



Presentación oral (remota)

**Oposición general
EPSO/AD/373/19
Administradores (AD5)**

Presentación: 5 + 15 minutos

Versión 2

© Unión Europea, 2021

Reservados todos los derechos. Ninguna de las partes de esta publicación podrá reproducirse, almacenarse en un sistema de recuperación o transmitirse por ningún medio, sea electrónico, mecánico, fotocopiado o de otro tipo, sin la autorización previa de la EPSO, Avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Bruselas

Este ejercicio solo lo supervisarán e interpretarán personas formadas y autorizadas por la EPSO y únicamente en las condiciones fijadas por la EPSO.

Original: EPSO_EN_INT_16_ADL_TRANS_OP_EX_151216_110.06

EPSO_ES_ES_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_110.01

EJERCICIO

AVISO IMPORTANTE

Este documento presenta una situación ficticia, concebida exclusivamente a efectos del presente ejercicio. Todas las referencias a países, organizaciones internacionales, empresas privadas, departamentos y sus representantes, etc. han sido inventadas para servir a título de ejemplo. Las opiniones expresadas no representan el parecer de esos organismos o personas. Al realizar el ejercicio, los candidatos deberán basarse únicamente en la información presentada en el mismo y no en conocimientos previos sobre la materia.

Para realizar el presente ejercicio, usted debe asumir la función de un funcionario al que se le pide que participe en el Grupo de Trabajo para la Revisión de la Estrategia de Empleo (GTREE), que tiene carácter interinstitucional. La documentación que necesita se encuentra en este cuadernillo. Dentro hallará una serie de correos electrónicos, informes y otros elementos informativos que deberá analizar y asimilar para poder hacer frente adecuadamente a la tarea que se le encomienda. Este es su primer día en su nuevo trabajo.

Es importante que acepte la situación tal y como se le presenta. Si bien en la vida real podría usted recurrir a otras fuentes de información y consultar a sus colegas, a efectos de este ejercicio deberá tomar únicamente en cuenta la información facilitada. No obstante, puede realizar suposiciones lógicas cuando falte información o esta sea incompleta. Si lo desea, puede imprimir los documentos, reordenarlos y añadir comentarios o realizar las anotaciones que considere oportunas. Los documentos y sus anotaciones permanecerán a su disposición durante la presentación oral.

El objetivo del ejercicio de presentación oral es evaluar las competencias siguientes: análisis y resolución de problemas, comunicación y resiliencia. No se evaluarán sus conocimientos en este ámbito, por lo que no es necesario recabar información adicional sobre la materia.

Usted debe preparar **una presentación** en la que ofrezca una visión general de la situación actual del empleo en la Unión Europea (UE). En el día del centro de evaluación, dispondrá de 5 minutos para realizar su presentación. A continuación, habrá una sesión de preguntas y respuestas de 15 minutos de duración, durante la cual los evaluadores le harán **preguntas** específicas.

**Tenga presente que:
Hoy es miércoles, 7 de junio de 20XX
El año pasado fue 20XX-1 y el año próximo será 20XX+1**

ABREVIATURAS UTILIZADAS

EE	Estrategia de Empleo
EM	Estado(s) miembro(s)
GTRREE	Grupo de Trabajo para la Revisión de la Estrategia de Empleo
UE	Unión Europea

INFORMACIÓN DE REFERENCIA

Con el fin de crear más y mejores puestos de trabajo para todos, la Unión Europea (UE) sigue una Estrategia de Empleo (EE) plurianual exhaustiva, cuyo objetivo es a) establecer una visión precisa y actualizada de la situación del empleo en toda la UE, b) detectar las áreas en las que es necesario mejorar y c) diseñar acciones específicas para introducir los cambios necesarios. La EE se revisa periódicamente a través de un proceso en el que la Comisión Europea propone una serie de actualizaciones y ajustes a tenor de los resultados de la consulta periódica a expertos y partes interesadas. Según su naturaleza, las propuestas contenidas en la EE pueden requerir la aprobación del Consejo de la UE (y, en ocasiones, del Parlamento Europeo) antes de que puedan ejecutarse. Las partes interesadas más importantes a nivel local en los Estados miembros (EM) son los gobiernos nacionales, las oficinas de empleo, las organizaciones profesionales, los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, etc.

