



E-LEARNING

Nivel 3



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

WA2: Comunicación y Marketing

3.2 Código de conducta, RSE: Parte C, Abordar la igualdad de oportunidades

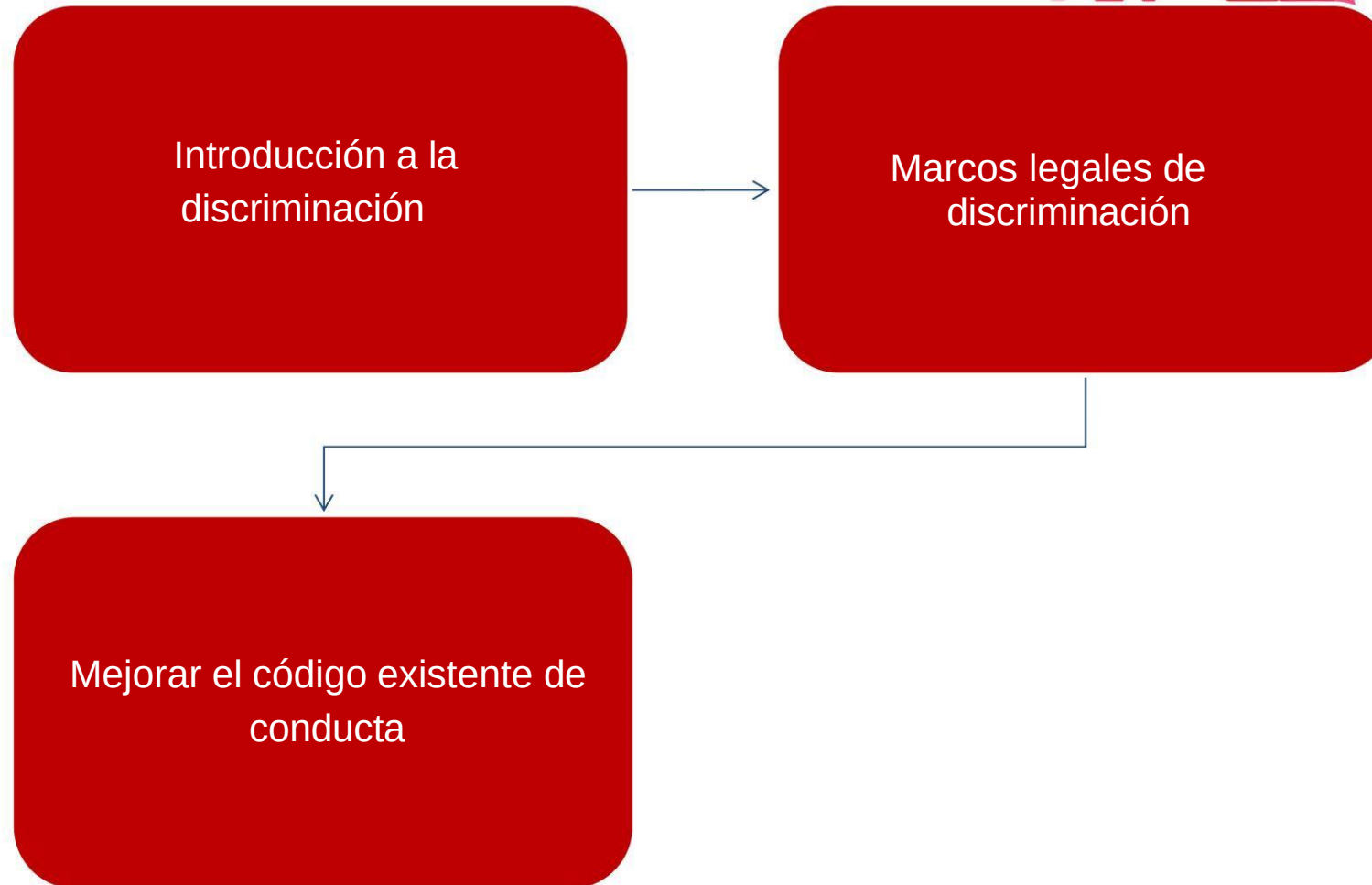
RA3.6: Explicar cómo las cuestiones de igualdad de oportunidades, discapacidad, género, orientación sexual, discriminación por edad, acoso sexual y religión son

aplicadas por diversas instituciones a nivel local, regional, nacional, europeo e internacional. Describa cómo acceder y abordar los problemas mencionados

