán conocimientos y sensibilidad cultural al tener personal con raíces en otros países, lo que mejorará el marketing.
 - o Creatividad: la presencia de diversas perspectivas y menos énfasis en la conformidad con las normas pasadas mejora la creatividad.
 - o Resolución de problemas: los grupos heterogéneos producen mejores decisiones y resolución de problemas a través de una gama más amplia de perspectivas.
 - o Flexibilidad del sistema: los sistemas se vuelven menos estandarizados y, por lo tanto, más fluidos, lo que crea más flexibilidad para reaccionar a los cambios en el entorno empresarial.

1.3. Formas de discriminación en el empleo

La discriminación en el mercado de trabajo puede adoptar diferentes formas y afectar a diversos grupos (los datos empíricos se resumen en la sección 2.2). Dos de las formas más importantes de discriminación en el mercado de trabajo son la discriminación salarial (cuando una persona recibe una remuneración inferior a otra que realiza el mismo trabajo) y la discriminación en el empleo (una persona tiene potencialmente el mismo nivel de productividad que las personas que trabajan en un empleo del que está excluida).

Una forma específica de discriminación en el empleo es la segregación ocupacional, es decir, cuando los grupos desfavorecidos se limitan a algunas ocupaciones (normalmente de bajos ingresos). Otras formas, como el acoso a grupos desfavorecidos en el lugar de trabajo, también han sido objeto de debate científico y público (Raver y Nishii 2010).

La discriminación puede producirse directa o indirectamente. La discriminación directa ocurre cuando alguien recibe peor tratamiento que otra persona porque (se percibe que) tiene una característica protegida. La discriminación indirecta se produce cuando una norma determinada tiene un efecto indirecto injusto en las personas que comparten una característica particular. Por ejemplo, si una empresa excluye a los trabajadores a tiempo parcial de los ascensos directivos, las mujeres son discriminadas indirectamente, ya que a menudo no pueden trabajar a tiempo completo debido a las responsabilidades familiares. Los casos reales de discriminación en el lugar de trabajo pueden variar por sutileza, formalidad e intencionalidad y estas dimensiones constituyen un continuo entre los extremos (Jones et al., 2017).

En cuanto a los grupos potencialmente afectados, la literatura generalmente define grupos visibles y no visibles. La primera incluye a las mujeres, las personas de edad, las personas con ciertas discapacidades, los jóvenes y los grupos étnicos minoritarios (visibles), mientras que la segunda incluye a las minorías religiosas, las personas con problemas de salud mental y ciertas discapacidades y las personas LGBTIQ. Es importante señalar que las personas que pertenecen a más de uno de los grupos anteriores pueden enfrentarse a múltiples casos de discriminación visible y no visible.

2. DISCRIMINACIÓN EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN

Dado que las políticas antidiscriminatorias de los SPE pueden centrarse principalmente en la discriminación en el proceso de contratación, es importante comprender las formas y las razones por las que puede producirse la discriminación durante el proceso. En el presente capítulo se examinan los riesgos de discriminación en las diferentes etapas del proceso de contratación y se presentan a continuación las pruebas empíricas pertinentes.

2.1. Discriminación en diferentes etapas del proceso de contratación

Los SPE pueden influir en el proceso de contratación de los empleadores de varias maneras. Los SPE pueden examinar los anuncios de empleo colocados en su base de datos de vacantes en busca de elementos que discriminen directamente a cualquier grupo de trabajadores. Los SPE también pueden sensibilizar y orientar a los empleadores sobre la forma de evitar la discriminación indirecta, p. ej., en las descripciones o pruebas de empleo, y de evitar la discriminación no intencionada, p. ej., utilizando decisiones automatizadas en algunas etapas del proceso de selección. Como se verá en esta sección, hay varios casos en el proceso de contratación en los que los empleadores pueden (a menudo involuntariamente) discriminar, lo que subraya la necesidad de un enfoque amplio en las actividades de lucha contra la discriminación, que va más allá de la selección de los anuncios de empleo (actividad básica de todos los SPE, como se muestra en el capítulo 3).

Descripción del trabajo

Las descripciones de puestos de trabajo pueden implicar - a menudo involuntariamente - una discriminación indirecta al excluir o disuadir a determinados grupos desfavorecidos de presentar su candidatura. En primer lugar, los anuncios de empleo pueden incluir requisitos que no son estrictamente necesarios para el puesto, pero como resultado excluyen algunos grupos. Por ejemplo, las disposiciones estrictas sobre el tiempo de trabajo pueden excluir a las madres de niños de corta edad, la competencia escrita en el idioma local puede excluir a algunos trabajadores inmigrantes, mientras que los requisitos para años consecutivos de experiencia excluyen a las personas que han tenido pausas de transporte debido a la maternidad o enfermedad. Si bien en algunos casos estas características son efectivamente necesarias para el puesto, a veces se incluyen en los requisitos de empleo inconscientemente debido, por ejemplo, a las costumbres y prácticas existentes en el proceso de contratación.

En segundo lugar, ciertos términos y frases en la descripción de un trabajo pueden desanimar a algunos grupos a postularse. Por ejemplo, la frase "entorno joven y dinámico" se usa a menudo en los anuncios de trabajo, lo que podría desalentar a los solicitantes de mediana edad o mayores. Además, algunos adjetivos pueden tener sesgos de género debido a los estereotipos existentes (p. ej., concluyente, decisivo, confiado, honesto, cooperativo). En tercer lugar, los títulos de trabajo sesgados también pueden desalentar a ciertos candidatos que de otro modo serían adecuados (por ejemplo, los términos camarero o camarera).

Publicidad del trabajo

Los canales y formas en que se anuncian los puestos de trabajo también pueden tener efectos discriminatorios. Por ejemplo, la publicidad informal boca a boca puede excluir a algunos grupos desfavorecidos. Los grupos desfavorecidos pueden quedar excluidos de los grupos de amigos y conocidos cuando se difunde esa información informal sobre el empleo. Esta práctica refuerza y agrava las disparidades existentes en el mercado laboral. Otro riesgo potencial es que las personas con determinadas discapacidades no pueden acceder a determinados canales de información (p. ej., las personas con discapacidad visual no pueden leer los anuncios de empleo publicados en los escaparates de los comercios), y que algunos demandantes de empleo desfavorecidos pueden carecer de conocimientos de TI o de acceso a TI, limitar su acceso a la información en las redes sociales en línea.

Cribado y selección para entrevistas

Durante la fase de evaluación y selección, los empleadores pueden discriminar en función de las características que incluye directa o indirectamente el CV, y pueden recopilar más información de Internet. Esta es la etapa en la que la discriminación es relativamente fácil de medir y, por lo tanto, el enfoque de la mayoría de los estudios de experimentos de campo (consulte la sección 2.2). En esta etapa, la selección sobre la base de suposiciones válidas sobre las correlaciones entre las características observables y la productividad (no observable) puede ser una práctica lógica para los empleadores, ya que a menudo tienen que seleccionar entre un gran número de candidatos sobre la base de información limitada. La discriminación no intencional o basada en prejuicios también puede ocurrir a través del juicio subjetivo de los funcionarios involucrados en el proceso de selección (por ejemplo, los candidatos con características específicas pueden recibir puntajes más bajos en las cualidades evaluadas por los candidatos a funcionarios de recursos humanos, o viceversa).

Entrevistas

Por una parte, durante las entrevistas los empleadores también pueden observar otras características que pueden constituir la base de la discriminación (p. ej., algunas discapacidades). Por otro lado, también pueden estimar mejor la productividad (motivación, habilidades, etc.) del candidato. La discriminación estadística³, por lo tanto, es menos probable que ocurra en esta etapa, mientras que los prejuicios potencialmente inconscientes (o conscientes) del entrevistador (es) constituyen el principal riesgo.

Algunas prácticas de entrevista pueden aumentar la probabilidad de discriminación. En primer lugar, la ausencia de una estructura estandarizada de entrevistas puede dejar espacio para preguntas que no están relacionadas con el trabajo pero que pueden dar lugar a discriminación (p. ej., sobre el estado de salud, el estado familiar/los planes). En segundo lugar, si solo está presente un entrevistador (en lugar de dos o más), el proceso puede ser menos transparente.

Pruebas

Las pruebas también pueden discriminar a algunos grupos. Por ejemplo, las preguntas que asumen el conocimiento de la historia local discriminan contra los solicitantes extranjeros, mientras que las preguntas que asumen el conocimiento de las normas que se aplican a un deporte en particular pueden estar sesgadas contra un género que no está bien representado en ese deporte. Además, es posible que algunos solicitantes de empleo desfavorecidos o personas con discapacidad no tengan las aptitudes o la capacidad para completar las pruebas en el formato proporcionado por el empleador.

Preparación del paquete de trabajo

La preparación de la oferta de empleo también puede reflejar y reforzar las injusticias sociales. Los grupos desfavorecidos pueden recibir salarios más bajos que otros trabajadores en una situación similar (discriminación salarial). Es importante destacar que también puede darse el caso de que los solicitantes desfavorecidos tengan expectativas salariales más bajas, por lo que la discriminación salarial puede producirse incluso si se cumple el nivel salarial esperado del solicitante.

Decisión de contratación al final del período de prueba

Por último, la discriminación puede ocurrir cuando los empleadores toman la decisión final de contratación al final del período de prueba.

³ La discriminación estadística ocurre cuando los empleadores, al carecer de información individual específica sobre la productividad de los candidatos para el puesto, consideran información específica del grupo (estadística) en el proceso de selección.

2.2. Evidencia empírica sobre la discriminación en el mercado de trabajo

Discriminación por los empleadores

La discriminación por parte de los empleadores es, por su propia naturaleza, difícil de medir. Sin embargo, recientemente ha habido un crecimiento sustancial en la investigación experimental (Neumark, 2018) utilizando métodos innovadores como experimentos de laboratorio y experimentos de campo. Las pruebas de correspondencia⁴ son un tipo particularmente frecuente de investigación experimental sobre la discriminación en el mercado laboral. Sin embargo, incluso estos nuevos métodos tienen limitaciones considerables. Si bien estos estudios son adecuados para medir la discriminación en el proceso de selección, Zschirnt y Ruedin (2016) señalar que las pruebas de correspondencia solo son adecuadas para estudiar esta fase particular del proceso de contratación y para puestos de trabajo que se anuncian públicamente y donde las solicitudes escritas son la norma, por lo que excluyen muchas ocupaciones de nivel inicial y de baja calificación. También cabe señalar que la mayoría de los estudios que abarcan los países de la UE se centran en Europa occidental.

Sobre la base de los metaanálisis disponibles (Neumark, 2018; Zschirnt y Ruedin, 2016) y algunos estudios más recientes, surgen los siguientes hallazgos clave:

- Un cuerpo sustancial de evidencia empírica demuestra que las prácticas laborales discriminatorias prevalecen en todo el mundo. 43 estudios de correspondencia sobre discriminación étnica realizados en países de la OCDE (publicados entre 1990 y 2015) encontraron que todos menos un estudio informaron tasas de devolución de llamada más bajas para los solicitantes de minorías (Zschirnt y Ruedin, 2016)⁵. En promedio, los solicitantes pertenecientes a minorías tienen un 40% menos de probabilidades de ser invitados a una entrevista de trabajo que los solicitantes no pertenecientes a minorías similares. Estudios más recientes - como un estudio transnacional sobre la discriminación étnica⁶ (Lancee, 2021) y un estudio de correspondencia realizado en Finlandia (Ahmad, 2020) también han confirmado la prevalencia de la discriminación en el mercado laboral.
- Los estudios confirman la prevalencia de prácticas discriminatorias contra diversos grupos desfavorecidos. Una revisión cualitativa de la investigación experimental sobre la discriminación en el mercado laboral (Neumark, 2018) confirma la existencia de discriminación contra las minorías raciales y étnicas, los ex delincuentes, las personas con discapacidad, las personas LGBTIQ y los trabajadores mayores, así como otros subgrupos. Las pruebas sobre la discriminación de género basadas en las fuentes anteriores son más variadas. Por ejemplo, un reciente estudio transnacional sobre la discriminación en la contratación⁷ (Birkelund et al., 2021) no encontró pruebas de discriminación por motivos de género.
- La mayor parte de la evidencia reciente se centra en la discriminación en el proceso de contratación, ya que esto se puede estudiar utilizando métodos experimentales confiables (Neumark, 2018), incluidos experimentos de campo laboratorio. La mayoría de los estudios de experimentos de campo son pruebas de correspondencia (donde se envían solicitudes falsas construidas sistemáticamente al puesto de trabajo) que se centran en la selección de candidatos para las entrevistas. La prueba de auditoría (donde las entrevistas de trabajo falsas con los actores) también permiten medir la discriminación en las entrevistas y las decisiones de contratación (por ejemplo, Bendick et al., 1999).

⁴ Es decir, se crean pares de perfiles falsos que solo difieren en una característica de grupo específica (p. ej., género, raza, etc.) y se utilizan para aplicaciones y para intercambiar cartas o correos electrónicos con empleadores potenciales.

⁵ La mayoría de los estudios incluidos en esta revisión se realizaron en Europa occidental (especialmente los Países Bajos, Alemania, Francia y Austria) y en países anglosajones de la OCDE.

⁶ Realizado en el marco del proyecto H2020 de "Crecimiento, igualdad de oportunidades, migración y mercados" (GEMM). El experimento de campo se llevó a cabo en Alemania, los Países Bajos, Noruega, España y Reino Unido.

⁷ Basado en los datos recogidos en el proyecto GEMM (véase la nota 6).

- En cuanto a las diferentes teorías (fuentes) de la discriminación, Zschirnt y Ruedin (2016) concluyen que si bien la discriminación basada en el gusto⁸ sigue siendo la forma dominante, también hay alguna evidencia de discriminación estadística. Un estudio reciente basado en datos de un experimento transnacional sobre el terreno encontró poco apoyo a la discriminación estadística contra las minorías étnicas (Thijssen et al., 2021).
- Si bien la comparación directa de los estudios de un país arrojaría resultados poco fiables debido a las diferencias en las técnicas de medición, parece haber una variación significativa entre países y grupos en la discriminación en el empleo. De hecho, estudios recientes confirmaron una variación significativa entre países con respecto a la discriminación en la contratación contra diferentes grupos étnicos (Di Stasio et al., 2021; Lancee, 2021).
- En cuanto a la prevalencia de la discriminación laboral contra las personas con discapacidad, cuatro estudios de pruebas de correspondencia en Estados Unidos, Francia, Canadá y Bélgica (Ameri et al., 2018; Baert y De Pauw, 2014; Bellemare et al., 2017; Ravaud et al., 1992, respectivamente) han informado de que las tasas de devolución de llamadas por parte de los empleadores para las personas con discapacidad son significativamente más bajas. Curiosamente, Ravaud et al. (1992) encontraron que la brecha es mayor entre los solicitantes menos calificados, mientras que Ameri et al. (2018) tuvieron el resultado opuesto.

