



European Union
EXTERNAL ACTION



AGENDA PARA LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN EN EL SEAE

2023-2025



LAUNCH!



PRÓLOGO

La igualdad y la no discriminación son principios consagrados en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Desde su origen, la fortaleza de la Unión Europea reside en su determinación en la promoción de la «unidad en la diversidad» y la defensa de los derechos humanos universales.

Somos conscientes de que se trata de un reto permanente. En el mundo en que vivimos, principios fundamentales, como la democracia, los derechos humanos y las libertades fundamentales, se ven cada vez más amenazados. Observamos con demasiada frecuencia tendencias preocupantes, en particular, la reducción del espacio de acción de la sociedad civil, el retroceso en materia de igualdad de género y las campañas de desinformación dirigidas, entre otros, contra las personas LGBTIQ+.

Como organización basada en valores, estamos resueltos a defender estos principios fundamentales dentro de la Unión Europea, así como a promover y velar por la universalidad de los derechos humanos en todo el mundo. De ahí que empleemos todos los instrumentos de que disponemos (diplomáticos, financieros y de otro tipo) y movilizemos alianzas de tipo bilateral y multilateral. En un mundo cada vez más competitivo y fragmentado, debemos ser firmes en nuestro compromiso con esta agenda, y ser ágiles con respecto a nuestro enfoque a fin de obtener los mejores resultados.

La Agenda para la Diversidad y la Inclusión en el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) explica claramente cuál es nuestro principal propósito —lograr una mayor integración de la igualdad, la diversidad y la inclusión en todas las acciones exteriores de la UE—, reitera nuestra determinación de combatir la discriminación por cualquier motivo, y expone el modo de conseguirlo —siendo proactivos, persistentes y hablando claro—. La Agenda hace hincapié en que debemos maximizar nuestra influencia mundial y utilizar nuestra red diplomática para entablar alianzas internacionales efectivas. Todo ello no puede lograrse si, al mismo tiempo, no conseguimos que nuestra propia organización sea más diversa e inclusiva. Este es también un objetivo que requiere un esfuerzo continuo.

Me complace presentar la Agenda para la Diversidad y la Inclusión en el SEAE, como muestra de nuestra voluntad y fuente de inspiración. Todos debemos reconocer que la promoción de la igualdad, la diversidad y la inclusión no solo es una cuestión de derechos humanos, sino también de paz y seguridad, justicia social y progreso económico.



Josep Borrell Fontelles

INTRODUCTION

La no discriminación es uno de los principios fundamentales de la Unión Europea¹ y una de sus principales líneas de acción, ya sea dentro o fuera de la UE. En el marco de su acción exterior, la UE sigue integrando la igualdad y la no discriminación en sus políticas, con miras a combatir todas las formas y motivos de discriminación. Presta especial atención a las formas múltiples e interrelacionadas, entre las que se encuentran la discriminación por razón de sexo, raza², color, origen étnico o social, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género.

Por lo que se refiere a la política interna de recursos humanos del SEAE, los principios de igualdad e inclusión están consagrados en el artículo 1 quinquies del Estatuto de los funcionarios de la Unión Europea y régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea. La integración de la igualdad y la no discriminación constituye un empeño continuo dentro de nuestra organización.

Hay estudios que demuestran que los equipos diversos e inclusivos obtienen sistemáticamente mejores resultados que los homogéneos. La diversidad, si se emplea eficazmente, hace aumentar tanto el bienestar del personal como la productividad, la creatividad y la sensibilización, puesto que colectivamente el personal cuenta con un espectro más amplio de capacidades, experiencias y perspectivas. Como servicio diplomático de la UE, con personal altamente cualificado procedente de diferentes instituciones de la UE y de veintisiete Estados miembros, nos encontramos en una posición privilegiada para multiplicar las ventajas de esta diversidad en beneficio de todos.

La declaración de objetivos del SEAE de abril de 2022 reitera nuestro compromiso:

*«Nos esforzamos por ser un servicio dinámico, eficiente e **inclusivo**. Estamos resueltos a lograr que **la igualdad de género y el respeto de la diversidad sean valores fundamentales** en nuestra organización, apreciando el talento y la excelencia profesional de nuestro personal. Trabajamos para crear una cultura diplomática europea común. Al centrarnos en los resultados, generamos ideas e iniciativas que responden a las necesidades de una diplomacia en evolución y actuamos en consecuencia.»*

Dado que promovemos la diversidad y la no discriminación, la credibilidad internacional de la UE seguirá dependiendo de nuestra capacidad para «predicar con el ejemplo». El talento, las perspectivas, el conocimiento, los vínculos y el patrimonio de una mano de obra diversa no pueden sino redundar en beneficio de nuestra eficacia tanto en la divulgación como en la elaboración y la aplicación de políticas y, al final, de nuestra influencia en el mundo.

Con esta Agenda para la Diversidad y la Inclusión en el SEAE, pretendemos dar un paso más en esta dirección.

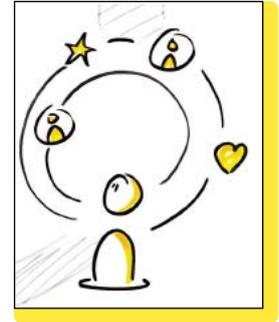
¹ Artículo 2 del Tratado de la Unión Europea —«La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.»— y artículo 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea —«En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.»—

² El uso del término «origen racial» no implica la aceptación de teorías que intentan determinar la existencia de razas humanas diferentes.