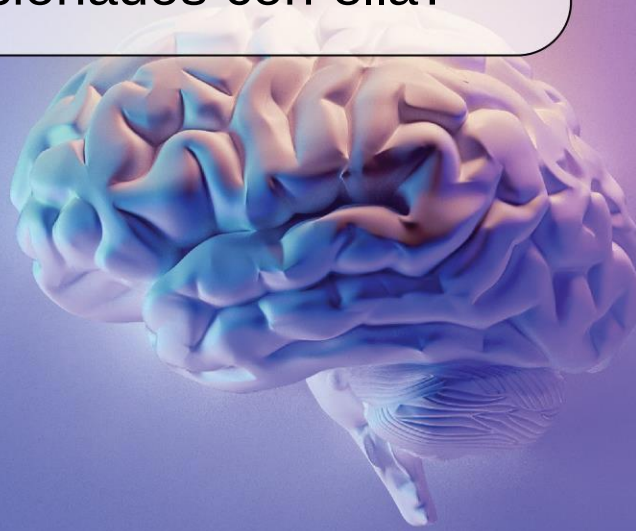
anteriormente. Ser capaz de recomendar mejoras en las políticas de la organización para abordar los problemas mencionados anteriormente.



Mapa de ruta



- ¿Qué es la discriminación en el lugar de trabajo?
- ¿Algún ejemplo/experiencia?
- ¿Cuáles son los problemas relacionados con ella?



Discriminación



Tratar a una persona o grupo particular de personas de forma diferente, especialmente de peor manera que a otras personas, por su color de piel, sexo, sexualidad, etc.
(Diccionario de Cambridge)

1. Sesgo o prejuicio que resulte en la denegación de oportunidades o en un trato injusto con respecto a la selección, promoción o transferencia, practicado comúnmente por motivos de edad, discapacidad, origen étnico, origen, creencia política, raza, religión, sexo, etc., factores que son irrelevante para la competencia o idoneidad de una persona.
2. Trato desigual otorgado a una o más partes sobre la base de un acuerdo mutuo o de cualquier otra forma lógica o ilógica razón.
3. Diferencias entre dos tarifas no explicables ni justificables por consideraciones económicas como los costos.
(Diccionario de negocios)

