

PAÍSES BAJOS

AMPLIACIÓN DE COMPETENCIAS DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL

Más oportunidades para combatir la discriminación en el mercado laboral

A corto plazo, los empleadores tendrán que implementar políticas para prevenir la discriminación en los procesos de reclutamiento y selección. Si no lo hacen, se arriesgan recibir a una multa. La Inspección de SZW inspeccionará y supervisará estos procesos y estará autorizada a tomar medidas administrativas en esta área si hay razones para hacerlo.

La Secretaria de Estado Van Ark está preparando una enmienda a la ley de condiciones de trabajo (Arbowet): "Es muy importante que una persona joven que hace todo lo posible por conseguir trabajo, se dé cuenta de que no importa que apellido tiene. Y que a una mujer embarazada no se le niegue un contrato permanente con excusas, cuando ella está desempeñando bien su trabajo. Las personas quieren ser juzgadas por sus cualidades y tienen derecho a ello".

La Secretaria de Estado para Asuntos Sociales y Empleo también analiza el papel de la Inspección SZW en relación a la contratación y selección por parte de terceros intermediarios, como las agencias de empleo temporal y las agencias de contratación. Los resultados de una investigación sobre esta cuestión se incluirán en la propuesta de enmienda de la ley. También se estudiará el papel de los sistemas y algoritmos automatizados. Van Ark informa de todo esto en su informe al Parlamento sobre la lucha contra la discriminación en el mercado laboral.

Según la Secretaria de Estado "Todos debemos tener la opción de participar en el trabajo, independientemente de la edad, los antecedentes de raza, país, sexo, orientación sexual o posible discapacidad. Consciente o inconscientemente, el impacto de la desigualdad de oportunidades es grande e indeseable. Por lo tanto, la discriminación en el mercado laboral debe abordarse con firmeza".

Van Ark desea poder actuar de manera más efectiva contra la discriminación laboral y, por lo tanto, se invertirá más en la supervisión por parte de la Inspección de trabajo SZW. Anticipándose a esta enmienda, la Inspección llevará a cabo investigaciones exploratorias entre los empleadores e intermediarios del mercado de trabajo el próximo año. La Inspección continúa con la supervisión actual de la discriminación en el lugar de trabajo, incluida la discriminación por embarazo.

Plan de Implementación contra la discriminación laboral 2018-2021

Igualdad de oportunidades en el mercado laboral e igualdad de trato en situaciones iguales: no todos en los Países Bajos dan esto por sentado. Y esa situación no es deseable. Por ello, este Gabinete quiere actuar de manera decisiva contra la discriminación y de forma específica la discriminación en el mercado laboral.

El Plan de acción Discriminación en el mercado laboral 2018-2021, une fuerzas de distintos ministerios: Asuntos Sociales y Empleo (SZW), Interior y Relaciones del Reino (BZK) y Educación, Cultura y Ciencia (OCW). El seguimiento anunciado del Plan de acción para el mercado de empleo (2014) es el despliegue del Gobierno para combatir la discriminación en el mercado laboral para los próximos años.

El enfoque de la discriminación en el mercado laboral requiere el esfuerzo de todas las partes que conforman conjuntamente el mercado laboral.

El estándar en los Países Bajos es claro: todos tienen derecho a la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y a la igualdad de trato en casos similares. En el artículo 1 de la Constitución se afirma que la discriminación no puede basarse en ningún motivo permitido. Los procesos de reclutamiento y selección de personal deben ser transparentes y objetivos para poder ser justos. Por ello se pondrán en marcha actividades destinadas al conocimiento y a la sensibilización, centradas en un mercado laboral inclusivo, y a todas estas medidas se añade un refuerzo en el despliegue de la Inspección de trabajo SZW.

El Plan de acción para luchar contra la discriminación en el mercado laboral 2018-2021 cuenta con tres pilares: supervisión y ejecución, investigaciones e instrumentos de prevención; y mejora del conocimiento y concienciación.

Supervisión y ejecución: los resultados de la función de exploración de la Inspección de SZW en la lucha contra la discriminación en el mercado laboral, han dado lugar a una ampliación de sus tareas para estudiar más a fondo qué posibilidades existen para ejercer una función de cumplimiento efectivo y de supervisión de las normas en relación con el seguimiento de la prevención de la discriminación en el reclutamiento y la selección de personal.

Prevenir y contrarrestar: Se está preparando una enmienda legislativa para la supervisión y la aplicación por parte de la Inspección de SZW en relación a su intervención durante el proceso de reclutamiento y selección de empleadores y de personal. Una modificación de La Ley de Condiciones

de Trabajo (Arbowet) parece ser lo más importante para este cometido; lo que complementaría la supervisión actual de la Inspección de SZW con respecto a la carga de trabajo psicosocial (PSA) de empleados, incluyendo las políticas y su implementación en la práctica. Los empleadores están obligados a implementar una política de prevención contra la discriminación.

La discriminación en el mercado laboral ocurre en varias etapas: no solo en la contratación y la selección al celebrar un contrato de trabajo, sino también durante la relación laboral y en la finalización del empleo.

Discriminación y trato desigual en el trabajo. En 2017 hubo 350 inspecciones realizadas que pusieron de manifiesto que se está haciendo cada vez más uso de los servicios de terceros, intermediarios tales como agencias de empleo y agencias de contratación. También el reclutamiento y los procesos de selección están cada vez más automatizados y se puede realizar parte de estos procesos incluso sin intervención humana. Además, el reclutamiento por parte de los empleadores se centra muy a menudo en grupos específicos.

Autorregulación en el sector del empleo temporal.

La Asociación General de Agencias de Empleo Temporal (ABU) y la Asociación Holandesa de las empresas de mediación y empleo temporal (NBBU) están trabajando en la implementación de programas de lucha contra la discriminación en el sector del trabajo temporal. La razón para ello fue la transmisión del programa de televisión Radar de enero de este año, que mostraba que las actuaciones discriminatorias, en casi la mitad de los casos, habían sido realizadas por agencias de trabajo temporal.

El Parlamento ya ha sido informado sobre las actividades previstas dentro del sector y sobre varias iniciativas que ya han arrancado dentro de diversos programas:

- En octubre la campaña '¿Coopera? Di no. (www.werkkijmeezegnee.nl) de la ABU. Parte de esta campaña es una línea directa para denunciar solicitudes presuntamente discriminatorias.
- La ABU y la NBBU tienen un nuevo requisito de membresía que dice que los miembros deben contar con una política activa contra la discriminación, revisada por un órgano independiente.
- Ambas organizaciones filiales ABU y NBBU realizan llamadas ocultas entre los propios miembros con el objetivo de detectar situaciones irregulares.

Existe una consulta en curso entre el Ministerio de SZW y el sector para monitorear el progreso de esta autorregulación.

- Mediante una enmienda propuesta a la Ley de Condiciones de Trabajo Arbowet, la Inspección de trabajo SZW se hace competente para supervisar el reclutamiento y la política de selección de los empleadores con el objetivo de prevenir la discriminación y contrarrestarla.

Existe una consulta en curso entre el Ministerio de SZW y el sector del trabajo temporal para monitorear el progreso de la autorregulación.

Los empleadores están comprometidos en el reclutamiento y la selección, incluyendo agencias de empleo, agencias de evaluación y plataformas en línea, tales como sitios web de vacantes.

- En 2019, la Inspección SZW, en previsión de lo anterior, contará con poder legal para realizar inspecciones a empresarios e intermediarios. Estas inspecciones estarán dirigidas a obtener más información sobre la práctica de reclutamiento y selección y aumentar la sensibilización entre las empresas al respecto.