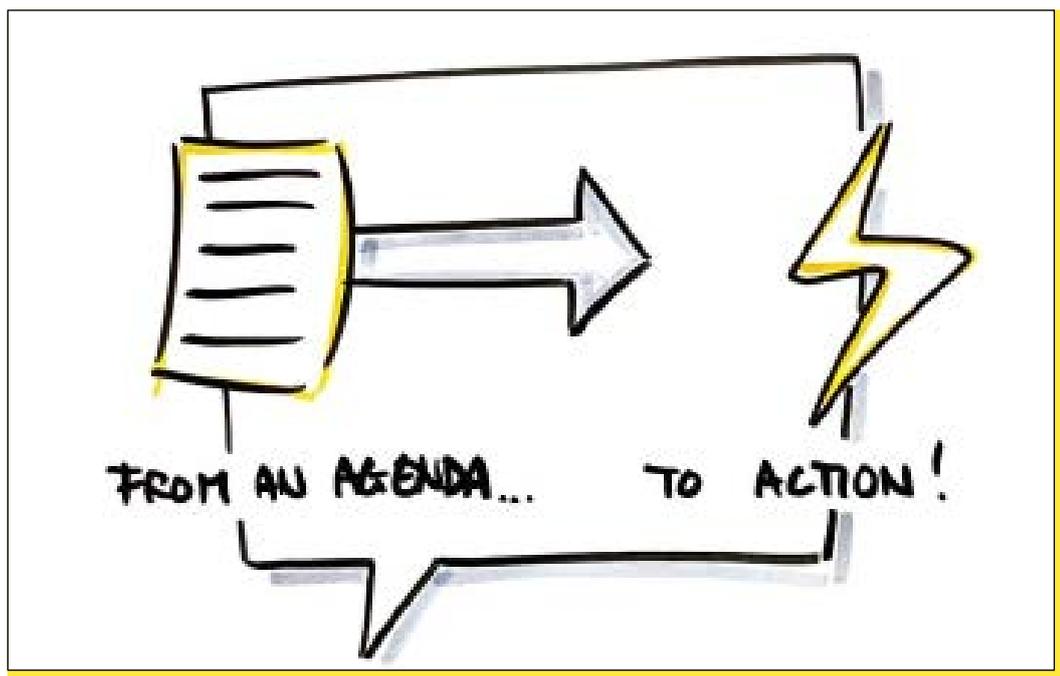
NUESTRA VISIÓN

La coherencia y la congruencia entre nuestra intervención exterior y nuestra labor interna en materia de diversidad e inclusión confirman la credibilidad del SEAE en la lucha contra la discriminación y la promoción de la diversidad y la inclusión en todo el mundo.

El SEAE es un servicio diplomático europeo equilibrado desde el punto de vista del género, diverso e inclusivo, en el que velamos por un entorno de trabajo respetuoso, seguro e inclusivo para todos los miembros del personal.



Fuera de las fronteras de la UE, se reconoce nuestro liderazgo en la promoción y la protección de los derechos humanos, y nuestro apoyo a los grupos de la sociedad civil, en particular, los defensores de los derechos humanos, las organizaciones de mujeres, las comunidades LGBTIQ+, los pueblos indígenas, las asociaciones juveniles, las personas con discapacidad, las minorías raciales, étnicas y religiosas, y los grupos desfavorecidos desde el punto de vista socioeconómico. Respalamos a dichos grupos en su lucha por los derechos y libertades fundamentales, y por el respeto de su dignidad.



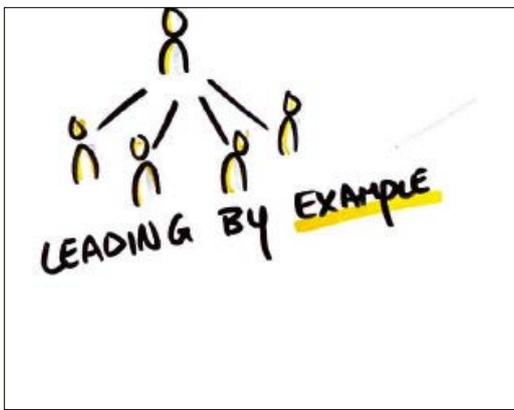
NUESTRA AGENDA

El SEAE es el servicio diplomático de la Unión Europea. Desde el año 2011 ha llevado a cabo la política exterior y de seguridad común de la UE en pro de la paz, la prosperidad, la seguridad y los intereses de los ciudadanos europeos en todo el mundo. De forma coordinada con las demás instituciones de la UE, el SEAE aborda las prioridades de política exterior de la UE en todo el mundo, en particular, la planificación civil y militar, y la respuesta a situaciones de crisis. Para dicho fin, depende de su red de 145 delegaciones y de la labor de los representantes especiales de la UE, los enviados y las misiones de la política común de seguridad y defensa (PCSD).



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN EL SEAE

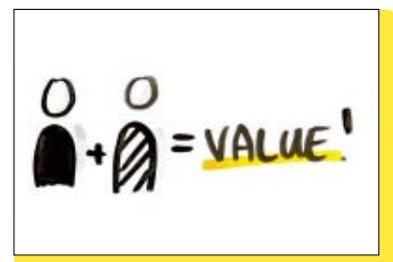
En el marco de la acción exterior de la UE, promovemos la diversidad y la inclusión basándonos en el principio de no discriminación establecido por las normas en materia de derechos humanos y en consonancia con el derecho³ y las políticas de la UE, así como haciendo hincapié en la participación y la inclusión como principios rectores. Los aspectos de las relaciones exteriores de la UE relativos a los derechos humanos se tratan en el Grupo de trabajo del Consejo «Derechos Humanos» (COHOM).



Los servicios del SEAE que se ocupan de la elaboración de las políticas internas y externas en materia de diversidad e inclusión son la Dirección General de Gestión de Recursos y la Dirección de Asuntos Internacionales, respectivamente, en estrecha colaboración con la embajadora de Género y Diversidad y su equipo. El Comité de la Diversidad e Inclusión (CODI, anteriormente COPEC) y el Comité de Personal les asisten en su trabajo. Las asociaciones de personal, como Diversité, Égalité y ASDEC, son también socios importantes para la elaboración y la ejecución de acciones de diversidad e inclusión.

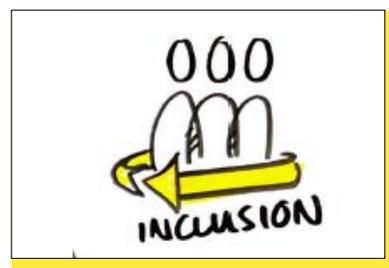
Empleamos las siguientes definiciones para la presente agenda:

- **diversidad:** hace referencia a las diferencias que existen entre las personas, que abarcan una serie de características, contextos o rasgos personales, entre los que figuran el sexo, la raza o el origen étnico, el color, el género, la lengua, la religión o las convicciones, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, la pertenencia a una minoría nacional, la discapacidad, el contexto socioeconómico, el origen geográfico, el perfil cognitivo, la edad, la orientación sexual y la identidad de género;



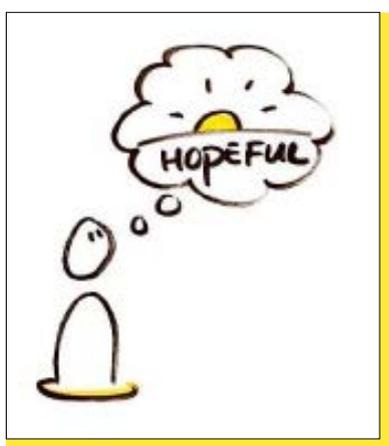
³ El artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece seis motivos principales de discriminación, a saber, el sexo, el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual. El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que es vinculante para la UE en virtud del artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, enumera otros diez motivos de discriminación: el color, el origen social, las características genéticas, la lengua, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, la pertenencia a una minoría nacional, el patrimonio y el nacimiento.

