



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.

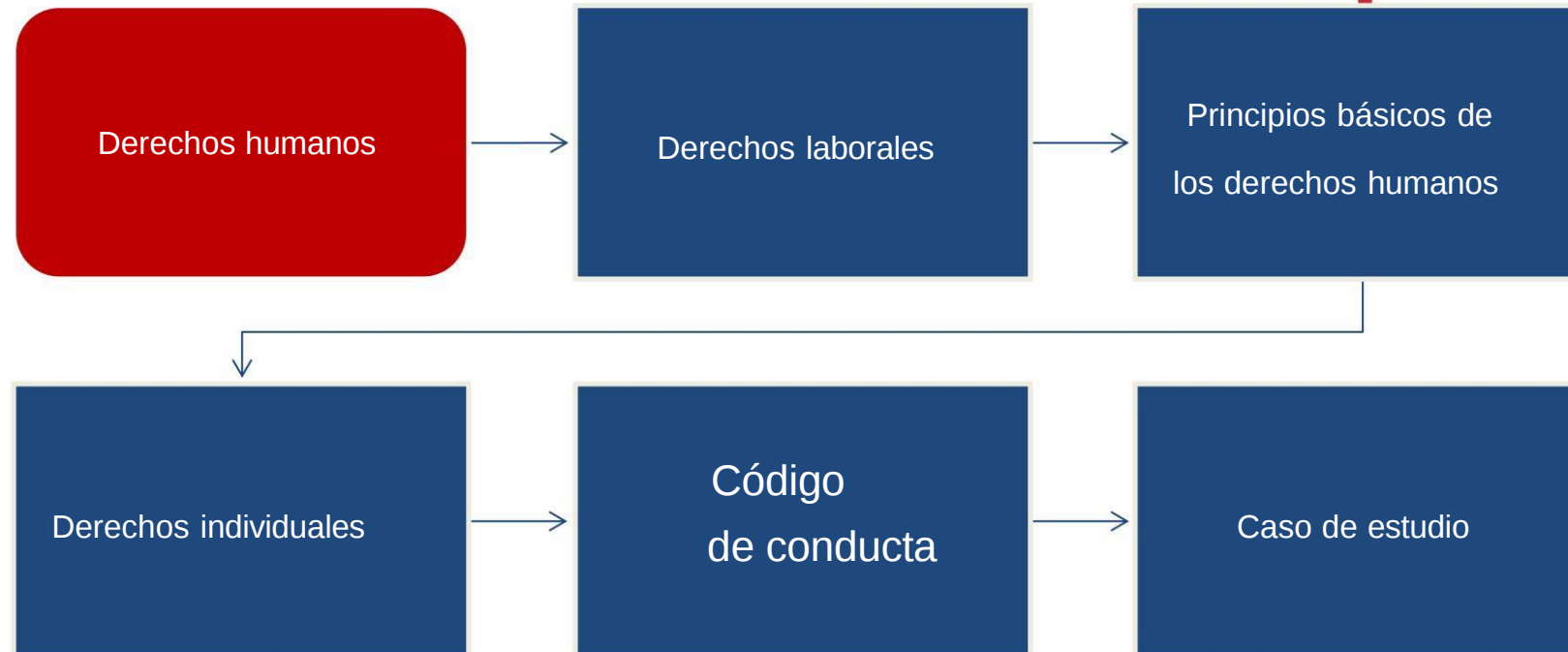
WA12: Mente abierta y voluntad de cambio

3.23 Derechos individuales, cultura y conciencia sobre la diversidad Parte A

- LO3.62 Demostrar la capacidad de comprender y seguir los derechos y responsabilidades individuales dentro de la Política y el Código de Conducta de la organización y dentro de la descripción del trabajo.
- LO3.63 Demostrar capacidad para aplicar los derechos y responsabilidades individuales dentro de la política y el código de conducta de la empresa y dentro de la descripción del puesto.