Para valorar los efectos de las acciones llevadas a cabo en el marco de la EE, la UE utiliza, entre otros datos, las estadísticas sociales recopiladas por las oficinas nacionales de estadística de los EM y cotejadas por la Oficina de Estadística como indicadores parciales del progreso registrado. La EE actual (20XX-5 a 20XX+1) está entrando este año en su fase final. Un grupo de trabajo informal (el Grupo de Trabajo para la Revisión de la Estrategia de Empleo, GTREE) ya está reuniendo las contribuciones para elaborar la nueva EE para el periodo 20XX+2 a 20XX+8 sobre la base de las lecciones extraídas de la actual EE. Este grupo está estudiando detenidamente la actual EE y las observaciones sobre la misma de todas las partes interesadas, y está valorando toda la información disponible con el fin de calibrar el impacto político potencial de la nueva EE. Los servicios competentes elaborarán con más detalle las propuestas del GTREE. La UE desea que todas las acciones recomendadas se comiencen a aplicar durante el primer año de la nueva EE (es decir, a finales de 20XX+2).

El estímulo de las oportunidades de empleo seguirá siendo una de las principales prioridades de la nueva EE, que continuará centrándose en la igualdad del acceso al empleo de todos los ciudadanos que tengan derecho a trabajar legalmente en la UE y en garantizar la igualdad de trato de todos los candidatos en los procedimientos de selección, independientemente de su edad, sexo, nacionalidad, etc.

Además, la nueva EE hará mayor hincapié en eliminar las dificultades a que se enfrentan muchas personas que intentan conciliar sus carreras profesionales con la necesidad de ocuparse de sus hijos (especialmente de los más pequeños). En la actualidad, en toda la UE se concede una media de 26 semanas de permiso por maternidad: 16 de ellas son remuneradas (mínimo legal introducido en la UE en 20XX-6) y el resto (el total varía de un EM a otro) son opcionales y no remuneradas. Los hombres de la UE disfrutan (de media) de dos semanas de permiso remunerado cuando nace un hijo.

**Correo electrónico de
bienvenida**

De: Max Weinberg, Presidente del Grupo de Trabajo, GTREE
A: <Su nombre>, Administrador, GTREE
Fecha: 07/06/20XX
Asunto: Bienvenida

Estimado/a <Su nombre>:

Deseo darle la bienvenida al Grupo de Trabajo y agradecerle que se haya incorporado al puesto en tan breve plazo.

Con el fin de facilitar su incorporación, ya he compilado y le he enviado algunos documentos que pueden ser de utilidad para usted.

También he programado una reunión para abordar algunas cuestiones de cara a la próxima reunión del GTREE.

Atentamente,

Max

Extracto de la Estrategia

07/03/20XX-5

ESTRATEGIA DE EMPLEO 20XX-5 A 20XX+1 (RESUMEN)

[...]

OBJETIVOS**• Conciliación de la vida laboral**

Las acciones apoyadas por la UE deberían centrarse principalmente en mejorar el equilibrio entre vida laboral y vida privada de los padres y madres en activo, tanto promocionando los derechos de estos progenitores como aumentando las opciones disponibles para que dediquen tiempo a sus hijos.

También se podrían adoptar acciones para a) aumentar el grado de información de los ciudadanos y las empresas de la UE sobre el cambio reciente en la Directiva de la UE sobre derechos parentales en el lugar de trabajo (que amplió el permiso mínimo remunerado por maternidad de 14 a 16 semanas) y b) crear más puestos a tiempo parcial para las personas con hijos.