Discriminación en los servicios públicos

Las pruebas sobre la discriminación en los servicios públicos son relativamente escasas, y los estudios existentes muestran resultados desiguales. En algunos estudios recientes sobre correspondencia se llegó a la conclusión de que los servicios públicos podían discriminar a los usuarios pertenecientes a determinados grupos étnicos. Sobre la base de un experimento llevado a cabo en la República Checa, Mikula y Montag (2022) descubrieron que era menos probable que los usuarios romaníes recibieran una respuesta a un mensaje de correo electrónico enviado al centro de empleo local, en el que se solicitaba información general sobre cómo solicitar el subsidio de desempleo. Los mensajes de correo electrónico redactados de una manera típica de usuarios poco calificados también tenían menos probabilidades de recibir una respuesta. En un experimento similar centrado en las oficinas de asistencia social en Alemania, las tasas de respuesta no difirieron significativamente entre los grupos étnicos, pero era más probable que los usuarios de origen inmigrante recibieran respuestas de menor calidad (Hemker y Rink, 2017). Por último, un estudio basado en investigaciones sobre escuelas municipales no encontró ningún signo de discriminación contra los solicitantes de la comunidad árabe en Suecia (Adman y Larsson Taghizadeh, 2020), mientras que un estudio muy similar mostró una discriminación significativa por parte de los municipios contra los romaníes en Hungría (Simonovits et al., 2021). Estos resultados sugieren que la discriminación por parte de los servicios públicos puede variar de un país a otro y puede ser más frecuente cuando las instituciones formales e informales para combatir la discriminación están menos desarrolladas.

⁸ La discriminación basada en el gusto ocurre cuando los empleadores prefieren no emplear a ciertos grupos en comparación con otros que no se explica por ninguna ganancia económica (ver Thijssen (2016) para más detalles).

3. PÁCTICAS ACTUALES DE LOS SPE PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN

Este capítulo se basa en una encuesta realizada entre los SPE de los Estados miembros de la UE, Islandia y Noruega, en cooperación con la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo en mayo-julio de 2021. Las conclusiones se basan en las respuestas de 22 SPE que operan en 21 países (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Chipre, Dinamarca, Estonia, Francia, Grecia, Islandia, Irlanda, Letonia, Lituania, Malta, Países Bajos, Polonia, Eslovaquia, Eslovenia, España y Suecia). En la mayor parte del análisis que figura a continuación, las políticas se dividen en dos grupos, sobre la base de la eficacia general del gobierno. Como las pruebas fidedignas sobre el impacto de las políticas contra la discriminación son escasas, utilizamos esta agrupación para arrojar alguna luz sobre qué políticas podrían ser potencialmente eficaces. La agrupación se basa en el indicador de efectividad gubernamental del WGI para 2020⁹.

3.1. Marcos jurídicos y mandatos de los SPE en la política contra la discriminación

La Comisión Europea adoptó dos directivas innovadoras en 2000 que prohíben diversas formas de discriminación. La "Directiva sobre Igualdad Racial" exige que los Estados miembros prohíban ciertas formas de discriminación, a saber, la discriminación directa e indirecta, el acoso y las instrucciones para discriminar, por motivos de origen racial o étnico. Abarca una amplia gama de ámbitos: empleo, trabajo por cuenta propia y ocupación, así como la formación profesional, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la educación y el acceso a los bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda. La "Directiva sobre Igualdad en el Empleo" se centra en la protección en el empleo y la ocupación, así como en la formación profesional, y prohíbe la discriminación directa e indirecta, así como el acoso y las instrucciones para discriminar, por motivos de "religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual"¹⁰. El compromiso de reducir la discriminación se ha reforzado en varios documentos (ver Capítulo 1.1).

Desde entonces, todos los Estados miembros han adaptado la Directiva sobre Igualdad Racial y la Directiva sobre Igualdad en el Empleo en su legislación nacional¹¹. En el anexo 1 figura un resumen de los principales instrumentos nacionales contra la discriminación.

Los SPE tienen un papel clave que desempeñar para aplicar las directivas de la UE y las leyes nacionales correspondientes, ya que su función principal es conectar a los demandantes de empleo con los empleadores. Aunque su cuota de negocio puede variar entre países y submercados, en la mayoría de los países los SPE se encuentran entre los organismos gubernamentales mejor situados para influir en el comportamiento de los empleadores. En los subsecuentes subcapítulos, basados en un estudio en profundidad de los SPE, examinamos las diversas formas en que los SPE pueden abordar la discriminación laboral.

Casi todos los SPE que participaron en la encuesta indicaron que la legislación nacional existente sobre discriminación es suficientemente concreta y les otorga un mandato suficiente para luchar contra la discriminación. En la mayoría de los países, el mandato del SPE se limita a su función general de apoyo a todos los grupos de solicitantes de empleo y protección de sus derechos contra la discriminación en el mercado laboral. Sin embargo, algunos SPE también desempeñan algún papel en la lucha contra la discriminación en el lugar de trabajo mediante la cooperación con las autoridades competentes, como las inspecciones de trabajo o el poder judicial (Estonia, Eslovaquia, Suecia y Eslovenia, véase también el Recuadro 8).

⁹ El indicador refleja la percepción de la calidad de los servicios públicos, la calidad de la administración pública y el grado de su independencia de las presiones políticas, la calidad de la formulación y aplicación de políticas, y la credibilidad del compromiso del gobierno con tales políticas. Es un elemento del sistema del Índice de Gobernanza Mundial (WGI).

¹⁰ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078>

¹¹ Según lo concluido por la Comisión Europea (2014).

Todos los encuestados indicaron que los SPE tienen cierto papel en el apoyo a la inclusión en el mercado laboral de los solicitantes de empleo con discapacidad. La mayoría de los SPE comparten esta responsabilidad con otras autoridades, como los municipios, el Ministerio de Trabajo, el organismo central de rehabilitación o la agencia de seguros de invalidez. Algunos SPE son los únicos responsables de esta tarea (véase más información en el capítulo 8)¹².

3.2. Enfoques del SPE para combatir la discriminación

La mayoría de los SPE se refieren a la discriminación en sus estrategias, al menos indirectamente, definiendo objetivos relativos a la inclusión en el mercado laboral de grupos específicos discriminados o de solicitantes de empleo vulnerables en general (Tabla 2). Cabe señalar que los SPE suelen diseñar la orientación de sus políticas en función de su mandato general de apoyar la búsqueda de empleo y hacer frente a las desventajas del mercado laboral. Esto significa que no necesariamente tienen políticas específicas para cada grupo objetivo definido por la legislación contra la discriminación, o pueden tener un conjunto de servicios que están disponibles para todos los usuarios desfavorecidos, y se pueden utilizar de acuerdo con sus necesidades individuales. Asimismo, algunos SPE han desarrollado medidas para reducir la discriminación contra grupos destinatarios no mencionados explícitamente en la legislación vigente, como los desempleados de larga duración.

Solo la mitad de los SPE que respondieron establecieron objetivos relacionados con la discriminación. La mayoría de estos objetivos se refieren a grupos vulnerables en general o a unos pocos grupos específicos (en la mayoría de los casos, personas con discapacidad). Algunos SPE tienen objetivos centrados en la promoción explícita de la diversidad entre los empresarios (NL, BE-Actiris) o dentro de la organización del SPE (FR) (véase el Recuadro 1 para más detalles sobre la estrategia de Actiris).

Tabla 2. Enfoque de la discriminación por parte de SPE

	Mayor eficacia gubernamental* (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	Participación, %
A) Estrategia de los SPE				
La discriminación no está incluida en la estrategia de SPE	DK, EE	HR, LV, MT, PL	6	27
Incluido pero sin objetivos concretos	NL, SI	BG, ES, LT	5	23
Incluido, con objetivos concretos	AT, BE-ACTIRIS, BE-VDAB, DE, FR, IE, IS, SE	CY, EL SK	11	50
B) Código de buenas prácticas de los SPE				
Los ADR* nacionales y la legislación se aplican a las prácticas de SPE, pero no se integran explícitamente en las normas internas	DK, EE, IS, SE	CY, MT, PL, SK	8	36
El ADR nacional* se menciona explícitamente en el código general de prácticas del SPE, pero no se especifica ninguna medida	SE	EL, ES, LT	4	18
El código de prácticas o los protocolos de SPE especifican el ADR detallado y estos se aplican generalmente en la práctica	AT, BE-ACTIRIS, DE, FR, NL	HR, LV	7	32
No se proporcionó un enfoque explícito o ninguna respuesta	BE-VDAB, IE	BG	3	14

¹² En la encuesta, cuatro SPE (Dinamarca, Letonia, Estonia, Malta) lo indicaron, mientras que en algunos otros casos esto se dedujo de la respuesta detallada en la que participan otras autoridades en la tarea.

	Mayor eficacia gubernamental* (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	Participación, %
C) Definición interna de discriminación				
Los SPE no tienen una definición interna de discriminación	DK, FR, IE, IS, SI	CY, EL, ES, HR, LT, LV, MT, SK	13	59
Los SPE tienen una definición interna	AT, BE-ACTIRIS, BE-VDAB, DE, EENL, SE	BG, PL	9	41
D) Grupos discriminados				
Los SPE no identifican grupos específicos en riesgo de discriminación	BE-VDAB, DK, EE,FR, IE, NL	ES, HR, LT, LV, MT, PL	12	55
Los SPE identifican grupos de riesgo específicos	AT, BE-ACTIRIS, DE, IS, SE, SI	BG, CY, EL, SK	10	45

Fuente: Encuesta de la Red SPE sobre la discriminación (2021). N=22 Nota: ADR= normas contra la discriminación.

Las puntuaciones relativas a una mayor o menor eficacia gubernamental en un país se basan en el Índice de Gobernanza Mundial (WGI), véase la nota 8.

La mayoría de los SPE que respondieron aplican la legislación nacional antidiscriminatoria en sus propias prácticas internas, ya sea implícitamente (a través de su obligación general como cualquier organismo gubernamental) o explícitamente haciendo referencia a la legislación pertinente en su código interno de prácticas. En algunos países, en su mayoría SPE de alta eficacia gubernamental¹³, el código interno de prácticas o protocolos especifican normas detalladas contra la discriminación y éstas se aplican generalmente en la práctica (Tabla 2).

Las estrategias de SPE y los protocolos relacionados pueden referirse a las tres esferas de discriminación potencial: por el SPE como empleador, por el personal de SPE y por los empleadores (véase el Recuadro 1 como ejemplo). Las prácticas de los SPE con respecto a su propia gestión de los RRHH se resumen en la siguiente sección, mientras que las políticas para hacer frente a la discriminación que afecta a los demandantes de empleo se describen en las secciones siguientes.

Los SPE que incluyen formalmente la igualdad de oportunidades en sus normas internas de funcionamiento también tienden a establecer objetivos concretos en su estrategia y tienen herramientas más elaboradas en sus procedimientos internos para hacer frente a la discriminación. Por ejemplo, los cuatro SPE que tienen un enfoque tan formalizado (FR, BE-Actiris, DE, AT) emplean a un funcionario responsable de la igualdad de trato (por lo general con un mandato general, es decir, una persona que cubre todas las categorías protegidas). Cabe señalar que es posible que estos indicadores institucionales no reflejen plenamente el compromiso real del SPE. Por ejemplo, en los SPE altamente descentralizados, las normas de funcionamiento suelen definirse localmente, mientras que en algunos otros SPE estas normas son definidas centralmente por el ministerio que supervisa el SPE.

¹³ La agrupación se basa en el indicador de eficacia gubernamental del WGI para 2020. Véase más detalle en la nota 8.

Recuadro 1. La discriminación tiene una alta prioridad en la estrategia SPE: ejemplo de Actiris

Actiris (Servicio Público de Empleo de Bruselas, Bélgica) tiene una estrategia elaborada para combatir la discriminación en el mercado laboral, tanto como empleador como en la aplicación de servicios y medidas de SPE. Como organismo público regional, Actiris debe desarrollar un plan de diversidad, y Actiris pretende ser un modelo para otras organizaciones. El plan abarca las políticas relativas a su propio personal y a sus usuarios. La igualdad de oportunidades y la política de diversidad están incluidas en los objetivos estratégicos y operativos de su Contrato de Gestión para 2017-2022.

La política nacional de diversidad establece cinco objetivos: (1) garantizar el acceso de las mujeres a puestos de dirección, (2) promover la diversidad en el personal de los SPE, promover la integración en el mercado laboral de (3) jóvenes, (4) solicitantes de empleo con discapacidad y (5) demandantes de empleo mayores de 55 años. El contrato de gestión de Actiris incluye el compromiso de garantizar la igualdad de acceso a los servicios de apoyo a todos los usuarios y varios otros objetivos estratégicos relacionados indirectamente con la lucha contra la discriminación.

Actiris cuenta con un Gestor de Diversidad a tiempo completo, apoyado por una Comisión de Diversidad compuesta por miembros del personal. Juntos, elaboran un plan interno de diversidad cada dos años, con acciones concretas para promover la diversidad y luchar contra los prejuicios y la discriminación.

Como empleador, Actiris implementa varias medidas para contratar a jóvenes y demandantes de empleo con discapacidad. Esto incluye un "DUOday" anual, cuando Actiris abre sus puertas a los solicitantes de empleo con una discapacidad que son guiados personalmente por un miembro del personal. Se han fijado el objetivo de que el 2% de su personal esté compuesto por personas con discapacidad. Actiris utiliza el esquema "Contrat-Tremplin" para contratar a egresados de la escuela desfavorecidos y ayudarlos a adquirir experiencia laboral.

Actiris también ha desarrollado una directriz contra la discriminación para su personal, tienen una formación regular sobre diversidad y garantizan la accesibilidad física y digital a sus empleados.

Como proveedor de servicios, Actiris ha identificado grupos de riesgo específicos, basándose en investigaciones empíricas, informes de organismos de capital y otras fuentes. Entre ellas figuran las mujeres poco cualificadas de origen extranjero (especialmente las trabajadoras de cuidados), las afrodescendientes con altas cualificaciones, los jóvenes de origen extranjero con bajas cualificaciones (Nini), las mujeres de origen extranjero que muestran sus creencias religiosas, las personas que viven con una discapacidad, inmigrantes recientes, personas mayores de 57 años y personas LGBTI+.