• **inclusión:** sentimiento de aceptación, valoración y acogida que albergan las personas con respecto a su singularidad y de que pueden ser ellas mismas en el lugar de trabajo, lo que da lugar, a su vez, a un sentimiento de integración y de pertenencia al grupo. Esto supone considerar activamente las ideas, los conocimientos, las experiencias, las perspectivas, los enfoques y los estilos de cada persona en beneficio máximo de la organización.



Estas definiciones son similares a las que figuran en el Plan de Acción en materia de Diversidad e Inclusión de la Comisión Europea⁴.

OBJETIVO GENERAL



Al aplicar esta agenda, tenemos la voluntad de seguir reforzando los mecanismos actuales y de mejorar la sensibilización y las competencias del personal en materia de diversidad e inclusión. Ello debería dar lugar a una mayor integración de la igualdad, la diversidad y la inclusión en nuestras acciones internas y externas. Por lo que se refiere a las acciones externas, nuestro objetivo es aumentar nuestra influencia política y dar una mayor voz a quienes defienden y promueven los derechos humanos, en particular, la igualdad de género, la diversidad y la inclusión. Y por lo que se refiere a las acciones internas, no pretendemos limitarnos a velar por el cumplimiento de las normas en materia de igualdad: fomentaremos activamente la diversidad dentro del SEAE y lograremos la inclusión combatiendo la discriminación — incluidos el acoso y los sesgos inconscientes — en todas las situaciones.



⁴ En el Plan de Acción sobre Diversidad e Inclusión en el Lugar de Trabajo 2023-2024, de la Comisión Europea, la diversidad se define como «las diferencias observadas en las personas (candidatos o miembros del personal), que abarcan una serie de características, orígenes o rasgos personales, entre los que se encuentran el sexo, la raza o el origen étnico, el color, el género, la lengua, la religión o las convicciones, las opiniones políticas o de cualquier otro tipo, la discapacidad, el entorno socioeconómico, el origen geográfico, el perfil cognitivo, la edad y la orientación sexual». La inclusión se define como «el sentimiento de aceptación, valoración y acogida que experimentan las personas con respecto a su singularidad y de que pueden ser ellas mismas en el lugar de trabajo, lo que les lleva, a su vez, a experimentar un sentimiento de integración y de pertenencia al grupo. Esto supone considerar activamente las ideas, los conocimientos, las experiencias, las perspectivas, los enfoques y los estilos de cada persona en beneficio máximo de la organización.»

PRINCIPALES OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

1. INTEGRACION DE LA NO DISCRIMINACIÓN

Objetivo: integrar sistemáticamente la no discriminación en todas nuestras acciones internas y externas, en particular, la política exterior y sus instrumentos



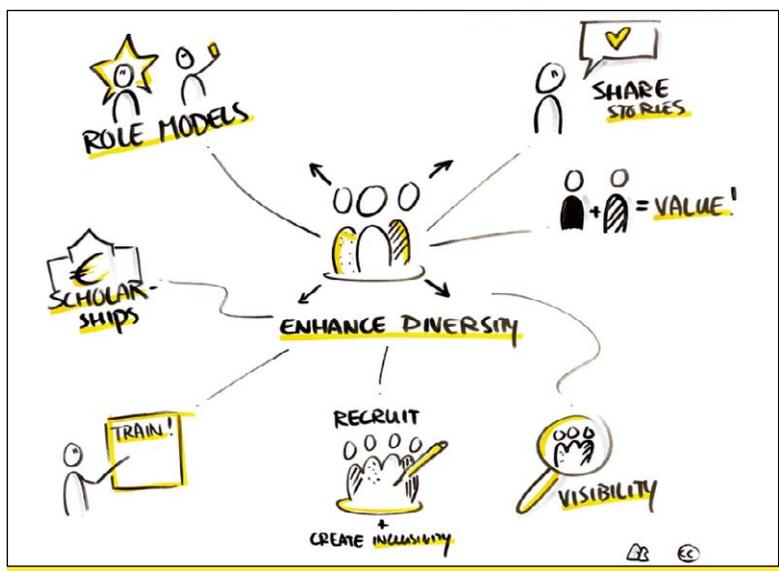
1.1 En lo concerniente al personal, reforzaremos nuestra política de respeto en el trabajo y seguiremos promoviendo y defendiendo la tolerancia cero frente al acoso —incluido el sexual—, así como todas las formas de discriminación, ya sea durante el proceso de contratación o en el lugar de trabajo.

1.2 Las asociaciones de personal, junto con el CODI, seguirán participando regularmente en la elaboración, aplicación y evaluación de acciones destinadas a fomentar la diversidad y la inclusión.

1.3 Mantendremos nuestra intervención activa en materia de no discriminación y promoción de los derechos humanos universales en todos los foros multilaterales pertinentes en los que la UE y sus Estados miembros desempeñen un papel activo.

1.4 En las acciones bilaterales, las Delegaciones de la UE seguirán realizando un seguimiento de las cuestiones relacionadas con la discriminación en países socios, informarán sobre ellas como parte de su labor de presentación de informes sobre política en general y específicamente sobre derechos humanos, y las plantearán en el marco de diálogos políticos y sobre derechos humanos.

1.5 Redoblabaremos los esfuerzos para que la no discriminación, la participación y la inclusión estén integrados en todos los ámbitos políticos y, en particular, en nuestra política interna de recursos humanos, en consonancia con los marcos de derechos humanos e igualdad de género de la UE, especialmente mediante el refuerzo de la capacidad del personal y de las estructuras de los puntos de contacto.



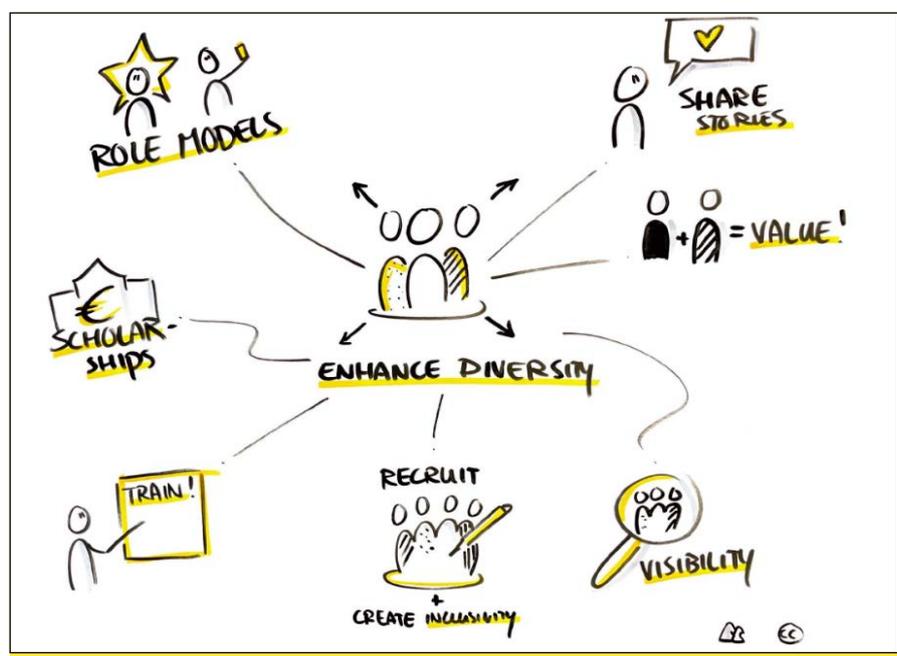
2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Objetivo: integrar la diversidad y la inclusión en todos los aspectos de la comunicación, con el fin de aumentar la conciencia colectiva e impulsar un cambio cultural institucional