• Fomentar la igualdad de oportunidades

Uno de los principales propósitos es lograr el objetivo general de empleo (en concreto, una tasa de empleo del 60 % para 20XX+1). En aras de la igualdad de oportunidades, debe evitarse la discriminación por sexo, excepto en situaciones excepcionales y justificables que deben determinarse previamente con claridad.

[...]

Condiciones de trabajo en los EM de la UE

Como parte de nuestro análisis continuado de las tendencias en la población activa, hemos examinado la reciente evolución del empleo y sus posibles consecuencias.

Encontrar trabajo

Son muchos los desempleados que tienen dificultad para encontrar un trabajo y las tasas de empleo varían drásticamente en función del nivel educativo. Las tasas de empleo son más bajas entre las personas con un menor nivel educativo, que a menudo tienen dificultades para avanzar en su carrera profesional como consecuencia del número limitado de competencias que han adquirido. Además, tanto los hombres como las mujeres encuentran cada vez más obstáculos a la hora de cambiar de carrera en las etapas más avanzadas de su vida laboral y a menudo tienen que volver a recibir formación para lograrlo.

En paralelo, son muchas las mujeres que manifiestan tener dificultades para obtener su primer puesto de trabajo. Para ayudar a las mujeres jóvenes a iniciarse en un trabajo, las empresas podrían introducir procedimientos de selección separados para hombres y mujeres (sobre todo, en las fases iniciales de dichos procedimientos), lo que permitiría garantizar que todos los candidatos tienen las mismas oportunidades para progresar.

Recientemente se ha puesto a prueba una serie de medidas innovadoras en algunos EM para encontrar respuestas creativas a la necesidad de garantizar la igualdad de oportunidades. Una de estas iniciativas se puso en marcha recientemente en el EM Libria con un régimen de financiación pública de prácticas remuneradas que permitió adoptar modalidades de trabajo ventajosas tanto para las empresas como para las personas en prácticas.

Progenitores

Mientras que los esfuerzos de la UE en el marco de la actual EE han contribuido en gran medida a mejorar las condiciones de trabajo y a crear más flexibilidad en los sistemas de los EM, las encuestas de 20XX-1 revelan que muchos padres desearían tener mayor flexibilidad para conciliar su vida laboral con sus obligaciones familiares.

Un estudio reciente llevado a cabo en un EM de la UE examinó la posibilidad de sustituir el actual sistema de baja por maternidad por un sistema que combine el permiso para ambos progenitores, concebido para permitir que los hombres participen más en el cuidado de sus hijos durante las primeras semanas de vida del bebé. El periodo total de este permiso se fijó en 26 semanas, una duración similar a la media actual de este permiso en la UE. No se modificó la duración mínima del permiso de maternidad remunerado (16 semanas), pero, en reconocimiento a la importancia cada vez mayor que se otorga a la paternidad compartida, ambos progenitores cuentan con la opción de compartir otras diez semanas de permiso flexible a media paga, a repartir como quieran.

Stephen Katts

DERECHOS DE LOS EMPLEADOS

Publicado: 12.02.20XX

Igualdad de oportunidades

Son muchas las personas que tienen dificultad para encontrar un trabajo que se adapte a sus circunstancias. Para muchos es difícil conciliar su vida laboral con su vida familiar. A partir de las muchas acciones propuestas por la UE en este ámbito, examinamos la situación actual de la población activa en la UE.

Los padres (y sobre todo los primerizos) se enfrentan a menudo a las dificultades de conciliar sus responsabilidades familiares con sus obligaciones profesionales. Un estudio ha puesto de manifiesto que la vuelta al trabajo de los padres resulta más fácil cuando han tenido la posibilidad de pasar el tiempo que creían necesario con el recién nacido. Muchas madres desean continuar con sus objetivos profesionales y a menudo sienten la necesidad de volver al trabajo antes de que concluya el permiso por maternidad establecido. Sin embargo, lo dilatado de las listas de espera actuales de los servicios de atención a la infancia en toda la UE hacen difícil disponer de la atención adecuada para sus hijos. Esto les coloca en desventaja con respecto a los padres que sí toman todo el permiso parental establecido y por lo tanto disponen de más tiempo para inscribir a sus hijos en dichos servicios.