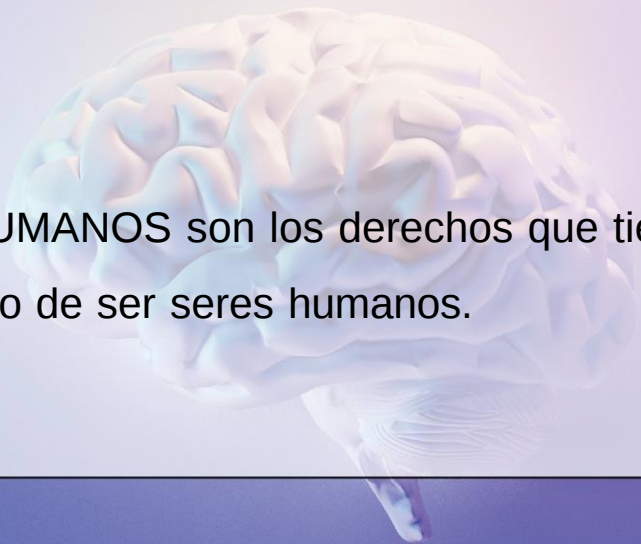


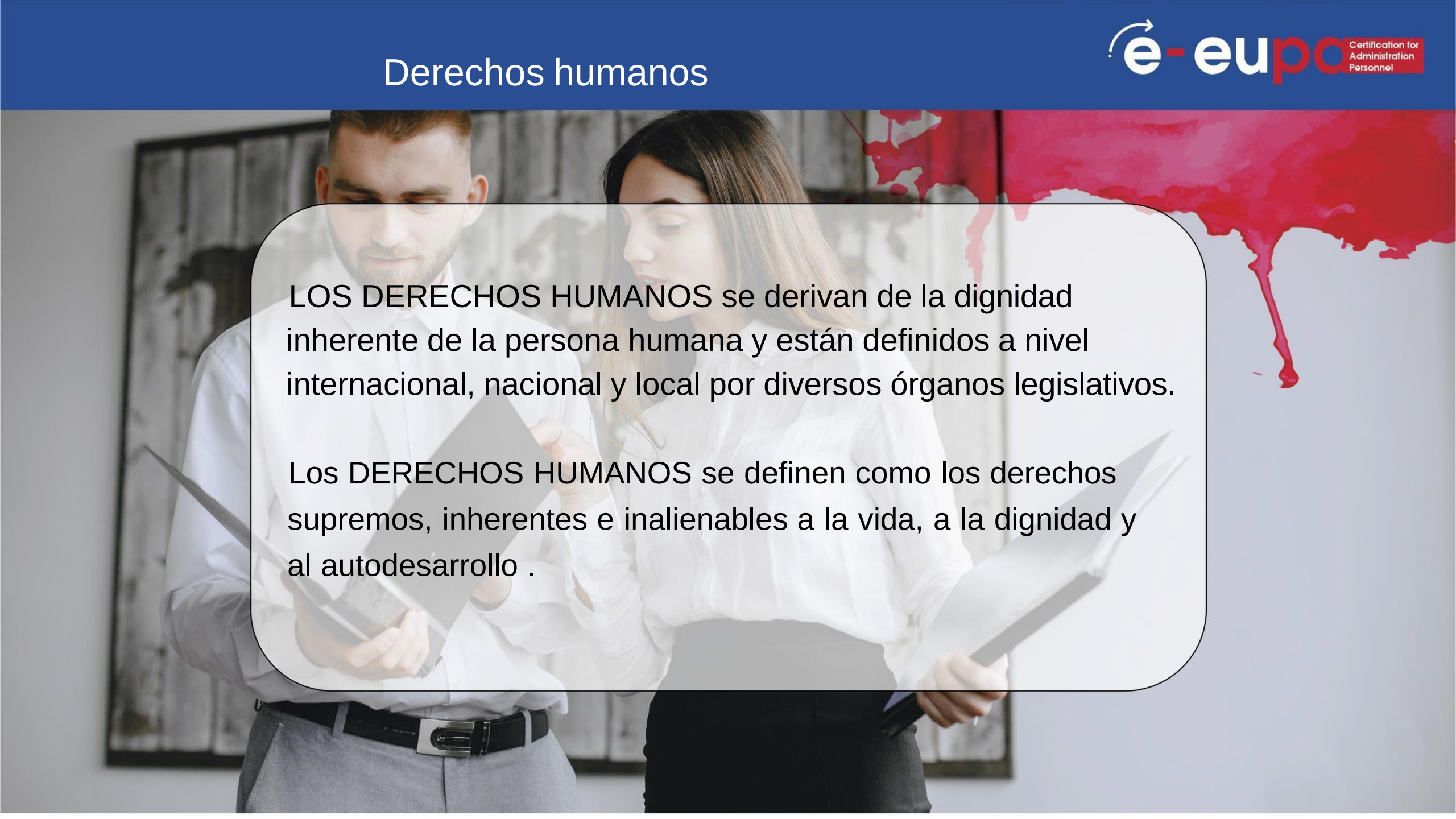
Mapa de ruta



DEFINICIÓN

LOS DERECHOS HUMANOS son los derechos que tienen todas las personas por el hecho de ser seres humanos.





LOS DERECHOS HUMANOS se derivan de la dignidad inherente de la persona humana y están definidos a nivel internacional, nacional y local por diversos órganos legislativos.

Los DERECHOS HUMANOS se definen como los derechos supremos, inherentes e inalienables a la vida, a la dignidad y al autodesarrollo .