Discriminación

1.DIRECTO

2.INDIRECTO

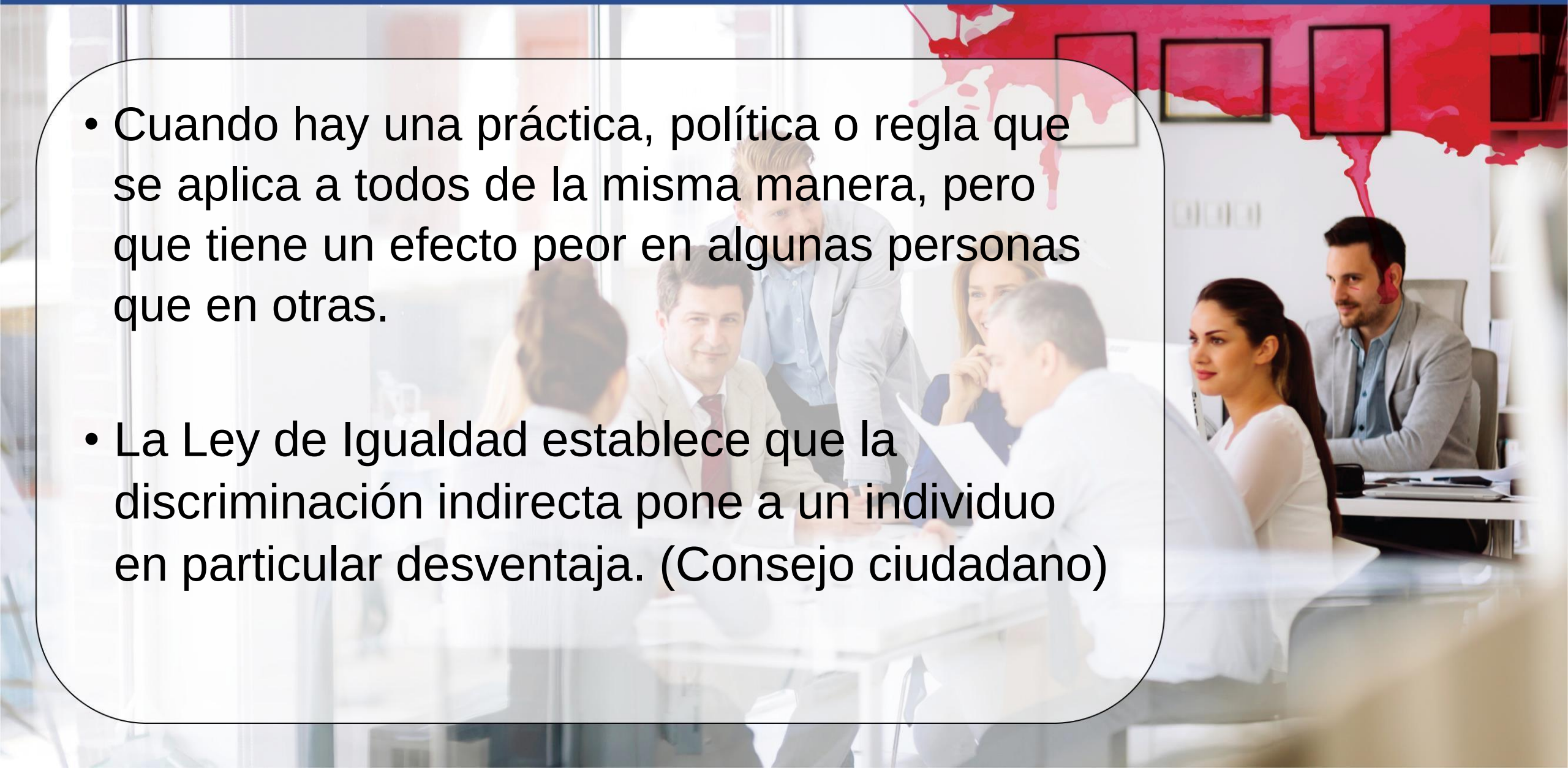


Discriminación directa

- Una persona recibe/ha recibido un trato menos favorable que otra persona en una situación comparable/similar.
- Un individuo recibe un comportamiento discriminatorio en cualquier etapa del empleo en función de sus características (por ejemplo, color de piel).
- Podría ser abierto o encubierto

Discriminación indirecta

- Cuando hay una práctica, política o regla que se aplica a todos de la misma manera, pero que tiene un efecto peor en algunas personas que en otras.
- La Ley de Igualdad establece que la discriminación indirecta pone a un individuo en particular desventaja. (Consejo ciudadano)





Estudios de caso: ¿Es directo o indirecto?