Un representante de la organización de defensa de los derechos de los padres,

PARINT, estima que, «si bien ha habido conquistas por lo que respecta a los derechos de los padres, estas se han centrado fundamentalmente en el tipo de permiso parental establecido, algo que muchos consideran restrictivo».

En términos generales, las oportunidades de empleo son menores para las mujeres. Uno de nuestras lectoras, Pat B., de 43 años de edad, afirma «haber estado buscando activamente un nuevo trabajo» y sentirse «muy frustrada por la falta de oportunidades para alguien con un título de educación secundaria». Su situación es el síntoma de una clara tendencia. Mientras que la mayor parte de las mujeres de más de 40 años con formación postsecundaria ocupan puestos de alto nivel, las mujeres de este grupo de edad con un nivel educativo menos elevado tienen muchas más dificultades para ascender en la jerarquía empresarial o para encontrar un nuevo trabajo que se adapte a su experiencia.

Por otro lado, son muchas las mujeres altamente cualificadas que señalan que tuvieron dificultades para encontrar su primer trabajo al empezar sus carreras y declaran haber recibido menos oportunidades que sus colegas hombres durante los procedimientos de selección.

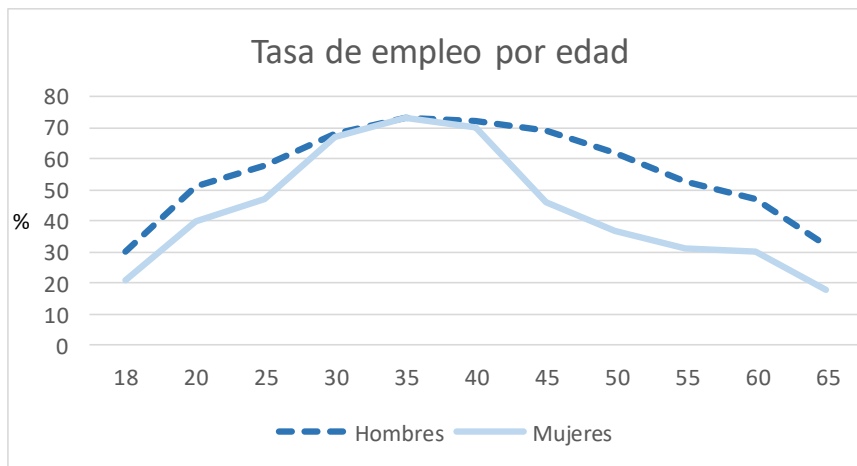


20/04/20XX

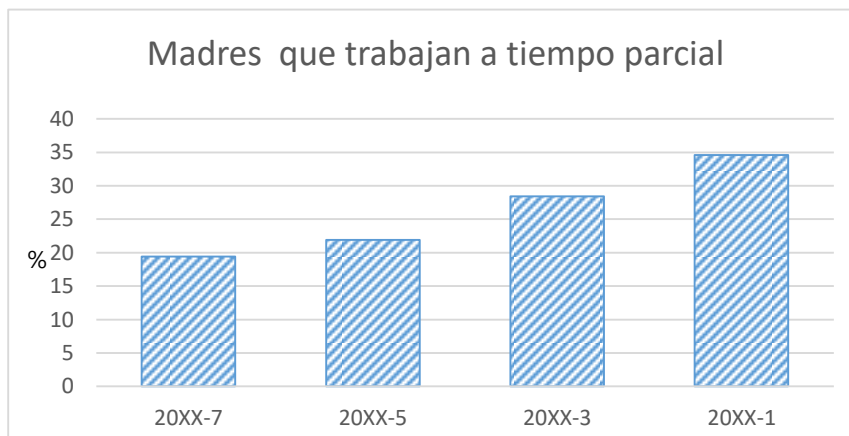
Revisión de las cifras procedentes de la Oficina de Estadística relativas a la actual EE

La tasa media de empleo de la UE es en la actualidad del 60,4 %: la tasa para los hombres es actualmente del 62,4 %, mientras que para las mujeres ha pasado del 51,4 % en 20XX-4 al actual nivel del 57,8 %.