2.1 Lucharemos contra la discriminación y haremos frente a los sesgos y estereotipos, en particular, mediante el reconocimiento de las desigualdades existentes, a través de acciones de divulgación y comunicación del SEAE. Además, velaremos por que los aspectos relacionados con la diversidad se tengan sistemáticamente en cuenta en la divulgación y la comunicación del SEAE, por ejemplo, mediante el uso de imágenes y un lenguaje inclusivos.

2.2 Aumentaremos la sensibilización y daremos visibilidad a las acciones de diversidad e inclusión, por ejemplo, celebrando «días internacionales» tanto en las Delegaciones como en la sede central, concretamente a través de iniciativas más centralizadas y coordinadas.

2.3 Trataremos de garantizar una representación equilibrada en el material de comunicación, así como en la planificación y organización de visitas, conferencias y paneles.



2.4 Seguiremos mejorando la promoción del principio de no discriminación establecido por las normas en materia de derechos humanos, lo que supone incentivar la participación de personas y grupos diversos en los procesos de toma de decisiones para que sean tenidos en cuenta en las decisiones que afecten a las sociedades e instituciones oficiales de las que formen parte.

2.5 Mejoraremos la comprensión de diversos aspectos de la diversidad a través de campañas y actividades de formación y sensibilización —como la no discriminación y la sensibilidad cultural— propiciando así un entorno de trabajo inclusivo.

2.6 Sensibilizaremos sobre los patrones de desigualdad y discriminación (ya sea por los seis motivos de discriminación mencionados o por cualquier otro), lo cual también implica concienciar sobre las consecuencias de los sesgos, las microagresiones y los estereotipos que los sustentan, con objeto de conseguir que se aborden a través de acciones internas y externas.

3. UNA DIRECCIÓN MÁS SÓLIDA

Objetivo: reforzar el papel de los directivos en el fomento y la promoción de la igualdad, la diversidad y la inclusión



3.1 Mejoraremos la sensibilización del personal directivo sobre la desigualdad y su capacidad para abordarla, ofreciendo más formación sobre temas relacionados con la diversidad y la inclusión, en particular, la no discriminación, los sesgos inconscientes y la integridad psicológica.

3.2 Se propondrán nuevos mecanismos de rendición de cuentas relacionados con los objetivos de igualdad, diversidad e inclusión.

3.3 Perseveraremos en nuestro empeño por mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres y por aumentar la diversidad entre el personal directivo del SEAE, de acuerdo a los compromisos vigentes y en colaboración continua con los Estados miembros.

3.4 La alta dirección del SEAE animará al personal directivo de la UE —incluidos los jefes de Delegación, los jefes de misión, los comandantes y los representantes y enviados especiales— a promover de manera proactiva la no discriminación, la igualdad, la diversidad y la inclusión en su labor interna y externa.

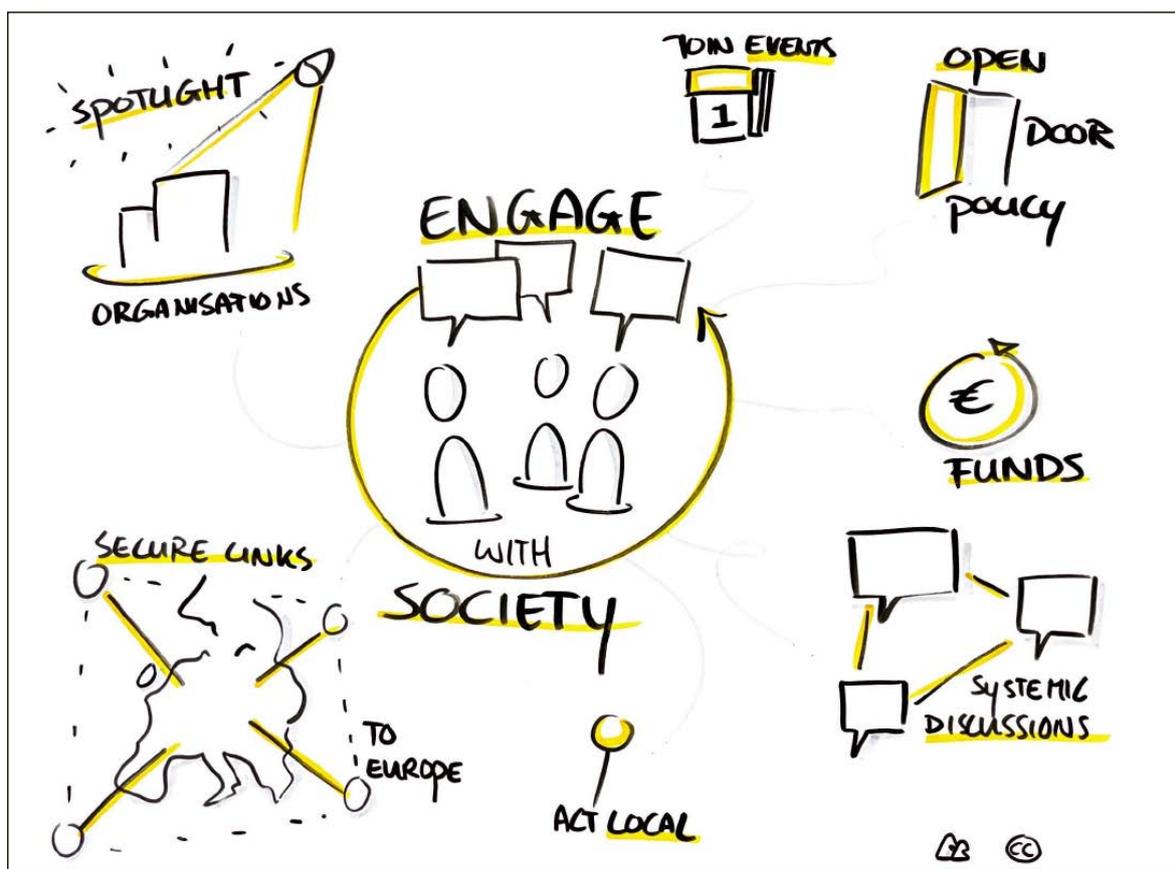
4. COLABORACIÓN CON LA SOCIEDAD CIVIL

Objetivo: promover una mayor colaboración del personal con los grupos de la sociedad civil en pro de la igualdad y la diversidad

4.1 Mejoraremos la sensibilización y la capacidad del personal para lograr que una amplia participación e inclusión sean principios rectores en nuestro trabajo de contactos y diálogo, en particular, en la colaboración con la sociedad civil.