E-EUPA__LO_3.6_M_001

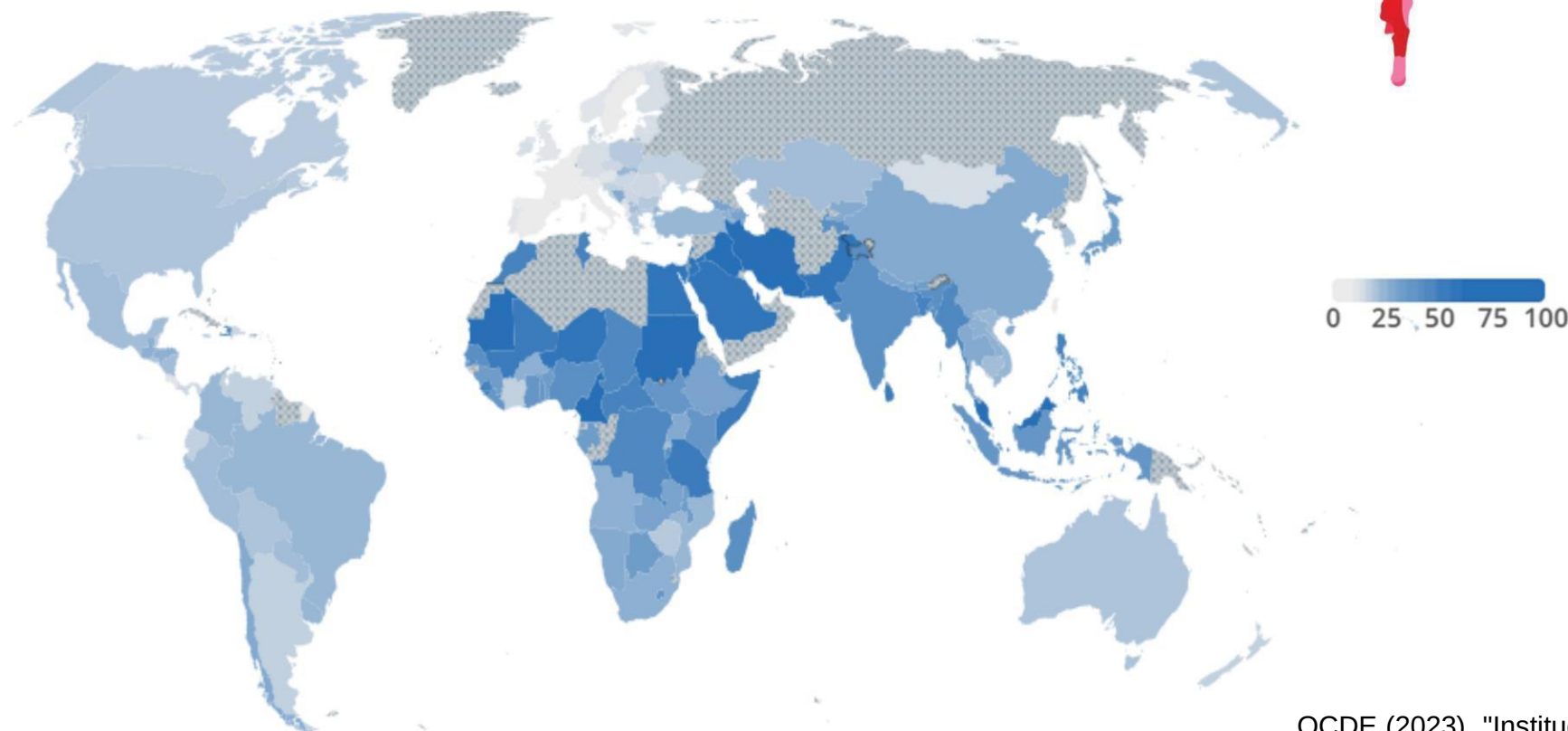


Estudios de caso: ¿Es esto discriminatorio?

EPERO_LO_3.6_M_002

Marcos legales: nivel internacional

Discriminación por razón de género (Índice de Instituciones
Sociales y Género SIGI)