Fuente: Encuesta de la red SPE.

Algunos SPE que respondieron tienen su propia definición interna de discriminación: estos son típicamente, aunque no siempre, SPE de países con gobiernos altamente eficaces (ver Recuadro 2). Aproximadamente la misma proporción de SPE define grupos específicos en riesgo de discriminación; esto es más común entre los SPE que operan dentro de un gobierno altamente efectivo. En la mayoría de los casos, los grupos específicos se definen sobre la base de las normas nacionales contra la discriminación, p. ej., las personas con discapacidad.

Recuadro 2. Definición interna de discriminación de ACTIRIS

Actiris utiliza la siguiente definición interna de discriminación basada en la desarrollada por Unia (Instituto Interfederal para la Igualdad de Oportunidades).

La discriminación directa en el mercado de trabajo se produce cuando una persona se encuentra en una situación de desventaja, sobre la base de un criterio protegido (1), en comparación con otra persona que se encuentra en una situación similar y si esta diferencia de trato no puede ser justificada razonable y objetivamente por un empleador.

Ejemplo de discriminación directa: Negativa a emplear a una persona de "origen turco".

La discriminación indirecta se produce cuando una medida aparentemente neutra afecta a determinados grupos.

Ejemplo de discriminación indirecta: uso de la "lengua materna holandesa" como criterio de selección, ya que esta condición discrimina a las personas que no tienen el holandés como lengua materna.

Criterios protegidos en la legislación contra la discriminación: "supuesta raza", color de piel, nacionalidad, origen, ascendencia nacional o étnica, discapacidad, creencias religiosas o filosóficas, orientación sexual, edad, género, orientación sexual, edad de consentimiento, riqueza (o medios económicos), estado civil, ideología política, sindicato, salud, características físicas o genéticas, nacimiento, origen social, sexo (y similares: embarazo, parto, maternidad, identidad, etc.), parto, maternidad, identidad de género, género expresión y reasignación de género, y lenguaje.

3.3. Prácticas de los SPE para promover la diversidad en sus propias políticas de RRHH

Como organismos públicos, los SPE, en su calidad de empleadores, deben respetar las normas nacionales relativas a la prohibición de la discriminación en el mercado laboral. En consecuencia, en la encuesta de la Red SPE la mayoría de los SPE informaron de tener un compromiso general (establecido en la legislación nacional, decretos ministeriales o la carta de diversidad nacional) para garantizar la igualdad de oportunidades para todos en su proceso de contratación y gestión de recursos humanos. Sin embargo, los SPE pueden ir más allá del cumplimiento de las obligaciones legales y promover activamente la diversidad. Esto puede ser beneficioso para mejorar los servicios de los usuarios pertenecientes a grupos vulnerables, servir de inspiración para otros empleadores y proporcionar a los SPE una experiencia en profundidad de los peligros y beneficios potenciales de las políticas de diversidad, que pueden aprovechar para asesorar a otros empleadores. En la encuesta de la Red SPE, siete de los SPE que respondieron indicaron que tenían una estrategia de diversidad proactiva y elaborada que orientaba su política de RRHH para todos (BE-Actiris, BE-VDAB, DE, FR, IE y NL) o algunos grupos discriminados (AT para mujeres). El ejemplo del SPE de Bruselas (Actiris) figura en el Recuadro 1, mientras que el Recuadro 3 que figura a continuación describe el enfoque del SPE alemán.

Recuadro 3. Gestión de la diversidad en Alemania

El Bundesagentur für Arbeit (BA, el SPE alemán) introdujo la gestión sistemática de la diversidad hace unos 15 años, como parte de su política de recursos humanos orientada a la fase de vida. La atención se centra en seis ámbitos de acción: el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la igualdad entre los géneros, la edad y las generaciones, las personas con discapacidad, la diversidad cultural y la identidad sexual. La promoción de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la igualdad es un objetivo de la política empresarial con vistas a la orientación al usuario en el mercado de trabajo (p. ej., mediante el empleo de asesores pertenecientes a un grupo minoritario) y también la promoción de condiciones de trabajo atractivas para los empleados como empleador. Algunas de las actividades clave en la gestión de la diversidad en los últimos años se incluyeron (enumeradas como mejores prácticas en la iniciativa de la [Carta de la Diversidad](#)):

- Sensibilizar e informar a los empleados sobre los "prejuicios inconscientes": se apoya a los empleados y gerentes para que tomen conciencia de sus propios prejuicios y cómo tratarlos con la ayuda de medios internos, herramientas y capacitación.
- Para averiguar en qué medida la diversidad y la igualdad de oportunidades se practican en el BA desde el punto de vista de los empleados y dónde hay potencial de mejora, se ha realizado una breve encuesta a intervalos regulares desde 2007 (Barómetro Diversidad e Inclusión, más recientemente en 2020).
- Diversidad y control de género para cambios organizativos con efectos personales: Esta herramienta, introducida en 2016 y actualizada en 2021, apoya a los responsables de los proyectos de cambio a incluir sistemáticamente aspectos de diversidad en la planificación y consideraciones de los proyectos de cambio en una fase temprana.
- Para implementar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, BA ha desarrollado [un plan de acción](#) de manera participativa y lo ha publicado en Internet.
- Todos los empleados de BA están sensibilizados sobre cuestiones de discapacidad a través de un taller interactivo que imparte conocimientos, reduce las inseguridades y sensibiliza a las personas sobre los cajones mentales.

Fuente: Encuesta de la Red SPE. Más información sobre la gestión de la diversidad de BA está disponible (en alemán) en: https://www.arbeitsagentur.de/datei/diversity-management_ba016768.pdf

3.4. Políticas más comunes de los SPE para combatir la discriminación

Todos los SPE utilizan una gama bastante amplia de instrumentos contra la discriminación, incluidas las medidas relacionadas con la oferta y la demanda, así como las salvaguardias en sus procesos internos (Tabla 3)¹⁴. Las medidas más utilizadas también adoptan diversas formas: algunas son regulativas, otras financieras y otras organizativas. Por el lado de la demanda, casi todos los SPE ajustan los anuncios de empleo con elementos discriminatorios y utilizan incentivos financieros para fomentar la contratación de grupos específicos. Muchos SPE también participan activamente en la sensibilización de los empleadores sobre la discriminación y la diversidad. Estas políticas se aplican normalmente a personas de todos los grupos que se considera que corren el riesgo de encontrarse en desventaja en el mercado laboral, excepto por lo que respecta a los incentivos financieros, que muchos SPE destinan específicamente a los solicitantes de empleo con discapacidad (véase la sección 4.7 para más detalles).

En cuanto a los procedimientos internos, casi todos los SPE tienen por objeto garantizar la igualdad de acceso a sus locales y a la información (p. ej., su sitio web), y la mayoría de los SPE se esfuerza por garantizar que los consejeros respeten el principio de igualdad de acceso. Esto puede tomar la forma de discutir la importancia (y las herramientas) de la igualdad de acceso y la igualdad de oportunidades en el protocolo de los consejeros del SPE, y/o incluirlo en la formación inicial de los consejeros. Estas prácticas se aplican a todos los grupos cubiertos por la legislación contra la discriminación. Solo tres SPE no utilizan ninguno de estos instrumentos¹⁵.

Las medidas del lado de la oferta están menos extendidas entre los SPE que respondieron. Sin embargo, más de la mitad utiliza algunos incentivos del lado de la oferta (véase el Recuadro 4, por ejemplo, de Austria) y/o tutoría, y algunos emplean personal dedicado a trabajar con grupos específicos de usuarios, p. ej., migrantes, jóvenes o usuarios con discapacidades. Por ejemplo, más de la mitad de los SPE que respondieron ofrecen orientación a los demandantes de empleo desfavorecidos, lo que ayuda a mantener su motivación durante la búsqueda de empleo o la participación en la ALMP, y también puede compensar sus redes más débiles, como se muestra en un proyecto piloto para refugiados cofinanciado por Actiris, Bélgica (Recuadro 4).

Tabla 3. Número de SPE que utilizan herramientas específicas contra la discriminación

Herramienta	Descripción	Herramienta política	Mayor eficacia gubernamental (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	%
Lado de la demanda						
Comprobación de los anuncios de empleo	El SPE comprueba sistemáticamente los anuncios de empleo y elimina los elementos discriminatorios.	Regulación y control	12	9	21	95
Incentivos financieros para la contratación	El SPE proporciona subsidio sobre salarios, capacitación o pasantía.	Instrumentos financieros	10	7	17	77
Sensibilización de los empresarios	El SPE promueve la diversidad o proporciona información sobre costes o formas de discriminación, hechos sobre las minorías, etc.	Suministro de información	9	6	15	68

¹⁴ La clasificación de las políticas de SPE utilizada en el informe se detalla en el anexo 2.

¹⁵ Incluidas DK, MT y SK. En Dinamarca, esto puede deberse al funcionamiento descentralizado de los SPE.

Procedimientos internos						
Locales e información del SPE	Eliminar las barreras físicas (p. ej., rampas para sillas de ruedas), el idioma u otras barreras para que los usuarios accedan a los servicios y el sitio web de los SPE.	Suministro de información	11	9	20	91
Protocolo de los consejeros del SPE	Los asesores del SPE se guían por un protocolo que menciona la obligación de garantizar la igualdad de acceso a las minorías.	Organizativo	11	7	18	82
Formación inicial de consejeros SPE	Los asesores del SPE reciben formación sobre la importancia y los instrumentos para garantizar la igualdad de acceso a las minorías.	Organizativo	10	7	17	77
Los informes de discriminación son examinados por un órgano independiente	Un órgano independiente puede ser menos sesgado y más riguroso que un experto interno.	Regulación y control	8	5	13	59
Lado de la oferta						
Personal dedicado a apoyar a las minorías	El personal del SPE incluye consejeros especializados en determinados grupos minoritarios.	Prestación de servicios	9	5	14	64
Incentivos para las personas en riesgo de discriminación	Cualquier incentivo financiero o de otro tipo que aliente a las minorías a ingresar a la ALMP o a utilizar servicios.	Instrumentos financieros	9	5	14	64
Tutoría ofrecida a todos los necesitados	Tutoría para desarrollar y mantener la motivación y el apoyo psicológico durante la búsqueda de empleo/participación en ALMP.	Prestación de servicios	8	6	14	64

Fuente: Encuesta de la Red de SPE sobre discriminación (2021). N=22. La información específica por país se muestra en la Tabla 1.

La mayoría de los SPE que ofrecen tutoría o emplean personal dedicado a apoyar a grupos discriminados lo ponen a disposición de todos los grupos con características protegidas, o más generalmente de todos los solicitantes de empleo vulnerables, aunque algunos SPE se dirigen específicamente a estos servicios a los solicitantes de empleo con discapacidades (véase la sección 4.7). En la mayoría de los casos, los incentivos financieros y de otro tipo para motivar se dirigen específicamente a los solicitantes de empleo con discapacidad, aunque algunos SPE informaron de que los ofrecían a todos los grupos vulnerables (BG, AT, BE-Actiris, SI) o para dirigirse además a otros grupos que sufren discriminación que no entran dentro de las características de protección (IE: refugiados; SK: jóvenes y trabajadores de más edad). En el Recuadro 5 infra se describe un ejemplo interesante de Austria de un conjunto amplio de medidas para alentar a las mujeres a formarse en oficios tradicionalmente masculinos.

Recuadro 4. Iniciativa *DUO for a JOB* cofinanciada por ACTIRIS, Bélgica

El programa *DUO for a JOB* ofrece orientación a jóvenes inmigrantes que buscan empleo en la región belga de Bruselas. El proyecto conecta a personas desempleadas con mentores mayores (mayores de 50 años) de origen nativo para ayudarles en su búsqueda de empleo. Los jóvenes inmigrantes se enfrentan a importantes barreras en su integración en el mercado laboral, ya que carecen de redes sociales y a menudo sufren discriminación.

El proyecto fue lanzado en 2014 por *DUO for a JOB*, una organización sin ánimo de lucro, como un proyecto piloto financiado por un Bono de Impacto Social de 3 años. Actiris (SPE de Bruselas) cofinanció el programa junto con inversores privados.

En el marco del proyecto se llevaron a cabo varias actividades: en primer lugar, se contrató a mentores y tutores, se capacitó a los mentores en el entrenamiento, y luego, los jóvenes solicitantes inmigrantes se conectaron con mentores mayores, experimentados y nativos. Durante los 6 meses de tutoría, las personas mayores ayudaron a los solicitantes de empleo a obtener más información sobre el mercado laboral y encontrar un trabajo. Los apoyaron y guiaron durante el proceso de búsqueda de empleo ayudándoles a elaborar sus currículos, preparándolos para entrevistas y ayudándoles a expandir sus redes sociales conectándolos con nuevas personas en su campo de interés.

Según la evaluación de DUO, el proyecto fue exitoso y eficaz. 322 jóvenes migrantes tuvieron la oportunidad de participar en el programa de tutoría. La evaluación mostró que la tasa de empleo de los participantes en el DUO era un 28% superior a la de los que no tenían tutoría.

Fuente: <https://koininvest.com/project/duo-for-a-job-the-first-sib-in-continental-europe/>

Recuadro 5. Promoción de la capacitación de la mujer en comercio y tecnología en Austria

AMS, el SPE austríaco, dirige un proyecto en la Alta Austria que apoya a las mujeres para que adquieran conocimientos de comercio y tecnología ([FIT](#)), tradicionalmente dominados por los hombres. La formación es proporcionada por centros de formación e instituciones educativas, mientras que el SPE proporciona materiales de promoción para promover a las mujeres de las ventajas de un trabajo técnico, información detallada para apoyar su decisión (por ejemplo, un [calculador de salarios](#) para mostrar su beneficio potencial de pasar a una nueva ocupación o cursos de orientación profesional sobre el contenido de las profesiones FIT), oportunidades de pasantía y aprendizaje, asistencia para el aprendizaje y asesoramiento sobre la compatibilidad del trabajo y la familia. También se conceden subsidios para cubrir los gastos de los cursos y los gastos de manutención (subsidio de desempleo, subsidio de formación, subsidio para el cuidado de los hijos) durante la formación.