4.2 Seguiremos respaldando, a través de gestiones diplomáticas u otras acciones, a aquellos cuyas participación y voces se vean acalladas, así como a las víctimas de la exclusión, como los defensores de los derechos humanos, las organizaciones de mujeres, las comunidades LGBTIQ+, los representantes de los pueblos indígenas, las organizaciones juveniles, las personas con discapacidad, las minorías étnicas y religiosas y otras personas marginadas y en situación de vulnerabilidad.

4.3 Continuaremos recabando apoyo, también junto con los Estados miembros de la UE y otros socios, para combatir la violencia, los discursos de odio, la desinformación y las amenazas a la libertad de reunión y de expresión (en internet y fuera de internet) que sufren grupos de la sociedad civil y personas que promueven los derechos humanos y el Estado de derecho.



5. BÚSQUEDA, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL CUALIFICADO

Objetivo: favorecer la diversidad mediante la búsqueda, la selección y la contratación de personal, haciendo frente a cualquier obstáculo o sesgo que se oponga a este objetivo

5.1 Seguiremos colaborando con la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO) y los Estados miembros en aras de una contratación basada en los méritos con el fin de alcanzar nuestros objetivos en materia de equilibrio entre hombres y mujeres, así como de estudiar la posibilidad de crear un grupo de candidatos más diversa. Del mismo modo, se prestará especial atención a la visibilidad de las carreras profesionales de la UE para llegar a un público europeo más amplio, con particular énfasis en la educación superior.



5.2 Mejoraremos las actividades de formación y desarrollo profesional para todo el personal y llevaremos a cabo otras acciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades.

5.3 Integramos la dimensión de la diversidad en el plan de estudios de la nueva escuela diplomática europea (EDA), de modo que incluya elementos de formación relativos a la no discriminación y a la sensibilidad cultural. Trataremos igualmente de garantizar la diversidad de los participantes.

5.4 Reforzaremos la colaboración con las instituciones y agencias pertinentes de la UE en el ámbito de la diversidad y la inclusión, con el objetivo de generar sinergias y aprender de las mejores prácticas de otros.



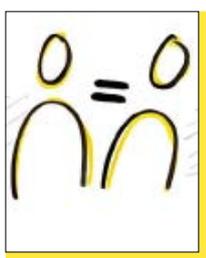
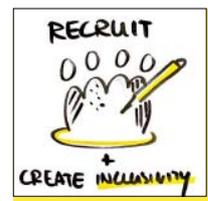
6. MEDIDAS ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y AL AUMENTO DE LA DIVERSIDAD EN EL SEAE

Objetivo: implantar medidas en seis ámbitos clave que contribuyen a la diversidad en nuestra organización



6.1 GÉNERO: trataremos de alcanzar la igualdad de género poniendo un mayor empeño en la incorporación de la perspectiva de género. Ello también supone lograr un equilibrio entre hombres y mujeres a todos los niveles de la dirección a más tardar a finales de 2025, apoyando a las mujeres y haciendo un seguimiento de los factores que contribuyen al desequilibrio.

6.2 DISCAPACIDAD: impulsaremos la contratación, el empleo efectivo y las perspectivas profesionales del personal con discapacidad manifiesta e invisible, y crearemos entornos de trabajo inclusivos, donde se procure desde la accesibilidad y los ajustes razonables hasta el apoyo por parte del personal directivo. Aquí se incluye también la lucha contra la estigmatización y la discriminación del personal neurodiverso.



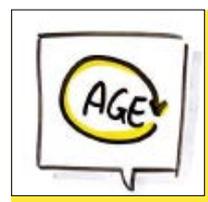
6.3 ORIGEN RACIAL Y ÉTNICO: aumentaremos la representación del personal que pertenece a minorías raciales y étnicas, tomando como punto de partida los resultados de la encuesta sobre diversidad e inclusión de 2021. Las medidas de seguimiento necesarias deberían abarcar toda la trayectoria profesional del personal, desde su selección y contratación hasta el desarrollo de su carrera profesional a todos los niveles, incluida la transición a la dirección. Además, sensibilizaremos al personal sobre la discriminación por motivos de origen racial y étnico, así como sobre la manera de combatirla.

6.4 LGBTIQ+: trataremos de crear un entorno de trabajo plenamente inclusivo, proporcionando ayuda y orientación específica para el personal LGBTIQ+ y adaptando los procedimientos administrativos para que disfruten de los mismos derechos y se sientan tan integrados como los demás miembros del personal.



6.5 RELIGIÓN Y CONVICCIONES: promoveremos un entorno inclusivo donde se acoja bien a todos los miembros del personal y se les haga sentir seguros, donde todos puedan disfrutar de los mismos derechos, independientemente de su religión o convicciones, sensibilizando al personal sobre la discriminación por motivos religiosos, así como sobre la manera de combatirla.

6.6 EDAD: propiciaremos un entorno inclusivo y un lugar de trabajo atractivo en el personal se sienta valorado, respetado y apoyado a lo largo de su trayectoria profesional, sin importar la edad, en particular, a través del aprendizaje y la colaboración intergeneracionales.



OTROS MOTIVOS:

El SEAE adoptará un enfoque interseccional, reconociendo la confluencia de múltiples características e identidades, y tendrá en cuenta que estas podrían contribuir a un trato desigual o a la exclusión. Asimismo, aspira a abordar la discriminación por cualquier otro motivo y a favorecer una cultura de trabajo inclusiva, segura y respetuosa, con la que todo el personal se sienta cómodo sea cual sea su situación personal, en particular, los cuidadores y las familias monoparentales.

ANEXO 1: MARCOS ACTUALES DE LAS ACCIONES EXTERNAS

a. Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024)⁵

El SEAE seguirá aplicando el Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024), al igual que el Marco Estratégico de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia de 2012, que incluye una voluntad explícita de coherencia entre las dimensiones interna y externa. Con dicho Plan la UE se comprometió a intensificar la lucha contra todas las formas de discriminación. El objetivo específico de promover la accesibilidad de las tecnologías para las personas con discapacidad reviste especial importancia en el contexto de la presente Agenda.