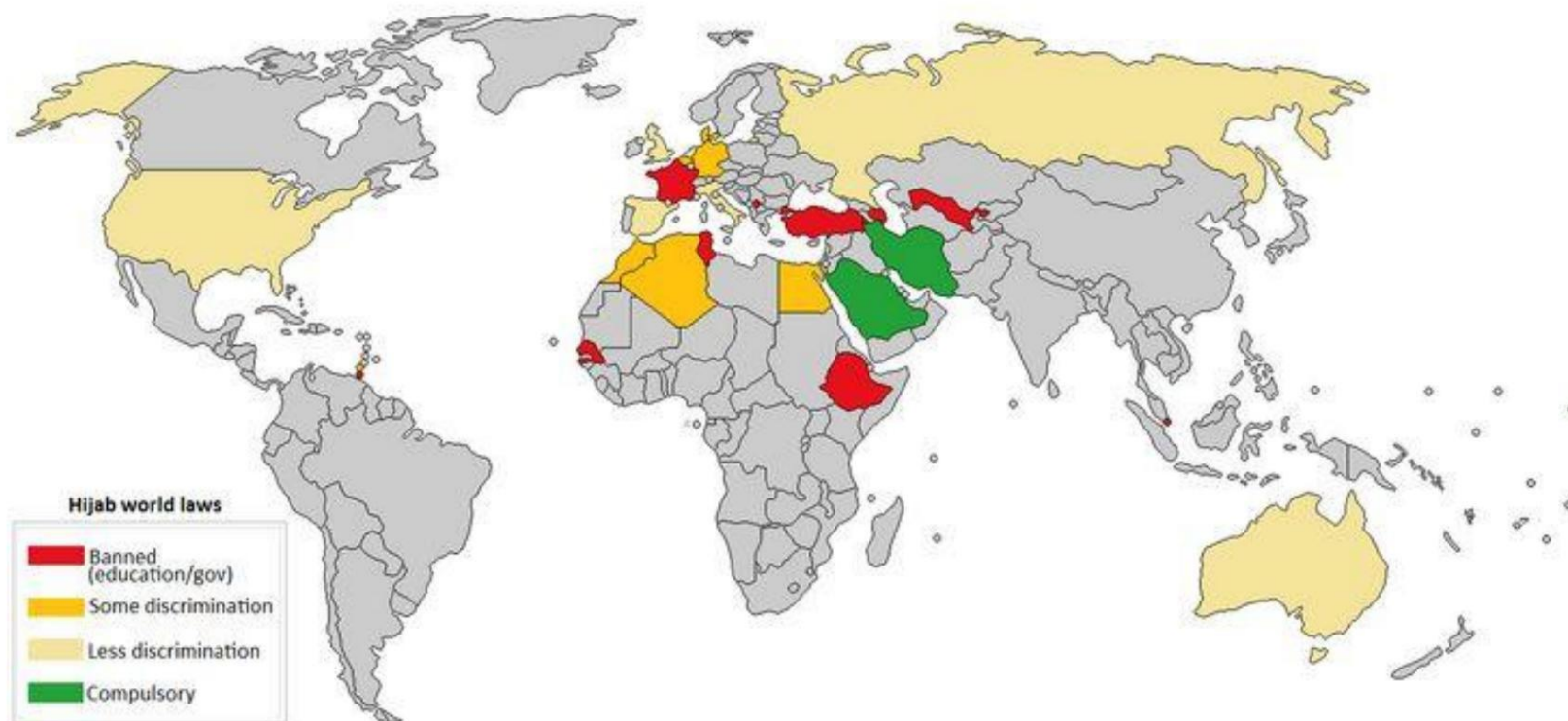


OCDE (2023), "Instituciones sociales e índice de género (Edición 2023)", Desarrollo Internacional de la OCDE Estadísticas (base de datos), <https://doi.org/10.1787/33beb96een> (consultado el 21 de junio de 2023).

Nota: No hay datos disponibles para los países con guiones

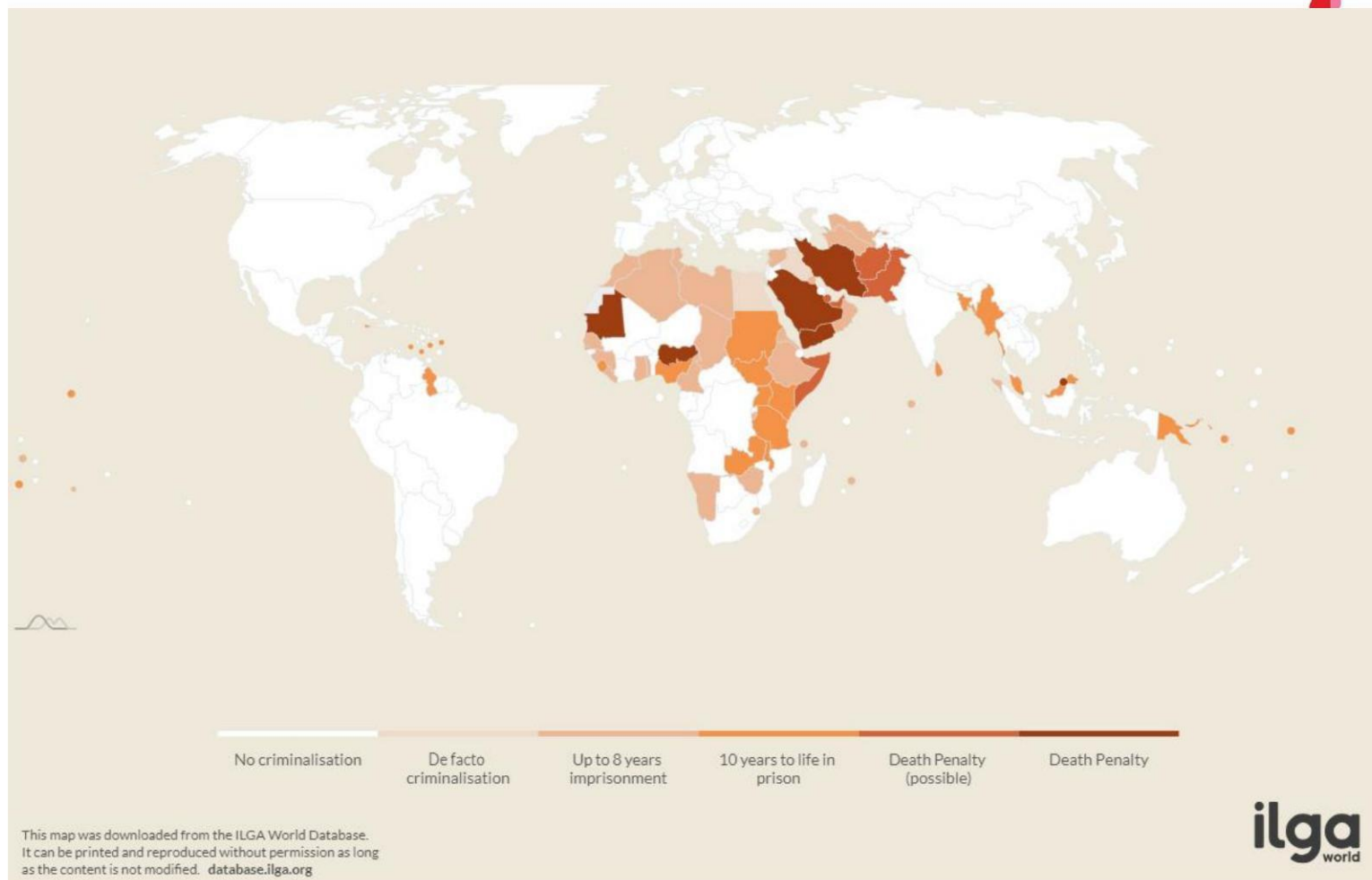
Marcos legales: nivel internacional

Mapa del mundo, viendo las leyes mundiales del hijab (Wikipedia)