[...]



[...]



Porcentaje de madres (hijos < 10 años de edad) que trabajan a tiempo parcial



GTREE

Acta de reunión

02/03/20XX

Reunión n.º 4 del GTREE

Propuestas para la nueva EE (extracto):

- Lecciones extraídas de la actual EE
 - La prestación de servicios de atención a la infancia en la UE ha aumentado en los últimos dos años y estos son mucho más asequibles y de mejor calidad que en el pasado.

- Apuntes para la próxima EE
 - Con arreglo a la actual legislación de la UE, los EM deben garantizar un mínimo de 16 semanas de permiso de maternidad remunerado. No obstante, hay que tener en cuenta que corresponde a los propios EM tomar todas las decisiones restantes sobre la aplicación y las condiciones de sus respectivos sistemas de permiso parental.

NUEVAS INICIATIVAS PARA MAXIMIZAR LAS OPORTUNIDADES

En el presente informe presentamos las conclusiones de nuestro último análisis anual del mercado de trabajo europeo.

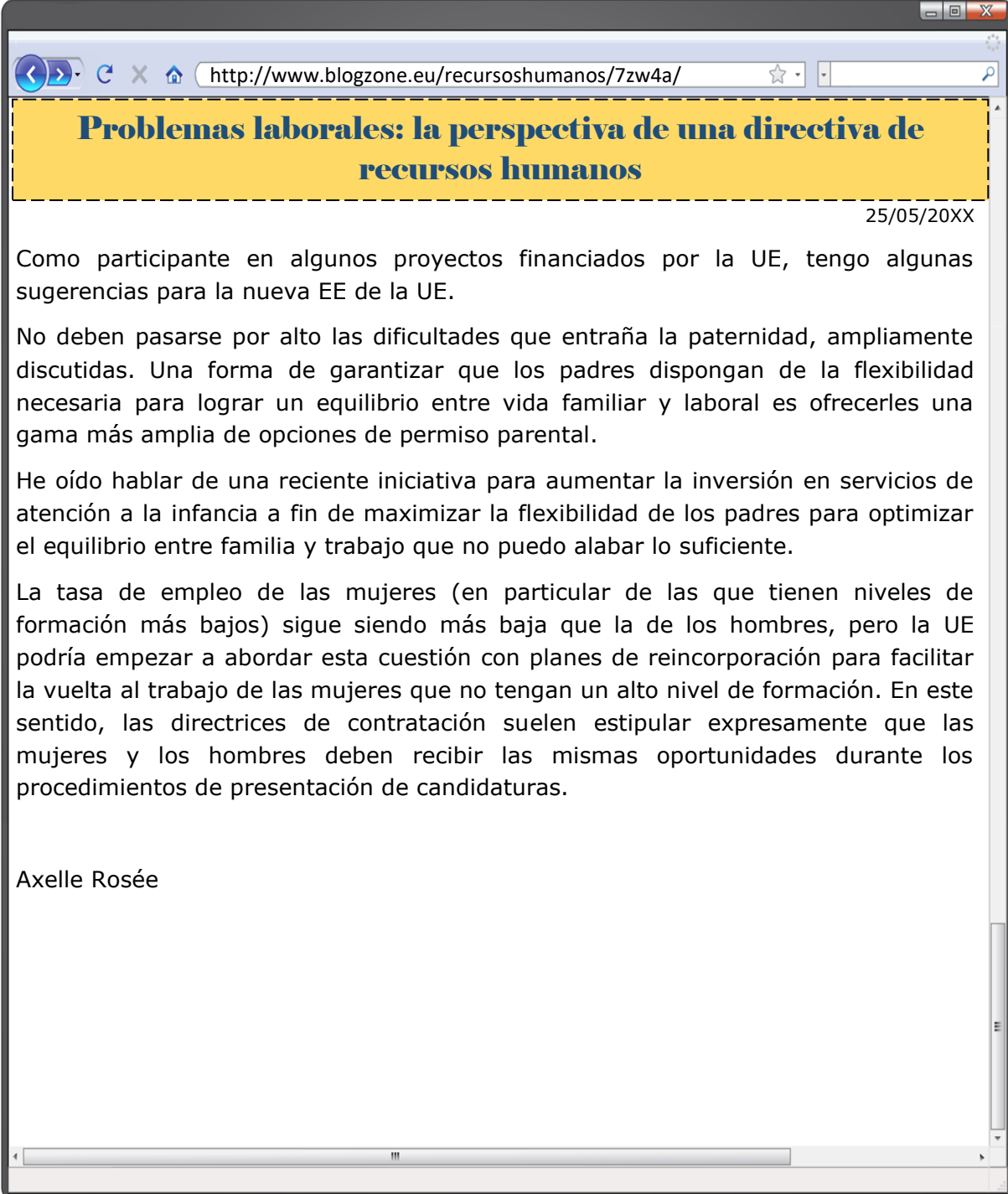
[...]