Fuente: Encuesta de la red SPE

3.5. Políticas comunes en los SPE con puntajes más altos de efectividad del gobierno

Algunas políticas están significativamente más extendidas entre los SPE en países con puntajes de efectividad gubernamental relativamente altos¹⁶. Hay dos países (AT y SE) donde casi todas estas políticas están en su lugar. Estos incluyen (1) disposiciones detalladas para vigilar o denunciar la discriminación y tramitar las quejas, (2) mentores pertenecientes a grupos minoritarios y apoyo adecuado a los ingresos de los solicitantes de empleo vulnerables durante la participación en la ALMP, y (3) asesoramiento especializado a los empresarios sobre políticas e instrumentos contra la discriminación (Tabla 4). Estas políticas tienden a presuponer un nivel bastante elevado de desarrollo organizativo, conocimientos y recursos, aunque pueden adoptar formas bastante simples (Recuadro 6). En particular, la prestación de asesoramiento a los empleadores es relativamente costosa y requiere un mayor esfuerzo (véase el ejemplo que figura en el Recuadro 7).

Medidas relacionadas con la oferta (contratación proactiva de consejeros de los SPE pertenecientes a un grupo minoritario, prestación de apoyo a los ingresos durante la

¹⁶ Utilizamos un indicador de la eficacia de los gobiernos para distinguir los SPE en los países con puntuaciones de eficacia más altas o más bajas (véase la nota 8).

participación en la ALMP) Parece muy importante para compensar las desventajas iniciales de los solicitantes de empleo que corren el riesgo de ser discriminados debido a sus redes más débiles y a su capacidad de procesamiento de la información, así como para reducir el riesgo de discriminación por parte de los consejeros de los SPE. Los programas de formación pueden compensar esto o al menos reducir su desventaja, pero a menudo necesitan incentivos adicionales para entrar y completar programas de formación adecuados. La necesidad de incentivos adicionales puede derivar de su estatus social (bajos ingresos y horizontes de planificación cortos) y de experiencias anteriores de fracaso escolar, que pueden reducir su autoestima y motivación. La necesidad de un apoyo adicional a los ingresos por parte de los SPE puede ser especialmente importante en los países donde las prestaciones sociales disponibles para los desempleados de larga duración son de bajo nivel.

Tabla 4. Número de SPE (con mayor y menor efectividad gubernamental según el indicador del WGI) que utilizan herramientas particulares contra la discriminación

Herramienta	Descripción	Instrumento de política	Esfera objetivo	Mayor eficacia gubernamental (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	Proporción, %
Facilidad para denunciar la discriminación de forma anónima	Un centro de denuncia puede adelantarse a las prácticas discriminatorias o exponerlas.	Regulación y supervisión	Interno	7	4	11	50
El SPE tiene protocolo para reportar discriminación	Ayuda desalentando y exponiendo la discriminación.	Regulación y supervisión	Interno	6	3	9	41
Cuotas/indicadores objetivo para la participación de grupos vulnerables	Puede apoyar un acceso más igualitario en ALMP	Prestación de servicios	Interno	7	4	11	50
Asesoramiento a los empleadores sobre otras herramientas contra la discriminación	Asesoramiento sobre herramientas distintas de la contratación anónima.	Prestación de servicios	Lado de la demanda	7	2	9	41
El SPE emplea consejeros o mentores de grupos minoritarios	Mejorar la difusión y fomentar la confianza.	Prestación de servicios	Lado de la oferta	7	4	11	50
Apoyo adecuado a los ingresos durante la capacitación/ALMP	Los demandantes de empleo desfavorecidos a menudo no pueden permitirse programas largos ni optimizar en un horizonte temporal corto.	Herramientas financieras	Lado de la oferta	6	3	9	41

Fuente: Encuesta de la red SPE sobre la discriminación (2021)

Nota: La información específica por país se muestra en el Ex. Resumen, en la Tabla 1.

Recuadro 6. Herramientas de los SPE para monitorear y sancionar la discriminación de los solicitantes de empleo por parte del personal de los SPE

Algunos SPE cuentan con un procedimiento formal para abordar la discriminación dentro de la organización de los SPE. Si bien estos casos pueden no ocurrir con frecuencia, los procedimientos formales pueden ser importantes, ya que tienen un efecto preventivo y aumentan la confianza en el SPE.

En Eslovenia, la discriminación de los solicitantes de empleo por parte del personal de los SPE puede denunciarse en un libro de quejas en cada oficina local (de forma anónima), enviarse por correo electrónico o por teléfono al Centro de Contacto de la ESS, o en la encuesta anual de satisfacción del usuario. Cada denuncia es examinada por el jefe de la oficina local correspondiente. Los jefes de las oficinas locales también se encargan del seguimiento periódico (mensual) de los registros de solicitantes de empleo, el seguimiento de los procedimientos clave, las actividades básicas y los procedimientos de apoyo. De esta manera podrían detectarse posibles discriminaciones o irregularidades.

El SPE holandés se centra en la prevención y la inclusión. No obstante, la discriminación de cualquier persona (incluidos los demandantes de empleo) puede dar lugar a una advertencia formal, y tres advertencias formales pueden dar lugar a un despido. Esto se mencionará en el informe anual del empleado.

En Suecia, el personal denunciado puede terminar en la Junta de Responsabilidad del Personal y ser penalizado en consecuencia. Ocasionalmente se realizan estudios independientes sobre la discriminación de los solicitantes de empleo por parte del personal de los SPE, y existe un diálogo continuo y una formación regular del personal sobre la sensibilización.

Fuente: Encuesta de la red SPE

Recuadro 7. Asesoramiento sobre diversidad para empresarios en Bruselas

En la región belga de Bruselas, el Gobierno regional promueve políticas de diversidad tanto en el sector privado como en el público, lo que apoya en gran medida la colaboración entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. Actiris (SPE de Bruselas) utiliza tres herramientas para sensibilizar a los empresarios: (1) la [carta de la diversidad](#) es un primer paso, que puede firmarse para demostrar su compromiso con la aplicación de políticas de diversidad, (2) apoyo práctico en el desarrollo y evaluación de la implementación de un [plan de diversidad](#), y (3) la [etiqueta de diversidad](#) para premiar las buenas prácticas en la promoción de la diversidad en el lugar de trabajo. Estos instrumentos se refieren a la discriminación en general, es decir, no se limitan a grupos particulares de personas que buscan empleo.

Actiris ha desarrollado [tres opciones](#) que los empleadores pueden seguir como base para desarrollar su plan de diversidad.

- El mini-plan puede ser utilizado como un primer paso, o por organizaciones de menos de 50 empleados, que se centra en un elemento de la gestión de la diversidad, por ejemplo, la lucha contra los prejuicios contra las personas de diferentes orígenes, la colaboración intergeneracional, o la contratación e inclusión de una persona con discapacidad.
- El plan global incluye el análisis integral de los temas de diversidad en la empresa, y la planificación de acciones estructurales y sostenibles en cuatro áreas de intervención: contratación, política de personal, comunicación interna y posicionamiento externo.
- El plan temático permite un trabajo más profundo e innovador para las empresas que ya tienen un plan global y pueden proponer soluciones y acciones para desafíos específicos. Por lo general, se centra en un grupo objetivo en particular. Se espera que el empleador establezca un grupo de trabajo sobre diversidad y Actiris proporciona un consultor sobre diversidad (gratuito) para asesorarles durante la planificación y la ejecución, y también puede proporcionar alguna cofinanciación.

Actiris también lleva a cabo actividades de sensibilización y debates para identificar y compartir buenas prácticas, a menudo en cooperación con Unia, el organismo federal para la igualdad. Por ejemplo, organizan un [foro de diversidad](#) anual para mostrar las buenas prácticas de los empleadores en la promoción de la diversidad y debatir sobre innovaciones y desafíos.

Fuente: Encuesta de la red SPE.

3.6. Políticas del SPE menos comúnmente utilizadas

Hay varias herramientas de política que son potencialmente efectivas pero que los SPE utilizan relativamente menos y/o donde no hay un patrón aparente en la distribución del uso en los SPE con diferentes niveles de eficacia del gobierno, según el índice de gobernanza WGI (Tabla 5). La mayoría de estas políticas son relativamente costosas o requieren un nivel relativamente alto de desarrollo organizacional.

Considerando las políticas del lado de la oferta, las menos comunes incluyen actividades de divulgación específicas que involucran de manera proactiva a las comunidades o grupos que pueden necesitar un estímulo adicional para visitar los SPE, como los jóvenes, las madres con niños pequeños o las personas con discapacidad.

Con respecto a los procedimientos organizativos internos, pocos SPE informaron que empleaban a un oficial de igualdad. Esta herramienta es utilizada principalmente por los SPE que operan en el contexto de un gobierno altamente eficiente.

Por último, muy pocos SPE utilizan algunos tipos de políticas del lado de la demanda. Se trata de medidas reglamentarias para controlar y eliminar prácticas discriminatorias (o falta de esfuerzos para garantizar la igualdad de oportunidades) por parte de los empleadores que utilizan sus servicios y asesoramiento sobre contratación anónima¹⁷. Las medidas regulatorias pueden requerir un mandato legal del que carecen la mayoría de los SPE, lo que puede explicar por qué se utilizan con menos frecuencia. Algunos SPE también pueden considerar que estas herramientas entran en conflicto con su mandato principal de facilitar la búsqueda de empleo y apoyar a los empleadores y solicitantes de empleo a lo largo del proceso de contratación. Sin embargo, los SPE pueden utilizar medidas blandas que estén dentro de sus competencias, como prohibir el acceso a los servicios y subsidios de los empleadores durante algún tiempo, como lo hace, por ejemplo, el SPE esloveno (ver Recuadro 8). En cuanto al asesoramiento a los empleadores, esto puede estar relacionado con la falta de experiencia especializada o la falta de apertura por parte de los empleadores.

Tabla 5. Número de SPE que utilizan herramientas específicas contra la discriminación (continuación)

Herramienta	Descripción	Instrumento de política	Esfera objetivo	Mayor eficacia gubernamental (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	Proporción, %
El SPE emplea a un funcionario encargado de la igualdad de trato de las minorías	Garantiza la representación independiente de los derechos de las minorías.	Organizativo e institucional	Interno	6	1	7	32
Penalización de los empleadores discriminatorios	Actúa como un desincentivo financiero.	Regulación y supervisión	Lado de la demanda	5	2	7	32
Promoción activa de la contratación anónima entre los empleadores	Puede prevenir la discriminación inconsciente en la etapa de detección.	Suministro de información	Lado de la demanda	2	3	5	23

¹⁷ El reclutamiento anónimo implica eliminar el nombre del candidato y otros detalles (por ejemplo, edad, nacionalidad, dirección o ubicación) de sus CV que no son necesarios para evaluar sus habilidades. Curiosamente, un estudio que examinó los efectos del reclutamiento anónimo (realizado en Francia) (Behaghel et al., 2015) encontró que, si bien, de acuerdo con las expectativas, las mujeres se benefician de tasas más altas de devolución de llamadas cuando se ocultan los nombres, es menos probable que las empresas entrevistar y contratar a solicitantes de minorías cuando los currículums son anónimos. Este hallazgo contrario a la intuición puede explicarse en parte por el hecho de que las empresas se postularon voluntariamente para el experimento (autoselección).

Verificar si el empleador cumple con la obligación de tener un plan de igualdad	Apoya la conciencia de la discriminación.	Regulación y supervisión	Lado de la demanda	1	2	3	14
Actividades de divulgación en las que participa directamente la comunidad minoritaria	Las comunidades minoritarias suelen ser de difícil acceso por medios tradicionales.	Prestación de servicios	Lado de la oferta	5	3	8	36

Fuente: Encuesta de la Red SPE sobre discriminación (2021) N=22.

Nota: En la Tabla 1 figura información específica por país.

Recuadro 8. Detección y sanción de la discriminación de los empleadores en Eslovenia

El SPE esloveno coopera con la autoridad fiscal y la inspección del trabajo para identificar a los empleadores que discriminan a sus empleados o candidatos laborales. Su cooperación se basa en la *Ley de regulación del mercado laboral*¹⁸ que permite a los SPE excluir de su servicio de contrapartida a los empleadores que no “paguen salarios o contribuciones a la seguridad social a los trabajadores, despidiéndolos del empleo en contravención de las normas aplicables o de alguna otra manera severamente viola los derechos laborales de los trabajadores”.

El SPE mantiene un registro de empleadores con referencias negativas, incluidas las empresas en las que la Inspección de Trabajo ha constatado violaciones de la legislación laboral, o la autoridad tributaria impuso una multa por trabajo no declarado o registros de informes de impuestos faltantes o falta de pago de salarios o contribuciones a la seguridad social. Los empleadores permanecen en la lista durante 6 meses (en caso de que fueran multados por alguna violación) o hasta que se pague su deuda con las autoridades. El registro está disponible públicamente en el sitio web del SPE y todos los solicitantes de empleo, las autoridades y las empresas pueden buscarlo. El registro está integrado en el sistema informático del SPE. Al filtrar las vacantes antes de su publicación, hay una verificación automática si el empleador tiene referencias negativas. Se completa una verificación similar para las solicitudes de ALMP y los asesores reciben una alerta roja para las empresas en la lista negativa. En tales casos, el personal del SPE decide si el delito amerita sanción de su parte. Por ejemplo, en el caso de los empleadores con los que los SPE tienen una buena cooperación, y donde no hay denuncias de infracciones, el SPE puede hacer una excepción.

El SPE debe tomar medidas si nota de algo irregular o si los demandantes de empleo han dado su opinión sobre la mala conducta de un empleador. Informan de ello a la autoridad tributaria (si el caso se refiere a impuestos o cotizaciones a la seguridad social o trabajo no declarado) o a la Inspección del Trabajo (si se trata de violaciones de la legislación laboral, salud y seguridad en el trabajo o discriminación). Dado que todos los organismos públicos tienen la misma obligación, los empleadores no saben qué persona u organización denunció su mala conducta, por lo que no existe una reacción directa a la relación entre el SPE y los empleadores. La mayoría de los informes son presentados directamente por la persona afectada a la autoridad competente. El SPE también comprueba todos los anuncios de empleo colocados en su base de datos de vacantes antes de su publicación: en estos casos, si encuentran algo inapropiado, como un requisito discriminatorio, primero notifican al empleador, y solo tomar medidas adicionales si el empleador no corrige el anuncio.

La lista de empleadores con referencias negativas se estableció en 2011, para abordar el aumento de la mala conducta de los empleadores durante la crisis financiera que comenzó en 2008, que puso una tensión en la liquidez y la rentabilidad de muchas empresas. El SPE inició la puesta en marcha del nuevo sistema cuando lo necesitaba para garantizar que los demandantes de empleo sigan confiando en ellos, y que sus derechos estén protegidos contra los empleadores que infrinjan el contrato de trabajo. Las normas se establecieron en cooperación con el Ministerio de Trabajo, Familia, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades, la Inspección de Trabajo y la autoridad

¹⁸ Véase el artículo 27 de la Ley de regulación del mercado de trabajo (Boletín Oficial, 80/2010). <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/89477/102807/F-392019526/Labour%20Market%20Regulation.pdf>.

tributaria. El sistema es considerado un éxito por el SPE. En la actualidad, la proporción de vacantes declaradas excluidas de la publicación en la base de datos de SPE es de alrededor del 0,3%. Las quejas relativas a las remisiones a empleadores problemáticos disminuyeron desde la introducción de este sistema, pero es probable que el aumento del crecimiento económico también haya contribuido a esta mejora.