Las trece series de **directrices de la UE sobre derechos humanos**⁶, adoptadas a nivel ministerial, envían una clara señal política de que constituyen prioridades para la UE y sus Estados miembros. Algunas de esas directrices son especialmente pertinentes para esta Agenda, en concreto, sobre la no discriminación en la acción exterior, la promoción y la protección de todos los derechos humanos de las personas LGBTI y la violencia contra las mujeres y las niñas, así como la lucha contra todas las formas de discriminación de las que sean víctimas.

La UE aboga por la no discriminación, la diversidad y la inclusión tanto en foros multilaterales como en contextos bilaterales. Un ejemplo de ello lo tenemos en los diálogos en materia de derechos humanos, que la UE emplea como medio importante para promover la diversidad y la inclusión en los países socios.

La UE también recurre a múltiples vías y herramientas para sensibilizar sobre los retos y difundir información sobre sus inquietudes, políticas y acciones en este ámbito. La celebración de los «días internacionales» brinda oportunidades de comunicación para publicar las declaraciones del Alto Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad y vicepresidente de la Comisión (AR/VP), así como material de las redes sociales, con el fin de amplificar el mensaje de la UE a través de las Delegaciones y la sede central.

b. Plan de Acción en materia de Género de la UE III⁷

El Plan de Acción en materia de Género III de la UE (GAP III) para el periodo 2021-2025 tiene por objeto acelerar los avances en el empoderamiento de las mujeres y las niñas en todo el mundo, y salvaguardar los logros conseguidos en materia de igualdad de género durante los veinticinco años transcurridos desde la adopción de la Declaración de Pekín y su Plataforma de Acción.

El GAP III proporciona a la UE un marco político de actuación compuesto por cinco pilares para impulsar las mejoras en el cumplimiento de los compromisos internacionales y construir un mundo en el que todos puedan prosperar. Confiere a la promoción de la igualdad de género un carácter prioritario en todas las acciones y políticas exteriores; proporciona una hoja de ruta para colaborar con las partes interesadas a nivel nacional, regional y multilateral; refuerza su acción en ámbitos temáticos estratégicos; pide a las instituciones de la UE que prediquen con el ejemplo; y garantiza la transparencia de los resultados.

⁵ <https://www.eeas.europa.eu/sites/default/files/action-plan-es.pdf>

⁶ https://www.eeas.europa.eu/eeas/eu-human-rights-guidelines_en?page_lang=es

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020JC0017>

El GAP III favorece un enfoque transformador e interseccional, que incorpora la perspectiva de género en todas las políticas y acciones. Aspira a abordar las causas estructurales de la brecha de género y la discriminación por razón de género, en particular, logrando que los hombres y los niños rebatan normas y estereotipos de género perjudiciales. Por último, para no dejar a nadie atrás, el Plan de Acción trata de abordar todas las dimensiones entrecruzadas de la discriminación, prestando especial atención, por ejemplo, a las mujeres con discapacidad y a las migrantes, así como a la discriminación por motivos de edad, origen racial o étnico, religión o convicciones, u orientación sexual.

Exige a la Unión Europea que predique con el ejemplo, en particular, situándose a la cabeza en las acciones en materia de género y equilibrio de género en los altos cargos políticos y directivos.

c. Estrategia de la UE para la Igualdad de las Personas LGBTIQ⁸

El SEAE apoya la aplicación de la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ elaborada por la Comisión Europea, que es la primera en la historia destinada a combatir la discriminación de las personas LGBTIQ en dicha institución, en la UE y en todo el mundo. Dicha estrategia expone las acciones clave y los objetivos para el período 2020-2025 en torno a cuatro pilares, a saber:

- la discriminación hacia las personas LGBTIQ,
- la seguridad de las personas LGBTIQ,
- la construcción de sociedades inclusivas para las personas LGBTIQ, y
- liderar el movimiento a favor de la igualdad de las personas LGBTIQ en todo el mundo.

Esta Estrategia pretende velar por la igualdad de oportunidades de las personas LGBTIQ mejorando su protección jurídica frente a la discriminación y, al mismo tiempo, promoviendo de forma activa las políticas en materia de diversidad e inclusión.

Contribuye, así mismo, al desarrollo de la legislación para que abarque todos los ámbitos de la vida, y a la lucha contra todas las formas de discriminación mediante la formulación de políticas y el intercambio de las mejores prácticas. El acoso y la creación de estereotipos en el colegio con respecto a aquellas personas que se perciben como diferentes serían ejemplos de dicha discriminación.

El núcleo de esta Estrategia lo constituye la lucha contra el odio o la violencia hacia las personas LGBTIQ, en particular, ampliando la lista de delitos de la UE, que figura en el artículo 83 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de modo que se incluyan los delitos motivados por el odio y los discursos de odio (también contra las personas LGBTIQ).

d. Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025

En su discurso sobre el estado de la Unión de 2020, la Presidenta von der Leyen anunció un nuevo Plan de Acción de la UE Antirracismo, que establecía una serie de medidas para los cinco años siguientes. Entre otras cosas, la Comisión velará por que los Estados miembros apliquen plenamente la legislación pertinente de la UE y, en caso necesario, reforzará aún más el marco jurídico. Esto podría llevarse a cabo, en particular, en los ámbitos que aún no están cubiertos por la legislación en materia de no discriminación, como la acción policial.

El Plan de Acción hace referencia a las medidas que deben adoptar los Estados miembros e incluye la determinación de aumentar la diversidad entre el personal de la UE. Las medidas mencionadas en el Plan de Acción comprenden la sensibilización y la lucha contra los estereotipos raciales y étnicos a través de los medios de comunicación, la educación, la cultura y el deporte, así como una mejor recogida de datos, que se desglosarán en función del origen étnico o racial. Las Delegaciones de la UE podrían inspirarse de estas acciones adaptándolas al contexto y a las sensibilidades locales.

⁸ https://commission.europa.eu/system/files/2020-11/lgbtiq_strategy_2020-2025_en.pdf

e. Plan de Acción para la Juventud en la acción exterior de la UE 2022-2027

El Plan de Acción para la Juventud es la «hoja de ruta operativa» de la UE que persigue la participación de los jóvenes en la acción exterior de la UE. Aspira a mejorar el modo en que la UE trabaja con y para los jóvenes de todo el mundo. Sus principales prioridades residen en configurar la acción exterior en colaboración con los jóvenes y en velar por su apropiación, impulsando así los avances en el cumplimiento de compromisos internacionales, como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Acuerdo de París sobre el Cambio Climático y la agenda sobre la juventud, la paz y la seguridad de las Naciones Unidas (UN YPS).