Las estadísticas muestran que un importante número de progenitores estiman que sigue habiendo demasiadas limitaciones a la hora de decidir el momento de volver al trabajo tras el nacimiento de un hijo. En particular, se sienten de alguna manera desfavorecidas las madres que preferirían reincorporarse a su puesto antes de que acabe el permiso de maternidad establecido y que cuentan con escaso apoyo para ello. Para ampliar el margen de flexibilidad de los hogares en aras de una mejor conciliación entre vida laboral y familiar, sería necesario disponer de centros de atención más accesibles, asequibles y de mayor calidad. También habría que garantizar la misma ayuda a los progenitores que desean agotar el permiso parental que a los que quieren reincorporarse antes a su trabajo. Para ello, por ejemplo, las infraestructuras de atención a la infancia existentes deberían contar con la capacidad suficiente para atender las necesidades de quienes decidan volver al trabajo sin concluir el permiso parental establecido.

[...]

Según nuestra investigación de 20XX, la tasa de empleo de las mujeres de más de 40 años sin un título de educación secundaria es de tan solo el 42 %.

[...]



The image is a screenshot of a web browser window. The address bar shows the URL <http://www.blogzone.eu/recursos humanos/7zw4a/>. The main content area features a yellow header with the title **Problemas laborales: la perspectiva de una directiva de recursos humanos**. Below the header, the date **25/05/20XX** is displayed. The text of the post discusses labor issues related to EU funding, parental leave, and employment opportunities for women.

Problemas laborales: la perspectiva de una directiva de recursos humanos

25/05/20XX

Como participante en algunos proyectos financiados por la UE, tengo algunas sugerencias para la nueva EE de la UE.

No deben pasarse por alto las dificultades que entraña la paternidad, ampliamente discutidas. Una forma de garantizar que los padres dispongan de la flexibilidad necesaria para lograr un equilibrio entre vida familiar y laboral es ofrecerles una gama más amplia de opciones de permiso parental.

He oído hablar de una reciente iniciativa para aumentar la inversión en servicios de atención a la infancia a fin de maximizar la flexibilidad de los padres para optimizar el equilibrio entre familia y trabajo que no puedo alabar lo suficiente.