Marcos legales: nivel internacional

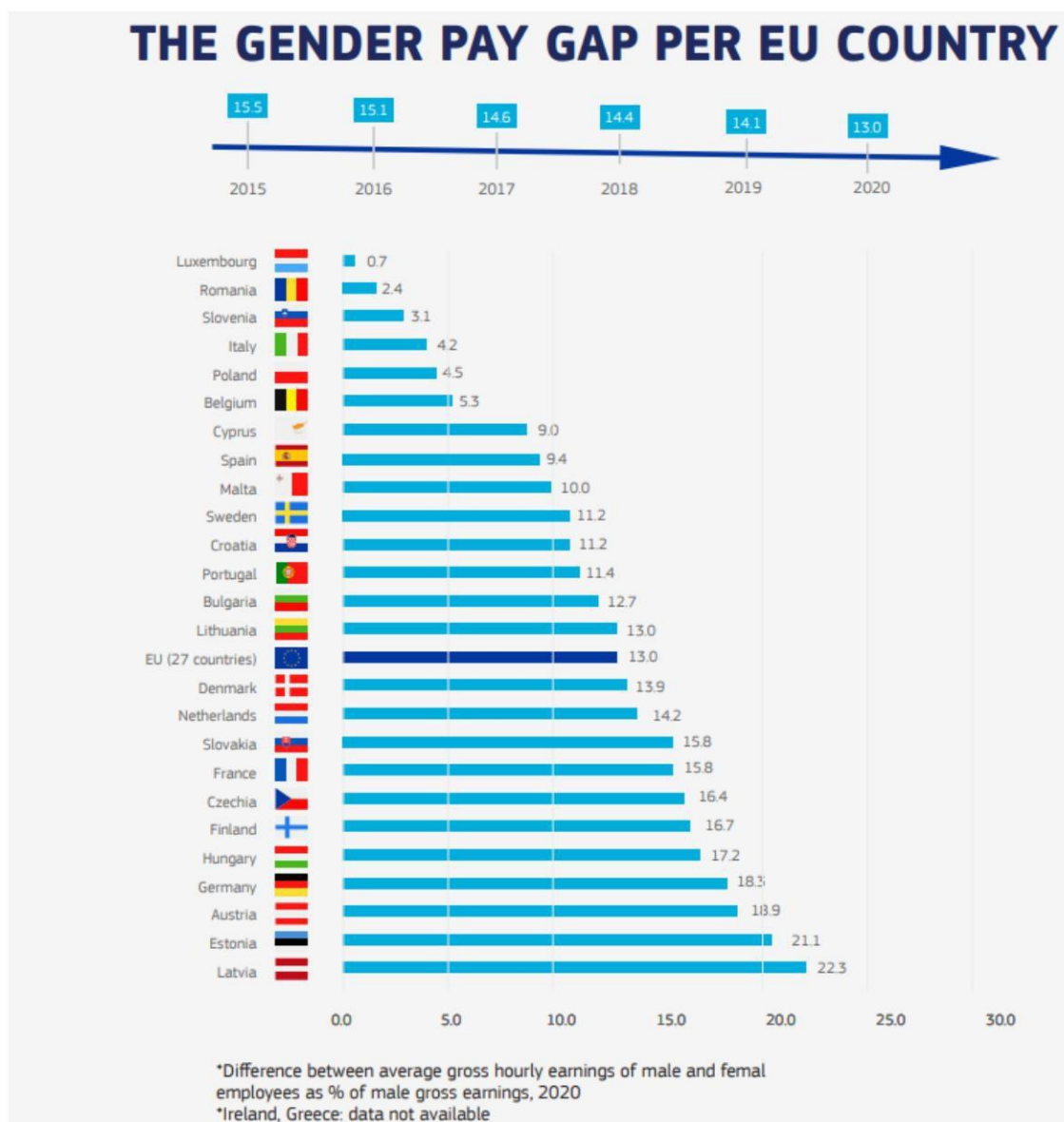
Leyes mundiales de orientación sexual – Ejemplo: Penalización de actos sexuales consensuales entre personas del mismo sexo (datos actualizados a abril de 2023)



Marcos legales: nivel de la UE

- Una estrategia marco para la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todos (2005)
- Garantizar una protección jurídica efectiva contra la discriminación
- Directiva 2000/78/CE contra la discriminación en el trabajo por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Directiva 2000/43/CE contra la discriminación por motivos de raza y origen étnico.
- Directiva 2006/54/CE Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación.
- Un esfuerzo especial para proteger a las minorías étnicas desfavorecidas

Marcos legales: estados miembros de la UE



La brecha salarial de género en la UE es del **13%**.