Fuente: Entrevista con Sandi Meke, Jefe del Departamento de Empleadores de la ESS, Eslovenia.

3.7. Enfoques de los SPE para atender a los solicitantes de empleo con discapacidades

La brecha de empleo de las personas con discapacidad está determinada por la interacción de varias políticas, desde la educación pública inclusiva hasta la legislación contra la discriminación, el nivel y la accesibilidad de las prestaciones por discapacidad a los servicios de empleo, etc. (Comisión Europea, 2016). En un examen anterior de los enfoques nacionales en los Estados miembros de la UE se llegó a la conclusión de que pocos países de la UE tenían un sistema completo de medidas de prevención y rehabilitación y que, con pocas excepciones, los servicios de rehabilitación seguían estando subdesarrollados, sin financiación suficiente o infrutilizados (Comisión Europea, 2013). Los informes más recientes no ofrecen una actualización completa del actual marco normativo de los Estados Miembros; sin embargo, en los documentos de política se reconoce la necesidad de seguir fortaleciendo las políticas sobre discapacidad. Esto también está respaldado por la evaluación de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, que señala que la brecha de empleo de las personas con discapacidad solo ha disminuido ligeramente desde el lanzamiento de la estrategia anterior, de 26 puntos porcentuales en 2010 a 24,2 puntos porcentuales en 2018 (Comisión Europea, 2020).

El SPE desempeña un papel central en el apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad en todos los Estados miembros de la UE (Eurofound, 2021). En varios países, esta responsabilidad se comparte con otros organismos gubernamentales. Los 21 SPE que participaron en la encuesta de la Red SPE también informaron de que tenían un papel significativo en el apoyo a la inclusión en el mercado laboral de los solicitantes de empleo con discapacidad, en la mayoría de los casos compartidos con otras autoridades, como los municipios, el Ministerio de Trabajo, la agencia central de rehabilitación o la agencia de seguros de invalidez.

Para reforzar los resultados de estudios anteriores encargados por la Red SPE (Comisión Europea 2013, 2016), los SPE varían en su enfoque general de la prestación de servicios a las personas con discapacidad (Tabla 6). La solución estándar más común es que los trabajadores sociales especializados remitan a los solicitantes de empleo con discapacidad a proveedores externos: esto lo utilizan 9 SPE (véase el ejemplo del SPE irlandés en el Recuadro 9)¹⁹. En algunos casos (BE-ACTIRIS, DE, HR, IS, MT y SE, véase el Recuadro 11), los SPE disponen de una unidad especializada que ofrece la mayoría de estos servicios en sus instalaciones. En unos pocos países (AT y EE), estos dos enfoques se combinan).

Tabla 6. Enfoque de la prestación de servicios especializados, proporción de SPE

	Mayor eficacia gubernamental (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	Proporción, %
Hay asesores especializados que remiten a los solicitantes de empleo con discapacidad a proveedores de servicios externos	DK, FR, NL, SI, IE	BG, ES, LT, SK	9	36

¹⁹ Estos incluyen BG, DK, ES, FR, IE, LT, NL, SI y SK. Entre los países que cuentan con asesores especializados pero con una gama limitada de servicios para los solicitantes de empleo se encuentran CY, EL y LV. Polonia no tiene disposiciones especiales para los solicitantes de empleo con discapacidad, y BE-VDAB no especificó su enfoque.

Hay una unidad específica dentro del SPE que proporciona servicios especializados a los solicitantes de empleo con discapacidad	BE-ACTIRIS, DE, IS, SE	HR, MT	6	27
Unidad separada combinada con subcontratación	AT, EE		2	9
Hay asesores especializados, pero la gama de servicios diseñados específicamente para los solicitantes de empleo con discapacidad es muy limitada		CY, EL, LV	3	14
No existen disposiciones especiales para los solicitantes de empleo con discapacidad		PL	1	5
No especificado	BE-VDAB		1	5

Fuente: Encuesta de la red SPE sobre la discriminación (2021).

El apoyo a los solicitantes de empleo con discapacidad puede incluir herramientas estándar del SPE que también están a disposición de otros solicitantes de empleo, así como medidas que se desarrollan específicamente para satisfacer las necesidades de los solicitantes de empleo con discapacidad.

En promedio, los SPE en los países con una puntuación alta en la eficacia gubernamental informaron de que utilizan más de su ALMP y servicios estándar (enumerados en la Tabla 1, y Tablas 3 a 5) como una herramienta para reducir la discriminación contra los solicitantes de empleo con discapacidades, mientras que otros SPE tendían a informar o bien para ofrecer estos a todos los grupos discriminados (o para no usarlos en absoluto, véase el Apéndice 2 para más detalles). La encuesta de los SPE indicó que las prácticas internas de los SPE (como protocolos, formación sobre diversidad, facilidades para denunciar la discriminación) y la mayoría de las medidas relacionadas con la demanda (sensibilización, asesoramiento y sanción de los empleadores, comprobación de los anuncios de empleo), se aplican a todos los grupos discriminados. Hay cuatro políticas en la caja de herramientas estándar de SPE que a menudo se utilizan para abordar la discriminación contra los solicitantes de empleo con discapacidades (pero no para otros grupos discriminados) (Tabla 7). Con mucho, el más utilizado de estos instrumentos son los subsidios salariales²⁰.

Tabla 7. Políticas que varios SPE dirigen específicamente a los solicitantes de empleo con discapacidad, número de SPE

Política	Diversos grupos vulnerables (sin objetivos específicos)	Solo solicitantes de empleo con discapacidad
Incentivos financieros para que los empleadores contraten a grupos discriminados	8	8 (BG, CY, EE, FR, IE, IS, NL, SK)
Incentivos (financieros o de otro tipo) para las personas en riesgo de discriminación	4	3 (EE, FR, DK)
Indicadores de metas para la participación de los grupos vulnerables (para los servicios de SPE)	1	3 (FR, NL, SI)
Los SPE cuentan con personal dedicado a apoyar a los grupos vulnerables	1	3 (FR, IE DK)

Fuente: Encuesta de la red SPE sobre la discriminación (2021).

²⁰ Aquí informamos de casos en los que los subsidios salariales no están al alcance de todos los grupos desfavorecidos, sino solo de subgrupos particulares, como los solicitantes de empleo con discapacidad.

La mayoría de los SPE también utilizan otras medidas específicamente diseñadas para satisfacer las necesidades especiales de los solicitantes de empleo con discapacidad. Las medidas del lado de la demanda son comunes en todos los SPE, independientemente del nivel de eficacia gubernamental de su país (Tabla 8). Su objetivo es reducir los costos iniciales de contratar a un solicitante de empleo con discapacidad y, al apoyar la adaptación del lugar de trabajo, contribuir también a reducir una (posible) brecha de productividad entre los trabajadores con discapacidad y otros empleados. El apoyo financiero para la adaptación al lugar de trabajo puede cubrir una amplia gama de costes potenciales, desde cambios en la infraestructura física hasta la sensibilización de los compañeros de trabajo (véase un ejemplo irlandés en el Recuadro 10).

Tabla 8. Número de SPE que aplican políticas específicamente adaptadas a los solicitantes de empleo con discapacidad

	Mayor eficacia gubernamental (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	Proporción, %
Asesoramiento sobre la adaptación en el lugar de trabajo	11	8	19	86
Apoyo financiero para la adaptación en el lugar de trabajo	9	9	18	82
Subsidio para asistencia personal en los desplazamientos al trabajo o en la realización de trabajos	8	5	13	59
Lado de la oferta				
Prueba de habilidad	7	3	10	45
Rehabilitación vocacional	8	4	12	55
Preparación para el trabajo, pruebas de trabajo	9	5	14	64
Orientación laboral	7	5	12	55
Apoyo de seguimiento	7	5	12	55
Otras herramientas del lado de la oferta	5	5	10	45

Fuente: Encuesta de la red SPE sobre la discriminación (2021). * En Suecia, el SPE también coopera con las escuelas secundarias superiores con necesidades especiales para apoyar a los estudiantes con necesidades especiales en relación con el abandono escolar.

Recuadro 9. Plan Irlandés de Apoyo a la Sensibilización sobre la Discapacidad

El SPE irlandés gestiona un plan de apoyo que proporciona un máximo de 20.000 euros a los empleadores del sector privado para organizar y pagar la formación de sensibilización sobre discapacidad para su personal que trabaja con un colega que tiene una discapacidad. Se espera que la formación:

- proporcionar información clara y precisa a los empleadores y empleados sobre el trabajo con personas con discapacidad;
- tener como objetivo proporcionar a los participantes una comprensión y conciencia de las cuestiones relacionadas con la discapacidad;
- incluir un panorama general de la legislación pertinente contra la discriminación y la igualdad de oportunidades.

Fuente: <https://www.gov.ie/en/service/3970b5-disability-awareness-support-scheme/>

Con respecto a las políticas del lado de la oferta, tres de ellas son utilizadas con bastante frecuencia por todos los SPE, independientemente del puntaje de su país en cuanto a la eficacia gubernamental: preparación y pruebas laborales, rehabilitación vocacional y orientación laboral. Solo la mitad de los encuestados proporciona apoyo de seguimiento

(después de la colocación), mientras que las pruebas de capacidad son un poco menos comunes. Los recuadros a continuación presentan ejemplos de prestación de dichos servicios internamente (en Suecia) o a través de proveedores externos (en Irlanda).

Recuadro 10. Servicios para personas con discapacidad en los SPE suecos

El SPE sueco (Arbetsförmedlingen) tiene una estrategia para dar prioridad a los solicitantes de empleo más vulnerables y ofrecer servicios integrales para las personas con discapacidad.

El SPE define la discapacidad sobre la base de un certificado médico expedido por una autoridad pública. Evalúan si la discapacidad también implica una capacidad reducida para trabajar, teniendo en cuenta las oportunidades y limitaciones dentro de diversas tareas y entornos de trabajo.

Esta evaluación se lleva a cabo lo antes posible para que el apoyo a los SPE y la adaptación individual sean eficaces y se pueda acortar el camino hacia el trabajo. Dentro de la rehabilitación orientada al trabajo se hace hincapié en la colocación en el empleo y en la ALMP, para apoyar la búsqueda y colocación activa y sistemática de empleo. El SPE también tiene como objetivo identificar a los solicitantes de empleo que corren el riesgo de largos períodos sin trabajo y ofrecer apoyo lo antes posible, con el fin de prevenir el desempleo de larga duración.

Además de las pruebas de aptitud y la rehabilitación vocacional, el SPE proporciona tutoría, preparación para el trabajo, ensayos laborales, entrenamiento laboral y apoyo de seguimiento. También colabora con las escuelas secundarias superiores de necesidades especiales para prestar apoyo a los estudiantes con necesidades especiales en relación con el abandono escolar, incluidas las salidas anticipadas (abandono escolar). En cuanto a la formación profesional, los SPE no tienen una oferta separada para los solicitantes de empleo con discapacidad, salvo que, a través de diversos tipos de asesoramiento, los SPE proporcionan ayuda para adaptar el curso a fin de que los solicitantes de empleo con discapacidad puedan participar plenamente en la formación.

Arbetsförmedlingen proporciona a los empleadores asesoramiento y apoyo financiero para la adaptación en el lugar de trabajo, y un subsidio para la asistencia personal en los desplazamientos al trabajo o la realización del trabajo. También organizan campañas de sensibilización centradas en la discapacidad.

Aunque las políticas sobre discapacidad son parte integrante de su trabajo, también hay algunos asesores especializados:

Algunos funcionarios de empleo y asesores especializados trabajan con personas con discapacidad que buscan empleo, a menudo prestando servicios en varias oficinas locales de una región. Los funcionarios de empleo tienen el contacto inicial entre el SPE y los demandantes de empleo. Si se considera que el solicitante de empleo necesita ayuda especializada debido a su discapacidad, el funcionario de empleo iniciará el contacto con los asesores pertinentes. Los funcionarios de empleo también pueden asignar a los solicitantes de empleo para que se unan a las actividades de los proveedores privados que se especializan en el apoyo a los solicitantes de empleo con discapacidad.

Los consultores de SIUS trabajan con apoyo especial de introducción y seguimiento para personas con discapacidades que buscan trabajo y que implican una capacidad reducida para trabajar. SIUS es un programa del mercado laboral que se ofrece a un solicitante de empleo que necesita apoyo individual para encontrar, conseguir, conservar o volver a trabajar. Se basa en el método de Empleo con Apoyo (SE) y el apoyo se brinda tanto al solicitante de empleo como al empleador. El método se centra en la idea de "colocar y luego formar", es decir, que toda la formación debe tener lugar en un lugar de trabajo y basarse en las tareas de trabajo previstas.

Los fisioterapeutas y los terapeutas ocupacionales prestan apoyo para evaluar las necesidades de los solicitantes de empleo en relación con las condiciones de trabajo especiales y para adaptarlas. Esto puede incluir la evaluación por actividades de la capacidad de trabajo, la adaptación de la situación laboral y la prueba de las ayudas al trabajo. Los terapeutas ocupacionales apoyan al individuo a utilizar y desarrollar sus propios recursos, en la mayoría de los casos utilizando el Modelo de Ocupación Humana como base teórica. Los métodos que utiliza el terapeuta ocupacional para obtener una imagen de las condiciones de trabajo del individuo son entrevistas estructuradas, observación en el trabajo, instrumentos de autoevaluación y herramientas para el análisis de la tarea de trabajo (análisis de requisitos de trabajo) y el entorno de trabajo (análisis de trabajo). Todos los terapeutas ocupacionales y fisioterapeutas deben estar autorizados y registrados por la Junta Nacional de Salud y Bienestar de Suecia.

Los psicólogos proporcionan orientación, análisis y apoyo en el desarrollo de competencias.

Especialistas en discapacidad visual y auditiva están disponibles para los solicitantes de empleo que tienen una discapacidad visual y/ o auditiva. Trabajan consultativamente y dan apoyo a los oficiales de empleo locales antes de planificar e implementar los servicios para este grupo.

Fuente: Encuesta de la red SPE.