La tasa de empleo de las mujeres (en particular de las que tienen niveles de formación más bajos) sigue siendo más baja que la de los hombres, pero la UE podría empezar a abordar esta cuestión con planes de reincorporación para facilitar la vuelta al trabajo de las mujeres que no tengan un alto nivel de formación. En este sentido, las directrices de contratación suelen estipular expresamente que las mujeres y los hombres deben recibir las mismas oportunidades durante los procedimientos de presentación de candidaturas.

Axelle Rosée

Federación para la
Defensa
Europea de los
Sindicatos y el
Personal

FORO DE DEBATE DE LOS MIEMBROS

Asunto: Opciones para los padres

Tras el reciente nacimiento de mi hijo, he estado buscando entre las ofertas disponibles para poder conciliar mi trabajo con las obligaciones de mi vida familiar. He leído un estudio sobre el permiso parental en el que se trataba de medir los efectos de la introducción de nuevas opciones y una mayor flexibilidad (más opciones en términos de permisos y remuneración) en las fórmulas de trabajo de los progenitores. Con arreglo al sistema estudiado, ambos progenitores disponen de 10 semanas parcialmente remuneradas (que se suman a las 16 semanas de permiso de maternidad garantizado) que pueden dividirse entre ellos según les convenga. Suscribo plenamente el argumento a favor de este sistema, que consiste en defender que los padres deben ser libres para decidir la fórmula que mejor se adapte a las necesidades de su familia. ¿Sabe alguien si este sistema podría adoptarse y cuándo?

Remitido por Nick C. el 01/03/20XX

Aunque estoy de acuerdo con los argumentos en favor de esta medida, creo que hay que ser realista: adoptar un sistema que permita a los padres cobrar la mitad de su sueldo normal durante las 10 semanas adicionales de permiso obligaría a tomar decisiones delicadas sobre los costes de esta medida y quién debería soportarlos. Para ser sincero, creo que es una solución complicada. Yo más bien creo que sería necesario promover las carreras profesionales en el sector de la atención a la infancia. He observado que no mucha gente conoce la gran diversidad de cursos de atención a la infancia actualmente disponibles. Habría que informar a la gente de que es posible pasar a trabajar en el sector de la atención a la infancia en cualquier momento de su carrera laboral.

Remitido por Veronica E. el 03/03/20XX

Asunto: Programas de reincorporación

Hace poco he oído hablar de los programas de reincorporación, que permiten adquirir las capacidades pertinentes en un ámbito determinado, lo que puede ayudar a conseguir un puesto fijo en una organización o, cuando menos, puede permitir una mejor adaptación al actual mercado de trabajo. ¿Alguien tiene más información al respecto?

Remitido por Alice C. el 05/04/20XX

Albergo algunas dudas sobre estos programas: no se puede pedir a las personas en prácticas de estos programas que trabajen gratis, ya que a menudo tienen familias que mantener.

Remitido por Eric C. el 12/04/20XX



20/10/20XX-1

Informe interno sobre la aplicación de la EE en los EM

El informe examina varias de las mejoras dirigidas al empleo y a la población activa introducidas en los distintos EM gracias a la EE.

Tasas de empleo:

- Los resultados detallados revelan que aún existen diferencias en las tasas de empleo entre los distintos EM. Los mayores crecimientos de la tasa de empleo se han logrado en los EM más grandes, por lo que conviene señalar que, dado el tamaño de sus poblaciones, los datos de estos EM tienen una mayor influencia en las estadísticas globales y sus resultados positivos podrían estar enmascarando problemas en otros EM más pequeños.
- Algunos EM más pequeños siguen estando tan alejados de la meta global de empleo que el objetivo del 60 % parece ahora poco realista e inalcanzable, por lo que tal vez habría que bajar el listón para ellos.

Permiso parental:

- Es preciso señalar que los EM son los responsables en última instancia de las decisiones finales en materia de permiso parental, lo que significa que es muy poco realista esperar, y casi imposible garantizar, que cualquier acción que resulte de las recomendaciones adoptadas en el marco de la EE pueda aplicarse de forma coherente en toda la UE.