Las mujeres necesitarían trabajar **1,5 meses más** para compensar la diferencia

Las mujeres ganan de media **0,87€** por cada **1€** que ganan los hombres

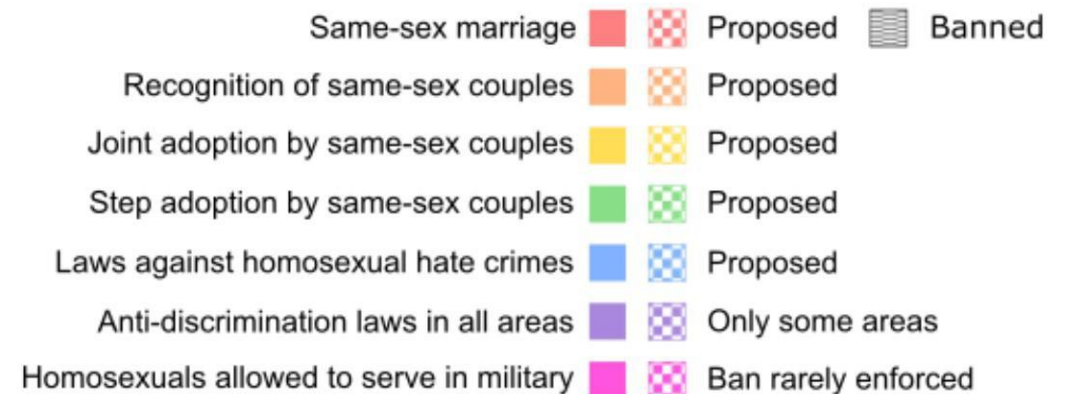
El progreso es constante pero **lento**

La brecha disminuyó sólo un **2,8% pp** en **10 años**

Fuente: Comisión Europea

Marcos legales: estados miembros de la UE

Derechos LGBTQ en los estados de la UE



- Entrevistas/reclutamiento,
- Acoso en el lugar de trabajo,
- Sobrerrepresentación o subrepresentación de hombres frente a mujeres en puestos directivos
- Una raza/etnia frente a la otra,
- Grupos de edad
- Y más

Mejorar el código de conducta existente en materia de discriminación I

A. Descripción y justificación

- Políticas de Antiacoso y antidiscriminación: el acoso y la discriminación no debe ser tolerado y se deben establecer estándares y expectativas de comportamiento
- Política de Antiacoso o antidiscriminación
Debe describir los tipos de comportamiento que son discriminatorio o acosador, y enviar el mensaje de que estos temas se toman en serio

Mejorar el código de conducta existente en materia de discriminación II

B. Consideraciones

- Políticas separadas para el acoso y otras formas de discriminación.
- Las políticas contra el acoso y la discriminación establecen expectativas y estándares, mientras que los procedimientos de queja establecen cómo se abordarán las posibles violaciones de estas políticas.

C. Elementos a incluir

1. Compromiso de la organización

Una declaración clara del compromiso de la organización para crear y mantener el respeto por los derechos humanos y fomentar la igualdad y la inclusión

2. Objetivos de la política

Objetivos, como promover los derechos humanos, prevenir el acoso y la discriminación, y definir principios y estándares de comportamiento