El Plan de Acción presenta tres pilares de actuación, en consonancia con los tres ámbitos esenciales de la Estrategia de la UE para la Juventud:

- Involucrar - dotar de mayor presencia a los jóvenes en la formulación de políticas y la toma de decisiones a todos los niveles;
- Capacitar - luchar contra las desigualdades y proporcionar a los jóvenes las capacidades y los recursos que necesitan para prosperar y desarrollar su potencial;
- Conectar - fomentar las oportunidades de creación de redes entre los jóvenes y de intercambios con sus homólogos.

En lo que respecta a su ejecución, el Plan de Acción comprende objetivos y acciones que se integrarán en la programación y los fondos en el marco del Instrumento de Vecindad, Cooperación al Desarrollo y Cooperación Internacional - Europa Global y del Instrumento de Ayuda Preadhesión, así como en los diálogos políticos y sobre políticas. Los Estados miembros de la UE, las organizaciones juveniles y otras partes interesadas del ámbito de la juventud intervendrán para garantizar el éxito en su ejecución. Además, el Consejo Consultivo de la Juventud para Asociaciones Internacionales de la UE y las estructuras de asesoramiento juvenil de las Delegaciones de la UE desempeñarán un papel fundamental en la ejecución del Plan de Acción a nivel nacional y regional.

f. Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030

La Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 se basa en la Estrategia para 2010-2020, que allanó el camino hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad. Dado que las personas con discapacidad siguen enfrentándose a grandes retos, la Estrategia aspira a impulsar más y a abordar los tipos de discriminación que aún persisten. La Estrategia es igualmente un elemento clave del objetivo de la Presidenta von der Leyen de construir una «Unión de la Igualdad» y de cumplir el pilar europeo de derechos sociales.

La Estrategia pretende avanzar en todos los ámbitos de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UN CDPD), tanto a nivel de la UE como de los Estados miembros. Su objetivo general es garantizar que las personas con discapacidad en Europa, independientemente de su sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, edad u orientación sexual:

- disfruten de sus derechos humanos,
- tengan igualdad de oportunidades,
- tengan igualdad de acceso para poder participar en la sociedad y en la economía,
- puedan decidir dónde, cómo y con quién viven,
- puedan desplazarse libremente dentro de la UE, sean cual sean sus necesidades de asistencia
- dejen de sufrir discriminación.

La Estrategia no solo fomenta una sólida perspectiva interseccional, sino también las transiciones verde y digital, así como una Europa saludable. Por lo tanto, también desempeña un papel fundamental en la construcción de una Unión sostenible, resiliente, innovadora y justa. Del mismo modo, constituye una herramienta importante para reforzar el papel de la UE como socio mundial a la hora de abordar las desigualdades, alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y promover los derechos humanos.

g. Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos 2020-2030

Este Marco Estratégico se basa en siete ámbitos clave: la igualdad, la inclusión, la participación, la educación, el empleo, la vivienda y la sanidad. Cada uno de ellos va acompañado de nuevas recomendaciones y objetivos para los Estados miembros. En la esfera exterior, la UE aspira a fomentar la igualdad, la inclusión y la participación fuera de sus fronteras. Esto debería llevarse a cabo en el marco de las políticas humanitarias y de adhesión, vecindad y desarrollo de la UE y los Estados miembros. Por otro lado, la UE promueve la no discriminación y la igualdad a través de sus Planes de Acción para los Derechos Humanos y la Democracia (2020-2024), así como de sus Planes de Acción en materia de Género, y aborda cuestiones relativas a las personas gitanas en la aplicación de sus Directrices de 2019 sobre derechos humanos relativas a la no discriminación en la política exterior. El Marco Estratégico también pide que se respalde más a la sociedad civil, que se realice una labor más activa en cuanto a la igualdad de las personas gitanas en los foros multilaterales y que se aborde más la igualdad de los gitanos en los diálogos políticos y de derechos humanos con los países socios.

h. Contactos con las partes interesadas y apoyo a las organizaciones de la sociedad civil (OSC)

En las Conclusiones del Consejo de 2017 sobre el compromiso de la UE con la sociedad civil en las relaciones exteriores, el Consejo reafirmó que *«el apoyo de la UE a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) debería figurar en un lugar más destacado en todas las asociaciones y debería incorporarse un compromiso más estratégico en todos los instrumentos y programas exteriores, así como en todos los ámbitos de cooperación, en particular en la política de desarrollo de la Unión, la política europea de vecindad y la política de ampliación de la UE»*. La colaboración con la sociedad civil también resulta indispensable para el planteamiento estratégico de la resiliencia de la UE en su acción exterior.

La sociedad civil —que abarca organizaciones de trabajadores y patronales, así como otras organizaciones e instituciones que representan a personas y grupos víctimas de la discriminación— desempeña un papel fundamental a la hora de promover la no discriminación en los ámbitos local, regional, nacional e internacional. Por ello, también es importante velar por que, en las hojas de ruta para la sociedad civil —elaboradas por la UE, tal como se menciona en las citadas Conclusiones del Consejo, así como en la Comunicación de la Comisión de 2012 y las Conclusiones del Consejo correspondientes— se preste atención a las organizaciones que luchan contra la discriminación o que representan a personas y grupos que sufren discriminación.

En su interacción con la sociedad civil, la UE debería incluir diálogos sobre la lucha contra todos los tipos de discriminación, así como sobre la promoción de la diversidad y la inclusión.

Como parte de un enfoque multilateral de la formulación y la aplicación de políticas, la UE seguirá recurriendo a sus partes interesadas tanto en de las instituciones como dentro del territorio de la UE, así como en los países y regiones destinatarios. La UE debe recurrir igualmente a los agentes empresariales y a los medios de comunicación al objeto de promover el respeto de los derechos humanos, la diversidad, la no discriminación y la inclusión.

ANEXO 2: MARCOS ACTUALES DE LAS ACCIONES INTERNAS

GÉNERO

a. Estrategia del SEAE en materia de género e igualdad de oportunidades 2018-2023

Esta Estrategia pone de relieve la visión del SEAE sobre cómo lograr el equilibrio paritario y la igualdad de oportunidades para todo su personal, en consonancia con los valores y objetivos europeos comunes y haciéndose eco de visiones similares en las instituciones de la UE. La Estrategia tiene tres ejes principales:

- la igualdad entre mujeres y hombres (igualdad de género) en el SEAE;
- la promoción de un entorno de trabajo abierto e inclusivo en que se respete la diversidad; y
- la conciliación entre la vida profesional y la privada gracias a unas condiciones de trabajo flexibles y orientadas a los resultados.