Correo electrónico

De: Roisin Orbo, Unidad de Asuntos Sociales e Inclusión, Dirección General de Empleo
A: Max Weinberg, Presidente del Grupo de Trabajo, GTREE
Fecha: 10/05/20XX
Asunto: Problemas que hay que abordar en la nueva EE

Querido Max,

Me gustaría hacerte partícipe de algunas de mis reflexiones en torno a la nueva EE.

En las redes son muchas las voces que defienden los programas de reincorporación para reinsertar en el mundo laboral a personas que empezaron en su día su carrera con un nivel de educación básico. No obstante, no creo que sea realista pensar que muchas empresas vayan a querer remunerar a personas cuyas competencias sean todavía bastante limitadas mientras las forman para que hagan el trabajo requerido.

La igualdad de oportunidades es importante desde el momento mismo en que una persona inicia su carrera profesional. Personalmente opino que la primera fase de los procedimientos de selección para puestos de menor responsabilidad en las organizaciones públicas debe realizarse por separado para hombres y mujeres (aunque utilizando los mismos parámetros). Ello permitiría el paso a la siguiente fase de selección del mismo número de hombres que de mujeres, garantizando así la igualdad de oportunidades.

A muchos padres les encantaría que se adoptara el nuevo sistema de permiso parental recogido en un estudio reciente. No obstante, dicho estudio señaló claramente las muchas dificultades que entraña la aplicación, en particular a gran escala, de un sistema de estas características. Dado que cada EM es responsable de su propio sistema, la UE se enfrentaría a muchos obstáculos de carácter legislativo si intentara introducir un sistema de permiso parental armonizado para todos los EM.

Además, creo que unos servicios de atención a la infancia bien planificados deberían redundar en beneficio de ambos progenitores y darles libertad para adoptar las fórmulas de conciliación que mejor se adapten a su situación familiar al facilitarles la flexibilidad para estar más tiempo en casa o volver al trabajo. También opino que algunos padres deberían tener la garantía de que su hijo dispone de una plaza en los servicios de atención a la infancia, por ejemplo, los padres sin pareja. Estos constituyen un subgrupo especialmente vulnerable, ya que no pueden apoyarse en su pareja para que les ayude y necesitan más tiempo para encargarse de organizar los servicios de atención infantil que necesitan antes de incorporarse de nuevo al trabajo.

Atentamente,

Roisin

Correo electrónico

De: Chris Aysech, Miembro, GTREE
A: Max Weinberg, Presidente del Grupo de Trabajo, GTREE
Fecha: 03/06/20XX
Asunto: Recomendaciones de cara a la próxima reunión

Estimado Max,

Me es imposible asistir a la próxima reunión del grupo de trabajo, ¿podrías encargarte de seguir estas cuestiones por mí?

Después de estudiar varios informes y encuestas sobre los padres que trabajan, puedo decir que ahora tengo más claros algunos de los problemas a que se enfrentan. El principal obstáculo es conseguir una plaza para sus hijos en los servicios locales de atención a la infancia. Las largas listas de espera y la escasez de plazas hacen que los padres nunca puedan estar completamente seguros de poder encontrar los cuidados adecuados para sus hijos aunque se inscriban en un servicio con un año de antelación. El problema es aún mayor para los padres que deciden volver al trabajo antes de que concluya oficialmente su tiempo de permiso.

En otro orden de cosas, las últimas estadísticas de la UE indican que el empleo femenino ha aumentado hasta situarse en el punto requerido para contribuir al logro por parte de la UE de su objetivo general de empleo del 60 %. Podemos estar orgullosos de las acciones que hemos adoptado en este ámbito. Yo creo que ya no es necesario un seguimiento estrecho de las mismas, dado que el logro de este objetivo prioritario está bien encauzado.

Atentamente,

Chris