3. Aplicación de la política

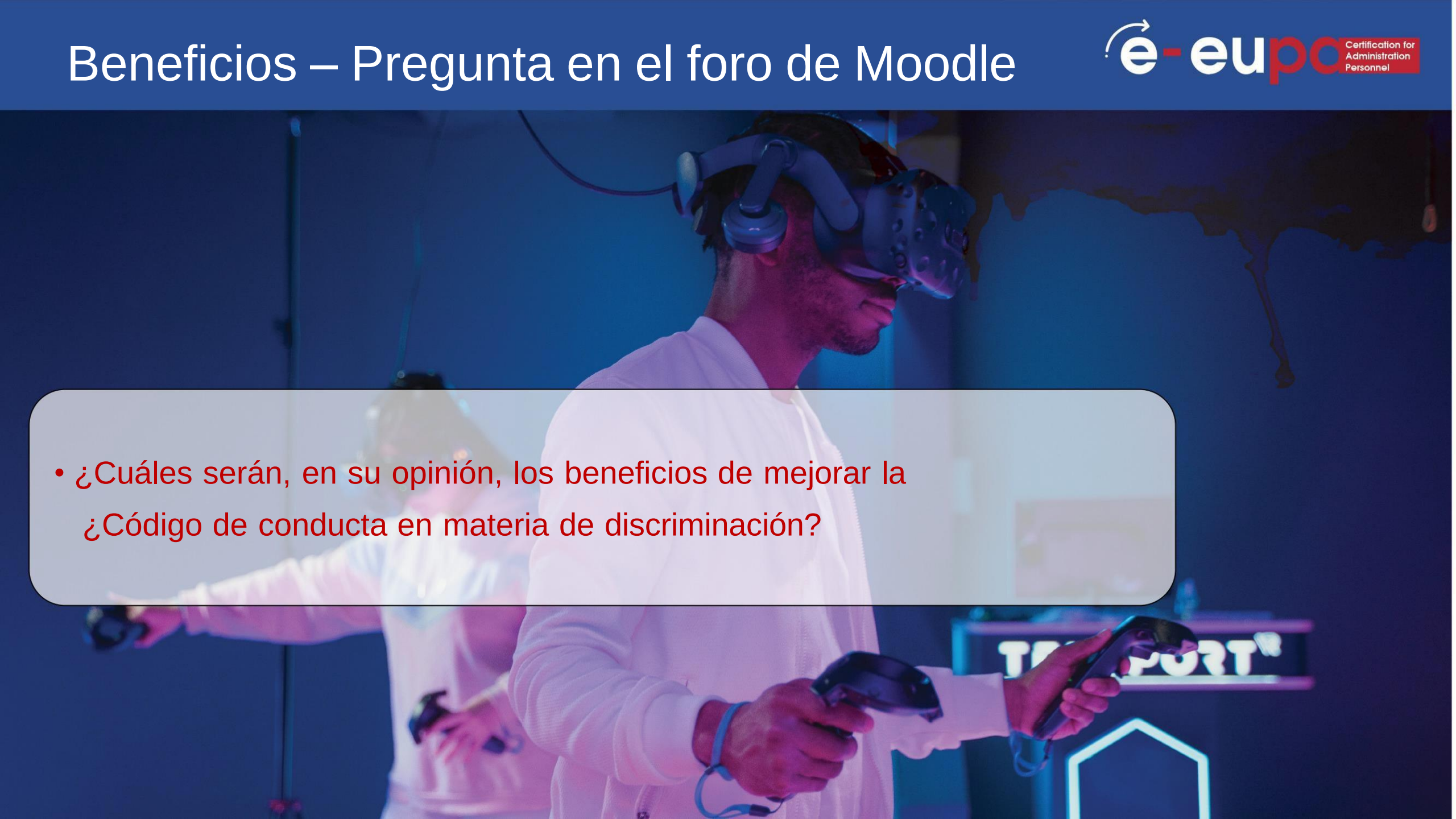
4. Enumerar y explicar los motivos protegidos

4. Definir conceptos clave

Consistente con las leyes y políticas de derechos humanos: provisión de ejemplos para aclarar los conceptos y definiciones de conceptos relacionados, como racismo, heterosexismo, discriminación por edad, etc.

6. Roles y responsabilidades

Los roles y responsabilidades de las distintas partes presentes en la organización.

- 
- ¿Cuáles serán, en su opinión, los beneficios de mejorar la
 ¿Código de conducta en materia de discriminación?

¿Por qué mejorar el código de conducta?

- Mejor desempeño
- Motivación
- Interacciones

Todo esto mejorará ya que los empleados se sentirán más seguros y respetados.



- La discriminación puede ser tanto directa como indirecta.
- En la discriminación directa, una persona recibe un trato menos favorable que otra persona
- La discriminación indirecta es cuando una práctica, política o norma tiene peor efecto en algunas personas que en otras
- Una estrategia marco para la no discriminación y la igualdad de Oportunidades para todos (2005) garantiza una protección jurídica efectiva contra la discriminación.

¡BIEN HECHO!



Ha completado la Unidad 3.2 Parte C



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

Financiado por la Unión Europea. Las opiniones y puntos de vista expresados solo comprometen a su(s) autor(es) y no reflejan necesariamente los de la Unión Europea o los de la Agencia Ejecutiva Europea de Educación y Cultura (EACEA). Ni la Unión Europea ni la EACEA pueden ser considerados responsables de ellos.