Recuadro 11. El Servicio Irlandés *EmployAbility*

El SPE irlandés (*Intreo*) es un único punto de contacto para todos los apoyos al empleo y los ingresos y los servicios de empleo. *Intreo* cuenta con una red de oficinas a nivel nacional y cuenta además con el apoyo de la red de *Servicios Locales de Empleo*, *Clubes de Empleo* y los servicios especiales de *EmployAbility* para los solicitantes de empleo con discapacidad y de *JobPath* para los desempleados de larga duración. *Intreo* realiza la primera entrevista de los solicitantes de empleo y, si corresponde, los remite al Servicio de *EmployAbility*, que los usuarios pueden utilizar de forma voluntaria.

El Servicio de Empleo es proporcionado por ONG sobre la base de un contrato y financiado por el Departamento de Protección Social (DEASP). El servicio proporciona el siguiente apoyo a los solicitantes de empleo con discapacidad:

- Asesoramiento profesional, incluida la orientación profesional en la planificación de la carrera, la identificación de aptitudes, el apoyo a la búsqueda de empleo y el asesoramiento
- Apoyo al empleo, incluido el acceso a ofertas de empleo, apoyo al proceso de solicitud de empleo, adecuación de las competencias a las necesidades de los empleadores, prácticas de experiencia laboral, contratación de empleadores, asistencia para la integración en el lugar de trabajo, experiencia laboral.
- Apoyo de seguimiento, incluido apoyo de hasta 18 meses para ayudar a la persona a mantener su empleo
- Información, incluido el asesoramiento sobre prestaciones y derechos laborales.

Fuente: Encuesta de la Red SPE sobre discriminación, OCDE 2021 Discapacidad, trabajo e inclusión en Irlanda, <https://www.gov.ie/en/service/8578c4-access-the-employability-service/>.

3.8. Cooperación con otras partes interesadas

Al igual que en la mayoría de los ámbitos de las políticas públicas, la cooperación entre las partes interesadas es esencial en el caso de las políticas contra la discriminación. En la mayoría de los casos, los servicios conjuntos son mucho más eficaces y producen resultados más sostenibles que los servicios independientes. Entre los posibles asociados figuran otras autoridades públicas (organismos de igualdad, inspecciones laborales y municipios), empleadores y sus asociaciones, sindicatos y ONG. Todos menos uno de los SPE indicaron que cooperan con otras organizaciones en la lucha contra la discriminación (Tabla 9): en el Recuadro 12 se presentan algunos ejemplos.

Tabla 9. Número de SPE que cooperan con determinadas partes interesadas

	Mayor eficacia gubernamental (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	Proporción, %
Empleadores	10	6	16	73
Asociaciones de empresarios	10	6	16	73
Sindicatos	9	7	16	73
Organismos de igualdad	7	4	11	50
Inspecciones de trabajo	4	6	10	45
Otros organismos	4	2	6	27
Organizaciones de interés que representan a personas con discapacidad u otras minorías	0	0	0	0
Ninguno	0	1	1	5

Fuente: Encuesta de la red SPE sobre la discriminación (2021)

* Como otros órganos gubernamentales, órganos consultivos, tribunales laborales, organismos de rehabilitación.

Los socios más frecuentes son los empleadores, sus asociaciones y sindicatos - aproximadamente tres cuartas partes de los SPE encuestados cooperan con estas entidades. Curiosamente, parece que no hay asociación entre la eficacia del gobierno en un país y el grado en que los SPE cooperan con otras organizaciones. Es importante señalar que ninguno de los SPE encuestados informó de haber cooperado en sus esfuerzos para hacer frente a la discriminación con grupos de interés que representan a grupos discriminados, excepto los de las personas con discapacidad.

Recuadro 12. Cooperación entre los SPE y otras partes interesadas en Irlanda y Bélgica

Las tendencias generales muestran que los SPE en Irlanda colaboran activamente con una variedad de actores, y esta cooperación entre los SPE y los actores locales se ve reforzada por los mecanismos gubernamentales. A lo largo de los años, los SPE se han convertido en un servicio de intermediación y dependen más de la colaboración activa con las autoridades públicas. Por un lado, gestiona la provisión de pagos de apoyo a la renta, por otro lado y en cuanto a su papel en la cooperación, brinda servicios de activación del mercado laboral a través de asistencia en la búsqueda de empleo, intermediación de empleadores, asesoramiento y tutoría (OCDE, 2021).

Cooperación en la aplicación y el seguimiento de las estrategias nacionales para los grupos vulnerables: en Irlanda se ha prestado más atención a la colaboración entre departamentos para prevenir la discriminación en el empleo. El Departamento de Protección Social coopera con otros departamentos, como el Departamento de Justicia, para aplicar estrategias nacionales para los grupos discriminados. Por ejemplo, la *Estrategia Integral de Empleo para las Personas con Discapacidad* es supervisada por el Grupo de Aplicación de la Estrategia Integral de Empleo, integrado por representantes de todos los departamentos gubernamentales pertinentes, incluidos DSP/Intreo, sindicatos, grupos de interés, etc.

En la región de Bruselas de Bélgica, las reglas regionales enfatizan la promoción de la diversidad dentro de las empresas de Bruselas. Existe una política de diversidad tanto para el sector privado como para el público, lo que permite la colaboración entre sindicatos y representaciones empresariales (ver Recuadro 7).

Actiris (SPE local) tiene fuertes socios en la lucha contra la discriminación en el empleo, como Unia o el Instituto para la Igualdad de Género. Unia supervisa si las medidas contra la discriminación se aplican efectivamente. Su principal tarea es combatir la discriminación proporcionando asesoramiento y apoyo a las personas discriminadas, redactando informes y estudios, informando y formando a los empleadores sobre la legislación contra la discriminación, consultando con las autoridades públicas y las asociaciones. En caso de discriminación, Actiris redirige las denuncias a Unia.

Hay diferentes herramientas disponibles para abordar la discriminación por Actiris puede proporcionar diferentes herramientas para hacer frente a la discriminación: carta de diversidad (puede ser firmado por los empleadores, y describe las medidas que se comprometen a aplicar para promover la diversidad), planes de diversidad (posibilidad de que las empresas, organizaciones o autoridades públicas locales elaboren y apliquen un plan de diversidad). Los consultores de Actiris pueden ofrecer apoyo práctico a las empresas con sede en Bruselas en el desarrollo, la aplicación, la evaluación y el seguimiento de sus planes de diversidad.

En Flandes, VDAB y Unia también colaboran para combatir la discriminación mediante la celebración de sesiones informativas o talleres para los empleadores. En caso de discriminación, VDAB también remite quejas a Unia.

Fuente: Encuesta de la red SPE.

3.9. Barreras que enfrenta el SPE

Todos menos uno de los SPE informaron que enfrentan una o varias barreras que limitan sus esfuerzos para combatir la discriminación (Tabla 10). Las barreras más comunes incluyen la falta de apertura por parte de los empleadores (55% de todos los SPE), recursos financieros limitados (45%) y capacidad limitada del personal (45%). En el caso de todas las barreras menos una, los SPE en países con alta efectividad gubernamental enfrentan menos barreras que otros SPE (nivel 2 y 3), lo que no debería sorprender, ya que la

efectividad del gobierno y la medida en que el entorno cultural-institucional permite y alienta los esfuerzos contra la discriminación están en gran medida relacionados. La única barrera que es más probable que enfrenten los SPE en países con mayor eficacia gubernamental es la “presión para lograr metas más ambiciosas”.

El SPE belga (Actiris) informó sobre varios obstáculos adicionales que no figuran en la pregunta original de la encuesta. En primer lugar, el hecho de que la discriminación en el mercado laboral suele ser “suave”, es decir, no se produce de forma objetiva, claramente identificable y demostrable, lo que dificulta cualquier acción judicial²¹. Además, incluso si se emprenden acciones legales, ello no implica que se emplee al demandante de empleo discriminado. Actiris sostiene que es esencial ir más allá del enfoque jurídico y, si es posible, cuantificar la discriminación. También argumentan que es necesario involucrar a las víctimas potenciales de la discriminación en tales esfuerzos, así como en el proceso de formulación de políticas.

Tabla 10. Número de SPE que notifican obstáculos particulares

	Mayor eficacia gubernamental (N=12)	Menor eficacia gubernamental (N=10)	Todos (N=22)	Proporción, %
Falta de apertura por parte de los empresarios	7	5	12	55
Falta de información sobre la condición de minoría	6	6	12	55
Recursos financieros limitados	4	6	10	45
Capacidad de personal limitada	4	6	10	45
Limitaciones jurídicas a la recopilación de información sobre la condición de minoría	5	4	9	41
Evidencia empírica limitada sobre lo que funciona	3	4	7	32
Autonomía limitada en el diseño de protocolos y medidas internos	1	3	4	18
Presión para alcanzar objetivos ambiciosos	2	1	3	14

Fuente: Encuesta de la red SPE sobre la discriminación (2021)

Es importante señalar que uno de cada tres encuestados mencionó la falta de pruebas sobre qué medidas funcionan eficazmente como un obstáculo importante para sus esfuerzos contra la discriminación. De hecho, los SPE informaron de pruebas muy limitadas de la eficacia de sus políticas existentes. Aunque la mayoría de los SPE incluyen la igualdad de trato en su estrategia y casi la mitad de los SPE que respondieron tienen objetivos concretos relacionados con el apoyo a grupos discriminados, muy pocos SPE informan tener alguna evidencia sobre la efectividad de las medidas antidiscriminatorias. Además, las escasas pruebas de que disponen los SPE abarcan una selección limitada del amplio conjunto de herramientas que utilizan y la mayoría de las pruebas citadas se referían a evaluaciones del impacto de las ALMP dirigidos a grupos que sufren discriminación en el mercado laboral. Ninguno de los SPE mencionó que tuviera pruebas de la eficacia de los servicios de SPE o de los procedimientos internos.

²¹ Algunas formas de discriminación, por ejemplo, que dan prioridad a los candidatos de origen local frente a los de origen extranjero, pueden ser más toleradas por el público en general. En tales casos, la voluntad política también es limitada para proporcionar a los SPE los medios necesarios para abordar la cuestión.

4. RESUMEN DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES POLÍTICAS

4.1. Principales conclusiones

La discriminación en el mercado de trabajo es una de las formas más perjudiciales de discriminación, ya que aumenta las desigualdades económicas y refuerza las desventajas en otras esferas. Puede afectar a diversos grupos y puede afectar a los salarios, así como al acceso al empleo. Durante las últimas décadas, la discriminación ha recibido cada vez más atención en la UE, sin embargo, a pesar de los importantes esfuerzos y avances, ha seguido siendo un desafío clave.

Si bien las teorías no deben interpretarse como una justificación de la discriminación, pueden apoyar el desarrollo de políticas eficaces contra ese comportamiento aclarando las causas subyacentes. Las explicaciones teóricas pueden no aplicarse a cada grupo discriminado en la misma medida. Sin embargo, tienen implicaciones significativamente diferentes para los costos (teóricos) de la discriminación para los empleadores y las medidas potencialmente efectivas contra la discriminación. Es importante destacar que, en algunos casos, la discriminación puede ser beneficiosa para los empleadores, lo que implica que la sensibilización y las intervenciones educativas similares pueden no ser suficientes para hacer frente a la discriminación en el mercado de trabajo.

El enfoque basado en los derechos humanos reconoce que los empleadores pueden desempeñar un papel fundamental en la protección de los derechos humanos y también tienen la responsabilidad de cumplir con los derechos humanos y las normas laborales. El enfoque también hace hincapié en el deber de las instituciones públicas de promover el cumplimiento mediante la introducción y aplicación de reglamentaciones adecuadas y el suministro de información e incentivos a los empleadores.

En términos legales, los organismos de igualdad de la mayoría de los países son la principal agencia gubernamental responsable de detectar y sancionar la discriminación en el mercado laboral y otras áreas de la vida. Sin embargo, los SPE también pueden desempeñar un papel importante al compensar las desventajas de los buscadores de empleo discriminados y brindar información e incentivos a los empleadores. Además, si los SPE promueven la diversidad dentro de su estrategia de recursos humanos, esto puede fortalecer los esfuerzos de los SPE para llegar a los grupos discriminados y también les ayudará a comprender lo que necesitan otros empleadores.

La gama de políticas de SPE potencialmente efectivas puede variar entre grupos discriminados. Las medidas del lado de la oferta que mitigan las desventajas de los solicitantes de empleo son importantes para los grupos que enfrentan barreras para acceder a la educación, los que enfrentan múltiples formas de exclusión y los que carecen de información y redes sociales en la sociedad en general. La sensibilización y el asesoramiento de los empleadores pueden ser necesarios para todos los grupos, especialmente cuando la discriminación se basa en la falta de información y en estereotipos o en normas sociales anticuadas. Los incentivos financieros para los empleadores pueden ser más eficaces para los grupos en los que la discriminación se basa típicamente en la percepción de una productividad media más baja del grupo.

Los enfoques actuales de los SPE frente a la discriminación y la gama de herramientas aplicadas varían ampliamente entre los SPE. En términos muy generales, los SPE en países con mayor efectividad gubernamental según el Índice de Gobernanza Mundial, muestran un compromiso más fuerte y utilizan una gama más amplia de herramientas para hacer frente a la discriminación en el mercado laboral.

En la mayoría de los países, el mandato del SPE se limita a su función general de apoyo a la búsqueda de empleo y protección de los derechos de los solicitantes de empleo contra la discriminación en el mercado laboral. En consecuencia, las estrategias de SPE no son especialmente elaboradas en relación con los objetivos relacionados con la antidiscriminación. Solo la mitad de los SPE que respondieron establecieron objetivos relacionados con la discriminación y solo un puñado de SPE tienen objetivos centrados en promover explícitamente la diversidad entre los empleadores o dentro de la organización

SPE. Sin embargo, los SPE que incluyen formalmente la igualdad de oportunidades en sus normas internas de funcionamiento también tienden a establecer objetivos concretos en su estrategia y tienen herramientas más elaboradas en sus procedimientos internos para hacer frente a la discriminación.

En cuanto a su propia estrategia de recursos humanos, alrededor de un tercio de los SPE que respondieron tienen una estrategia de diversidad proactiva y elaborada para todos o algunos grupos discriminados. Sin embargo, la mayoría de los SPE informaron de que tenían un compromiso general (establecido en la legislación nacional, decretos ministeriales o la carta de diversidad nacional) para garantizar la igualdad de oportunidades para todos en su proceso de contratación y gestión de recursos humanos.

En cuanto a los servicios a los demandantes de empleo, los SPE utilizan una gama bastante amplia de instrumentos contra la discriminación, incluidas medidas relacionadas con la oferta y la demanda, así como salvaguardias en sus procesos internos. Es importante destacar que los SPE informaron de pruebas muy limitadas de la efectividad de sus políticas existentes.