La Estrategia ya ha producido resultados significativos, como la creación del Comité Conjunto para la Igualdad de Oportunidades (COPEC)⁹ — compuesto de miembros de la administración y representantes del personal—, el establecimiento de la Red Interinstitucional para Asesores en materia de la Igualdad de Oportunidades —que intercambia buenas prácticas y trabaja en acciones conjuntas a favor de la diversidad y la inclusión— y el Plan de Acción sobre la Paridad de Género del SEAE 2021-2024.

b. Plan de Acción sobre la Paridad de Género del SEAE 2021-2024

Este Plan de Acción, puesto en marcha por el Secretario General tras el compromiso del AR/VP de lograr que, a más tardar en 2024, un 40 % de los puestos directivos estén ocupados por mujeres, constituyó un paso intermedio entre la Estrategia para 2018-2023 y la presente Agenda. El plan tiene los tres ejes siguientes:

- sensibilizar a las mujeres sobre las posibilidades de acceder a puestos de dirección y animar a las posibles candidatas a que se presenten a puestos directivos;
- seguir creando incentivos específicos para la formación y el desarrollo profesional; mejorar las capacidades de las mujeres en particular y ofrecer soluciones de conciliación entre la vida familiar y la profesional adaptadas a sus necesidades, entendiéndose con ello que las medidas beneficiarían tanto a hombres como a mujeres, en un mundo en que las prioridades personales y los patrones laborales van cambiando;
- reforzar los procesos de selección y preselección para animar a las mujeres a presentarse a puestos directivos; garantizar una política interna sostenible que mejore la paridad de género y la diversidad dentro de la institución; y
- mejorar la cultura de dirección y los procesos organizativos.

c. Plan de Acción en materia de Género III de la UE

Véase el anexo I.

⁹ COPEC ha sido sustituido por CODI en 2023

DISCAPACIDAD

a. Hoja de Ruta para la Actuación en materia de Discapacidad del SEAE

Esta Hoja de Ruta sirve de guía para nuestra labor futura y establece las acciones a cuya aplicación nos dedicaremos durante los próximos años, al tiempo que también evalúa las repercusiones y viabilidad de posibles acciones adicionales, así como el calendario para las mismas.

Refrendada por la Secretaria General del SEAE el 29 de junio de 2020, la Hoja de Ruta se ha actualizado en tres ocasiones con el fin de efectuar un seguimiento de los avances. Su última actualización se ha publicado en la intranet.

La Hoja de Ruta se centra en cuatro ámbitos principales:

- la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad (en particular, directrices o información al respecto);
- la accesibilidad de los edificios, el entorno de trabajo e información al respecto;
- la sensibilización sobre las discapacidades y las estructuras disponibles; y
- la facilitación de la integración laboral de las personas con discapacidad.

Las acciones se dividen en cuatro tipos —a corto, medio o largo plazo, o «previa solicitud»—, pero también pueden clasificarse en términos de viabilidad —«viables» o «deseables»—.

Las acciones enumeradas en el presente documento se refieren a las directrices generales y a los procesos que deben aplicarse a efectos de mejorar el entorno de trabajo del SEAE.

b. Decisión sobre la realización de ajustes razonables para funcionarios, agentes temporales y agentes contractuales con discapacidad [ADMIN (2021) 260]

En noviembre de 2021, en su empeño por combatir la discriminación, convertirse en una institución más inclusiva y eficiente para su personal, y fomentar una participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en el servicio, el SEAE adoptó unas disposiciones que desarrollan el artículo 1 *quinquies*, apartado 4, del Estatuto de los Funcionarios y que establecen un marco coherente para la realización de ajustes destinados a las personas con discapacidad que trabajan en el SEAE.

Pese a que unas solicitudes de ajustes razonables requieren un análisis minucioso, otras pueden tramitarse rápidamente si se refieren a una solución técnica simple asociada a un tipo específico de discapacidad —en general para las personas con deficiencias físicas y sensoriales—, velándose así por un planteamiento proporcionado que permita una tramitación eficiente y rápida de las solicitudes más sencillas y comunes. Pueden optar a dichas medidas de asistencia los funcionarios, los agentes temporales y los agentes contractuales y solicitarlas por correo electrónico a la siguiente dirección: REASONABLE-ACCOMMODATION@eeas.europa.eu

c. Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo se adoptaron el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas, en Nueva York.

La CDPD es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante que fija normas mínimas en lo referente a los derechos de las personas con discapacidad y la primera convención sobre derechos humanos a la que se ha adherido la UE. La CDPD señala que las personas con discapacidad

gozan de los mismos derechos que las demás y dispone igualmente el modo en que los países pueden salvaguardar tales derechos.

La Convención entró en vigor el 22 de enero de 2011 en la UE y todos sus Estados miembros la han firmado y ratificado. Hasta la fecha, veintidós países de la UE también han firmado y ratificado su Protocolo Facultativo, que dispone un mecanismo de denuncia individual de la Convención.

Lo anterior significa que todos los países de la UE deben velar por los derechos de las personas con discapacidad. La Comisión Europea se encarga de coordinar la aplicación de la Convención a escala de la UE. La Estrategia de la UE sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para 2021-2030 abarca todos los ámbitos de la Convención de las Naciones Unidas.

d. Directrices para la concesión de ayudas para las personas con discapacidad [ADMIN (2021) 6]

En marzo de 2021 el SEAE adoptó unas nuevas directrices para permitir el reembolso del 100 % de los gastos no médicos —en particular, de escolarización— de los hijos dependientes con discapacidad de los miembros del personal.

En el marco de los créditos disponibles, pueden concederse ayudas financieras a los miembros del personal o a familiares a su cargo que sufran una discapacidad. El importe de estos créditos se determina anualmente. Los créditos destinados a ayudas para las personas con discapacidad se utilizarán de conformidad con las condiciones establecidas en dichas directrices, una vez que se hayan solicitado las ayudas con arreglo a los sistemas nacionales y a otras disposiciones del Estatuto de los funcionarios de la UE y el régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea. La decisión de conceder una ayuda corresponde a la autoridad facultada para proceder a los nombramientos, que gestiona el presupuesto de ayudas para las personas con discapacidad.

e. Guía sobre la comunicación inclusiva

En noviembre de 2020, al objeto de luchar contra los estereotipos y los prejuicios, el SEAE publicó una guía breve en inglés y francés sobre la comunicación cuando se hace referencia a las personas con discapacidad.

Dicho documento proporciona directrices sobre la comunicación inclusiva para todos, para las situaciones laborales y la vida cotidiana. Aporta algunos consejos sobre el modo de abordar las interacciones con personas con discapacidad, así como sobre lo que conviene o no hacer para los directivos y las personas que intervengan en la contratación.