Algunas políticas están mucho más extendidas entre los SPE en países con altos puntajes de efectividad gubernamental. Se trata de disposiciones más detalladas para denunciar casos de discriminación y tramitar las denuncias, así como para proporcionar asesoramiento especializado a los empleadores sobre políticas contra la discriminación. Estas políticas presuponen un nivel bastante elevado de desarrollo organizativo, conocimientos y recursos.

Existen varios instrumentos de política que son potencialmente eficaces pero que son relativamente menos utilizados por los SPE: la mayoría de ellos son relativamente costosos o requieren un nivel relativamente alto de desarrollo organizativo. Aunque costosas, estas herramientas parecen muy importantes para compensar las desventajas iniciales de los solicitantes de empleo que corren el riesgo de ser discriminados debido a sus redes más débiles y a su capacidad de procesamiento de la información, y también para reducir el riesgo de discriminación por parte de los asesores de los SPE.

Todos los SPE que respondieron a la encuesta tienen algún papel en el apoyo a la inclusión en el mercado laboral de los solicitantes de empleo con discapacidad, en la mayoría de los casos compartida con otras autoridades. La mayoría de los SPE ofrecen también una parte o la totalidad de la ALMP y de los servicios a los solicitantes de empleo con discapacidad, y la mayoría de los SPE también ofrecen otras medidas específicamente diseñadas para satisfacer las necesidades especiales de los solicitantes de empleo con discapacidad. El lado de la demanda y algunas herramientas del lado de la oferta son utilizadas bastante comúnmente por todos los SPE, independientemente del nivel de efectividad gubernamental en su país.

El SPE informó de que cooperaba con varias partes interesadas en la lucha contra la discriminación, especialmente con los empleadores, sus asociaciones y los sindicatos. Al mismo tiempo, varios SPE informaron de dificultades debidas a la falta de apertura por parte de los empleadores.

4.2. Recomendaciones

Parece haber más margen para ampliar el conjunto de herramientas utilizadas por los SPE para reducir la discriminación. La caja de herramientas actual está dominada por las políticas del lado de la demanda, en particular las subvenciones salariales, que podrían ser eficaces para compensar a los empleadores por perder los beneficios (percibidos) de la discriminación estadística, pero pueden no abordar otras fuentes de discriminación. También puede ser necesario ampliar el uso y la gama de medidas y procedimientos internos relacionados con la oferta.

Es probable que la necesidad de estas medidas adicionales varíe entre los distintos grupos en riesgo de discriminación. En la medida en que la discriminación se deriva de actitudes y percepciones basadas en redes, las políticas contra la discriminación deben incluir la sensibilización y el asesoramiento para los empleadores, así como incentivos financieros.

Además, cuando la discriminación está vinculada a las redes sociales más débiles de los grupos minoritarios, y/o la discriminación afecta el rendimiento escolar, existe una mayor necesidad de medidas del lado de la oferta para reducir la desventaja de los solicitantes de empleo. Es probable que la necesidad de estas medidas adicionales varíe entre los grupos en riesgo de discriminación. Estas consideraciones también subrayan la necesidad de más evidencia sobre lo que funciona y lo que es rentable para cada grupo objetivo.

Los SPE también pueden necesitar aumentar la gama de partes interesadas con las que cooperan en esta área. Por ejemplo, los esfuerzos de los SPE pueden intensificarse si involucran a los demandantes de empleo discriminados (o a sus representantes) en sus esfuerzos por cuantificar y combatir la discriminación. Sin embargo, ningún SPE en nuestra encuesta informó de cooperar con grupos de interés que representan a personas discriminadas, excepto los que representan a personas con discapacidad.

Aunque la mayoría de los SPE incluyen la igualdad de trato en su estrategia, y muchos tienen objetivos concretos, carecen de pruebas sobre la eficacia de las medidas contra la discriminación. Es evidente que es necesario evaluar el impacto de las ALMP, así como los servicios de SPE y los procedimientos internos establecidos para hacer frente a la discriminación. Se necesitan más pruebas sobre lo que funciona y lo que es rentable para cada grupo objetivo.

5. REFERENCIAS

- Actiris Brussels, 2019. 'Actiris: Diversity Service & Pool H'.
- Adman, P. and Larsson Taghizadeh. J., 2020. Working Paper Series *Public Officials' Treatment of Minority Clients*. IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. https://ideas.repec.org/p/hhs/ifauwp/2020_012.html (17 de enero, 2022).
- Ahmad, A., 2020. 'When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market'. *Sociological Inquiry* 90(3): 468–96.
- Ameri, M. et al., 2018. 'The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior'. *ILR Review* 71(2): 329–64.
- Asali, M. and Gurashvili, R., 2020. 'Labour Market Discrimination and the Macroeconomy'. *Economics of Transition and Institutional Change* 28(3): 515–33.
- Baert, S. and De Pauw, A-S., 2014. 'Is Ethnic Discrimination Due to Distaste or Statistics?'. *Economics Letters* 125(2): 270–73.
- Behaghel, L., Crépon, B. and Le Barbanchon, T., 2015. 'Unintended Effects of Anonymous Résumés'. *American Economic Journal: Applied Economics* 7(3): 1–27.
- Bellemare, C., Gouss, M., Lacroix, G. and Marchand, S., 2017. 'Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence From a Field Experiment'. *SSRN Electronic Journal*. <https://www.ssrn.com/abstract=3175365> (October 28, 2021).
- Bendick, M., Brown, L. E. and Wall, K., 1999. 'No Foot in the Door'. *Journal of Aging & Social Policy* 10(4): 5–23.
- Birkelund, G. E. et al. 2021. 'Gender Discrimination in Hiring: Evidence from a Cross-National Harmonized Field Experiment'. *European Sociological Review* (jcab043). <https://doi.org/10.1093/esr/jcab043> (November 9, 2021).
- Cox, T. H. and Blake, S., 1991. Managing cultural diversity implications for organizational competitiveness. *Academy of Management Executive* Vol 5 No 3 pp 45-56.
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S. and Yemane, R., 2021. 'Muslim by Default or Religious Discrimination? Results from a Cross-National Field Experiment on Hiring Discrimination'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6): 1305–26.
- Eurofound, 2021. 'Disability and Labour Market Integration: Policy Trends and Support in EU Member States'. *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo*.
- Comisión Europea, 2013. 'PES Approaches for Sustainable Activation of People with Disabilities: An Analytical Paper, European Commission, DG Employment, Social Affairs and Inclusion. Author: Ágota Scharle'.
- Comisión Europea, 2014. Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo: Informe conjunto sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico ("Directiva sobre igualdad racial") y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general de igualdad de trato en materia de empleo y ocupación ("Directiva relativa a la igualdad en el empleo"), COM(2014) 2 final, Bruselas, 17 de enero de 2014. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10823>.
- Comisión Europea, 2016. *Disability and Labour Market Integration: Analytical Paper. Authors: Ágota Scharle and Márton Csillag*. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. y ICF.LU: Oficina de Publicaciones. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/26386> (10 de noviembre de 2021).

Comisión Europea, 2017. Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. e ICON INSTITUT Public Sector GmbH. 2017. *PES Network Benchmarking Manual*. Authors: Dr Michael Fertig and Natalija Ziminiene. LU: Oficina de Publicaciones. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/254654> (10 de noviembre de 2021).

Comisión Europea, 2020. 'Evaluation of the European Disability Strategy 2010-2020 {SWD(2020) 291 Final}'. *Documento de trabajo de los servicios de la Comisión*.

Comisión Europea, 2021. Dirección General de Justicia y Consumidores. y Red europea de expertos jurídicos en igualdad de género y no discriminación. 2018. *A Comparative Analysis of Non-Discrimination Law in Europe 2018: The 28 EU Member States, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey Compared*. LU: Oficina de Publicaciones. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/939337> (18 de octubre de 2021).

Fernandez-Torres, Y., Palomo-Zurdo, J., Gutierrez-Fernandez, M., 2022. Gender Diversity in the Senior Management of Large Technology Companies in Research Anthology on Changing Dynamics of Diversity and Safety in the Workforce (pp 1945-1962).

Giulietti, C., Tonin, M. and Vlassopoulos, M., 2019. 'Racial Discrimination in Local Public Services: A Field Experiment in the United States'. *Journal of the European Economic Association* 17(1): 165-204.

Hemker, J. and Rink, A., 2017. 'Multiple Dimensions of Bureaucratic Discrimination: Evidence from German Welfare Offices'. *American Journal of Political Science* 61(4): 786-603.

Jones, K. P. et al., 2017. 'Subtle Discrimination in the Workplace: A Vicious Cycle'. *Industrial and Organizational Psychology* 10(1): 51-76.

Lancee, B., 2021. 'Ethnic Discrimination in Hiring: Comparing Groups across Contexts. Results from a Cross-National Field Experiment'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47(6): 1181-1200.

Lorenzo, R., Voight, N., Tsuaska, M., Krentz, M. and Abouzahr, K., 2018. How Diverse Leadership Teams Boost Innovation, BCG Study

Mikula, S. and Montag, J., 2022. *Roma and Bureaucrats: A Field Experiment in the Czech Republic*. Masaryk University. Working Paper.

Neumark, D., 2018. Experimental Research on Labour Market Discrimination *Journal of Economic Literature* 56(3):799-866

O'onnell, J. and Schmidt, B., 2021. 'Living Conditions and Quality of Life Integration of People with Disabilities into the Open Labour Market: Irish Case Study'. *Documento de trabajo de Eurofound*. <http://rgdoi.net/10.13140/RG.2.2.18754.50880> (10 de noviembre de 2021).

OECD, 2021. *Disability, Work and Inclusion in Ireland: Engaging and Supporting Employers*. OECD. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/disability-work-and-inclusion-in-ireland_74b45baa-en (10 de noviembre de 2021).

Ozbilgin M. F. and Tatli, A., 2011. Mapping out the field of equality and diversity rise of individualism and voluntarism. *Human Relations*, Vol 64 No 9 pp 1229-1253

Ravaud, J.-F., Madiot, B. and Ville, I., 1992. 'Discrimination towards Disabled People Seeking Employment'. *Social Science & Medicine* 35(8): 951-58.

Raver, J. L. and Nishii, L. H., 2010. 'Once, Twice, or Three Times as Harmful? Ethnic Harassment, Gender Harassment, and Generalized Workplace Harassment.' *Journal of Applied Psychology* 95(2): 236-54.

Sahay, R., Cihak, M., 2018. Women in Finance : A Case for Closing Gaps, IMF study.

Sanchez, J. I. and Brock, P., 1996. Outcomes of Perceived Discrimination Among Hispanic Employees. Is Diversity Management a Luxury or a Necessity? *Academy of Management Journal* Vol 39 No 3 pp 704-719.

Simonovits, G., Simonovits, B., Vig, Á., Hobot, P., Németh, R.; Csomor, G., 2021. Back to "normal": the short-lived impact of an online NGO campaign of government discrimination in Hungary. *Political Science Research and Methods* pp. 1-9. (D1)

Thijssen, L., 2016. *Taste-Based versus Statistical Discrimination: Placing the Debate into Context*. GEMM project.

Thijssen, L., Coenders, M. and Lancee, B., 2021. 'Is There Evidence for Statistical Discrimination against Ethnic Minorities in Hiring? Evidence from a Cross-National Field Experiment'. *Social Science Research* 93: 102482.

Naciones Unidas, 2011. "Guiding principles on business and human rights" https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Zschirnt, E., Ruedin, D., 2016. 'Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990–2015'. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 42(7): 1115– 34.

ANEXO 1. ORGANISMOS DE IGUALDAD Y CARACTERÍSTICAS PROTEGIDAS EN LAS LEGISLACIONES NACIONALES

País	Órgano especializado pertinente que se ocupa de la raza/origen étnico	Motivos cubiertos explícitamente por el mandato del organismo especializado
AT	Comisión de Igualdad de Trato - ETC (Ley sobre la Comisión de Igualdad de Trato y el Órgano Nacional para la Igualdad, §§ 1, 2, 11-14)	Género, afiliación étnica, religión, creencia, edad, orientación sexual
	Organismo Nacional de Igualdad -NEB (Ley sobre la Comisión de Igualdad de Trato y el Organismo Nacional de Igualdad, §§ 3-5)	Género, afiliación étnica, religión, creencia, edad, orientación sexual
BE	Centro Interfederal para la Igualdad de Oportunidades y la Oposición al Racismo y a la Discriminación (Unia) (Acuerdo de Cooperación entre el Estado Federal, las Regiones y las Comunidades por el que se crea el Centro Federal para la Igualdad de Oportunidades y la Oposición al Racismo y a la Discriminación, art. 2)	Presunta raza, color, ascendencia, origen nacional o étnico, nacionalidad, edad, orientación sexual, estado civil, nacimiento, riqueza/ingresos (en francés: <i>fortunes</i> , creencias religiosas o filosóficas, estado de salud actual o futuro, discapacidad, característica física, opinión política, opinión sindical (<i>sindicato de convicciones</i>), característica genética y origen social
BG	Comisión de Protección contra la Discriminación (Ley de protección contra la discriminación, arts. 4 (1), 40 (1-2), 47)	Raza, etnia, género, origen nacional, genoma humano, nacionalidad, origen, religión o fe, educación, creencias, afiliación política, estado personal o social, discapacidad, edad, orientación sexual, estado familiar, estado de propiedad o cualquier otro motivo proporcionado porque por ley o por tratado internacional Bulgaria es parte.
CY	Autoridad de Igualdad y Autoridad de Lucha contra la Discriminación ²² (Ley de Lucha contra la Discriminación Racial y otras formas de Discriminación (Comisionado) N. 42(I)/2001), arts. 5 y 7)	Raza/origen étnico, comunidad, idioma, religión, edad, orientación sexual, discapacidad, color, creencias políticas o de otro tipo, origen étnico o nacional, necesidades especiales, cualquier motivo, todos los derechos garantizados en la CEDH y todos sus protocolos, en el International Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación, en la Convención contra la Tortura y otros Tratos Inhumanos o Humillantes, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en la Convención Marco sobre la Protección de las Minorías Nacionales.
CZ	Defensor Público de los Derechos (Ley No. 349/1999 sobre el Defensor Público de los Derechos, art. 21(b))	Sexo, raza, origen étnico, orientación sexual, edad, discapacidad, religión, creencia u otra convicción, "nacionalidad" (en checo: <i>národnost</i>)
DE	Organismo Federal de Lucha contra la Discriminación (Ley General de Igualdad de Trato, sec. 25)	Raza u origen étnico, sexo, religión o creencia (<i>Weltanschauung</i>), discapacidad, edad, identidad sexual
DK	Instituto de Derechos Humanos - Instituto Nacional de Derechos Humanos de Dinamarca (Ley núm. 553, de 18 de junio de 2012)	Raza, origen étnico, género, discapacidad
	Junta de Igualdad de Trato (Ley sobre la Junta de Igualdad de Trato)	Motivos de protección en el empleo: sexo, raza, color de piel, religión o creencias, opinión política, orientación sexual, edad, discapacidad, origen nacional, origen social, origen étnico Motivos de protección fuera del empleo: género, discapacidad, raza y origen étnico
EE	Comisionado para la Igualdad de Género y la Igualdad de Trato (Ley de Igualdad de Trato, arts. 15 a 22)	Sexo, origen étnico, raza, color, religión u otras creencias, edad, discapacidad y orientación sexual
	Canciller de Justicia (Ley del Canciller de Justicia, art. 19 a 35 ¹⁶)	Sector público: cualquier motivo; sector privado: sexo, raza, origen étnico, color, idioma, origen, creencias religiosas, políticas o de otro tipo, situación económica o social, edad, discapacidad, orientación sexual u otro motivo de discriminación previsto por la ley
EL	Defensor del Pueblo griego (Ley 2477/1997, artículo 1 y Ley 4443/2016, art. 14)	Origen racial o étnico, ascendencia, color, idioma, creencias religiosas o de otro tipo, discapacidad, enfermedad crónica, edad, situación familiar o social, orientación sexual, identidad o características de género
ES	Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica (Ley de Medidas Fiscales, Administrativas y Sociales, art. 33)	Origen racial y étnico

Mapeo de las respuestas de los SPE contra la discriminación en el mercado laboral

País	Órgano especializado pertinente que se ocupa de la raza/origen étnico	Motivos cubiertos explícitamente por el mandato del organismo especializado
FI	Defensor del Pueblo contra la Discriminación (Ley del Defensor del Pueblo contra la Discriminación, Sección 1)	Origen, edad, discapacidad, religión, creencia, orientación sexual, nacionalidad, idioma, opinión, actividad política, actividad sindical, relaciones familiares, estado de salud u otras características personales.
	Tribunal Nacional de No Discriminación e Igualdad (Ley del Tribunal Nacional de No Discriminación e Igualdad))	Género, identidad de género, origen, edad, discapacidad, religión, creencia, orientación sexual, nacionalidad, idioma, opinión, actividad política, actividad sindical, relaciones familiares, estado de salud u otras características personales
FR	Defensor de Derechos (Ley Orgánica nº 2011- 333 de 29 de marzo de 2011 por la que se crea el Defensor de Derechos, art. 4(3))	Cualquier motivo protegido por la legislación nacional y los convenios internacionales ratificados por Francia
HR	Defensor del Pueblo (Ley contra la discriminación, art. 12(1))	Raza u origen étnico o color, idioma, religión, creencias políticas o de otro tipo, origen nacional o social, propiedad, afiliación sindical, educación, condición social, edad, estado de salud, herencia genética.
HU	Autoridad de Igualdad de Trato (Ley CXXXV de 2003 sobre Igualdad de Trato y Promoción de la Igualdad de Oportunidades; arts. 8 y 14-17D)	Sexo, afiliación racial, color de piel, nacionalidad (no en el sentido de ciudadanía), pertenencia a una minoría nacional o étnica, lengua materna, discapacidad, estado de salud, religión o creencia, opinión política o de otra índole, situación familiar, maternidad (embarazo) o paternidad, orientación sexual, identidad sexual, edad, origen social, situación económica, naturaleza de la relación laboral a tiempo parcial u otra relación jurídica relacionada con el trabajo, o período determinado de la misma, pertenencia a una organización de representación de intereses, otra situación, atributo o condición de una persona o grupo.
IE	Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad (Ley de la Comisión Irlandesa de Derechos Humanos e Igualdad de 2014, Sec. 9 y 44)	Sexo, edad, raza, religión, estado civil, discapacidad, estado civil, orientación sexual, pertenencia a la comunidad de viajeros, ayuda para la vivienda
IS	Centro para la Igualdad (Ley de Igualdad de Trato independientemente de la Raza o el Origen Étnico, art. 5 y Ley de Igualdad de Trato en el Mercado Laboral, art. 5)	Género, raza, origen étnico, religión, creencia, discapacidad, capacidad reducida para trabajar, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características de género
IT	Oficina Nacional contra la Discriminación Racial UNAR (Decreto Legislativo nº 215/2003 Implementando la Directiva 2000/43/EC, Art. 7)	Raza, origen étnico, sexo, religión o creencia personal, discapacidad, edad y orientación sexual
LI	Asociación para los Derechos Humanos en Liechtenstein (Ley sobre la Asociación para los Derechos Humanos en Liechtenstein, art.4)	Derechos Humanos
LT	Defensor del Pueblo para la Igualdad de Oportunidades (Ley de Igualdad de Trato, arts. 14-30)	Género, raza, nacionalidad, ciudadanía, origen, edad, orientación sexual, discapacidad, origen étnico, idioma, estatus social, religión, creencias, convicciones, puntos de vista
LU	Centro para la Igualdad de Trato (Ley General contra la Discriminación de 28 de noviembre de 2006, art. 8)	Raza, origen étnico, religión o creencia, discapacidad, edad, género, orientación sexual, nacionalidad
LV	Defensor del Pueblo (Ley del Defensor del Pueblo, art. 11 (2))	Motivos no especificados, por lo tanto, cualquier motivo
MT	Comisión Nacional para la Promoción de la Igualdad de Hombres y Mujeres" (Ley de Igualdad de Hombres y Mujeres, art. 11)	Sexo, responsabilidades familiares, orientación sexual, edad, religión o creencia, origen racial y étnico, identidad de género, expresión de género, características sexuales, embarazo real o potencial, parto
NL	Instituto Holandés de Derechos Humanos (Ley del Instituto Holandés de Derechos Humanos, arts. 9-13)	Raza, religión y creencias, opinión política, orientación heterosexual u homosexual, sexo, nacionalidad, estado civil (o civil), discapacidad, edad, jornada laboral y tipo de contrato laboral
	Oficinas locales de lucha contra la discriminación (ONG, art. 1) (Ley de oficinas locales de lucha contra la discriminación, art. 1)	Raza, religión y creencias, opinión política, orientación heterosexual u homosexual, sexo, nacionalidad, estado civil (o civil), discapacidad, edad

Mapeo de las respuestas de los SPE contra la discriminación en el mercado laboral

País	Órgano especializado pertinente que se ocupa de la raza/origen étnico	Motivos cubiertos explícitamente por el mandato del organismo especializado
NO	Defensor del Pueblo para la Igualdad y Antidiscriminación (Ley del Defensor del Pueblo para la Igualdad y Antidiscriminación y del Tribunal Antidiscriminatorio, arts. I y 5)	Género, embarazo, licencia relacionada con el parto o la adopción, responsabilidades de cuidado, etnia, religión, creencias, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, afiliación a un sindicato, afiliación política o combinación de estos factores.
	Tribunal de Igualdad y Antidiscriminación (Ley del Defensor del Pueblo para la Igualdad y Antidiscriminación y Tribunal de Igualdad y Antidiscriminación, art. 1) ⁵³ 1	Género, embarazo, licencia relacionada con el parto o la adopción, responsabilidades de cuidado, etnia, religión, creencias, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, edad, afiliación a un sindicato, afiliación política o combinación de estos factores.
PL	Comisionado para los Derechos Humanos ("Ombudsman") (Ley sobre el Comisionado para los Derechos Humanos, art. 1)	Motivos no especificados, por lo tanto, cualquier motivo
PT	Alta Comisión de Migraciones (Decreto-ley 31/2014, art. 1)	Raza y origen étnico, color de piel, nacionalidad, religión, ascendencia y territorio de origen
RO	Consejo Nacional de Lucha contra la Discriminación (Ordenanza (GO) 137/2000 relativa a la prevención y sanción de todas las formas de discriminación, art. 16 y siguientes)	Raza, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión, condición social, creencias, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad, enfermedad crónica no contagiosa, condición de VIH positivo, pertenencia a un grupo desfavorecido, cualquier otro criterio
SE	Defensor de la Igualdad (Toda la Ley del Defensor de la Igualdad)	Sexo, identidad o expresión transgénero, etnia, religión u otra creencia, discapacidad, orientación sexual, edad
SI	Defensor del principio de igualdad (Ley de protección contra la discriminación, arts. 19 a 32)	Género, idioma, etnia, raza, religión o creencia, discapacidad, edad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, posición social, situación económica, educación, cualquier otra característica personal
SK	Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos (Ley sobre el Establecimiento del Centro Nacional Eslovaco de Derechos Humanos, Sec. 1, párrafos 2a, e, f, g, h y Sec. I (3) y (4))	Sexo, religión o creencias, raza, afiliación a una nacionalidad (<i>Ľnárodnost</i>) o grupo étnico, discapacidad, edad, orientación sexual, estado civil y estado familiar, color de piel, idioma, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, linaje/género, estado de salud desfavorable, deberes familiares, afiliación o participación en un partido político o movimiento político, sindicato u otra asociación, el motivo de la denuncia de un delito o otra actividad antisocial u otro estatus

Fuente: Tabla 11. Órganos especializados pertinentes que se ocupan del origen racial/étnico y de los motivos cubiertos por sus mandatos, en: Comisión Europea. Dirección General de Justicia y Consumidores. y Red europea de expertos jurídicos en igualdad de género y no discriminación. 2020. *A Comparative Analysis of Non-Discrimination Law in Europe 2019: The 28 EU Member States, Albania, North Macedonia, Iceland, Liechtenstein, Montenegro, Norway, Serbia and Turkey Compared*. LU: Oficina de Publicaciones. <https://data.europa.eu/doi/10.2838/797667> (descargado el 11 de noviembre de 2021).

ANEXO 2. CATEGORIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS DE LOS SPE

Esta sección describe brevemente un marco para la presentación estructurada y la discusión de las políticas antidiscriminatorias de los SPE que cubren cualquier política que los SPE puedan implementar y que potencialmente reduzca la discriminación tal como se define en las Directivas de la CE antes mencionadas. Es importante destacar que usamos el término política en un sentido amplio, incluidos los esfuerzos que van desde las políticas del mercado laboral hasta las prácticas de contratación o los ajustes organizacionales.

Políticas del lado de la oferta y la demanda

Las medidas antidiscriminatorias de los SPE pueden centrarse en el lado de la oferta o la demanda del mercado laboral. Las medidas centradas en el lado de la oferta del mercado de trabajo se justifican por la teoría de la discriminación estadística. Esas políticas pueden incluir, por ejemplo, incentivos financieros, consultas o capacitación.

En segundo lugar, las medidas de SPE pueden centrarse en el lado de la demanda del mercado laboral, dirigiéndose directamente a los empleadores. Estas políticas pueden, por ejemplo, incluir la identificación y sanción de empleadores discriminatorios, o incentivar la contratación de solicitantes de empleo de grupos desfavorecidos.

Finalmente, los SPE también pueden implementar medidas para combatir la discriminación dentro de sus propios procesos. Por un lado, como empleador, el SPE puede aplicar buenas prácticas para reducir las normas discriminatorias en su proceso de contratación. Por otro lado, como proveedor de servicios, el SPE también puede implementar medidas para eliminar la discriminación dentro de sus servicios (por ejemplo, capacitación).

Herramienta política

Otro aspecto analítico relevante de las políticas antidiscriminatorias de los SPE es el tipo de herramienta política que aplican. Distinguimos los siguientes tres tipos:

- *Regulación y supervisión*: Los SPE pueden crear reglas que prohíban la discriminación y/o controlar si se cumplen dichas reglas. Por ejemplo, los SPE pueden verificar los anuncios de trabajo y sancionar a los empleadores discriminatorios, o monitorear de cerca su propio proceso de selección.
- *Suministro de información*: Los SPE pueden proporcionar información a las partes interesadas (por ejemplo, proporcionando a los empleadores orientación sobre buenas prácticas o información laboral a los solicitantes de empleo).
- *Servicios y ALMP*: Los SPE pueden implementar servicios y medidas o brindar ayuda financiera e incentivos tanto para quienes buscan trabajo como para los empleadores.

Grupos objetivos

Otro aspecto importante de las políticas contra la discriminación es la gama de grupos desfavorecidos a los que se dirige. Si bien algunas políticas son adecuadas para reducir la discriminación contra cualquier grupo (p. ej., seguimiento de anuncios de trabajo, tutoría), otras son adecuadas para ayudar solo a uno o unos pocos grupos (p. ej., los subsidios para la adaptación en el lugar de trabajo se utilizan normalmente para incentivar a los empleadores a contratar personas con discapacidad).

Los SPE pueden variar en su enfoque general con respecto a los grupos objetivo: algunos pueden individualizar completamente su apoyo, mientras que otros pueden desarrollar herramientas específicas para subgrupos particulares.

CONTACTO CON LA UE

En persona

En toda la Unión Europea hay cientos de centros de información Europe Direct. Puede encontrar la dirección del centro más cercano en: https://europa.eu/european-union/contact_es

Por teléfono o por correo electrónico

Europe Direct es un servicio que responde a sus preguntas sobre la Unión Europea. Puedes contactar con este servicio:

- por teléfono gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (ciertos operadores pueden cobrar por estas llamadas),
- en el siguiente número estándar: +32 22999696 o
- por correo electrónico: https://europa.eu/european-union/contact_en

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN SOBRE LA UE

Online

Puede obtenerse información sobre la Unión Europea en todas las lenguas oficiales de la UE en el sitio Europa en la Web: https://europa.eu/european-union/index_es

Publicaciones de la UE

Puede descargar o pedir publicaciones gratuitas y de precios de la UE en: <https://publications.europa.eu/en/publications>. Para obtener múltiples copias de las publicaciones gratuitas, póngase en contacto con Europe Direct o con su centro de información local (véase https://europa.eu/european-union/contact_en).

Legislación de la UE y documentos relacionados

Para acceder a la información jurídica de la UE, incluida toda la legislación de la UE desde 1952 en todas las versiones lingüísticas oficiales, visite EUR-Lex en: <http://eur-lex.europa.eu>

Datos abiertos de la UE

El Portal de Datos Abiertos de la UE (<http://data.europa.eu/euodp/en>) proporciona acceso a los conjuntos de datos de la UE. Los datos pueden descargarse y reutilizarse de forma gratuita, tanto para fines comerciales como no comerciales.