Los DERECHOS HUMANOS fueron acuñados por Eleanor Roosevelt reemplazará a los Derechos del Hombre

NATURALEZA: "Ninguna causa es más digna que la causa de los derechos humanos. Los derechos humanos son más que conceptos jurídicos: son la esencia del hombre. Son lo que hace humano al hombre . Por eso se llaman derechos humanos: negarlos y niegas la humanidad del hombre." Jose Diokno



Jose Diokno

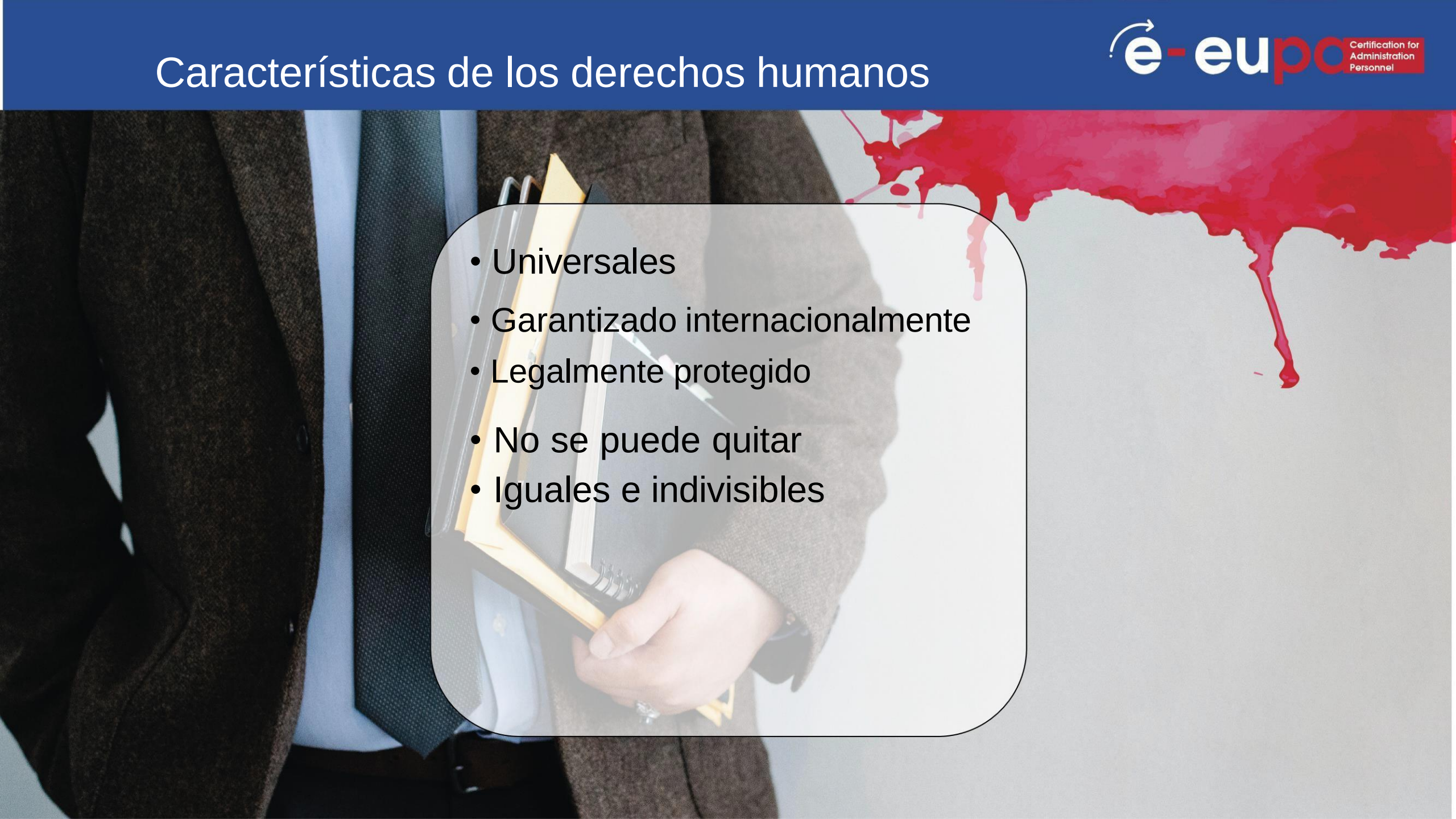


Eleanor Roosevelt

DERECHOS – poder moral para tener (derechos a la vida, a la nacionalidad, a la propiedad, al descanso y al esparcimiento), a hacer (derechos a contraer matrimonio, a reunirse pacíficamente, a postularse para cargos públicos, a la educación), a omitir (derechos a no sufrir torturas ni actos crueles, inhumanos o castigo degradante, libertad de arresto, detención o exilio arbitrarios) o para exigir algo (igual protección de la ley, igual acceso a los servicios públicos, igual salario por igual trabajo)



Características de los derechos humanos

- 
- Universales
 - Garantizado internacionalmente
 - Legalmente protegido
 - No se puede quitar
 - Iguales e indivisibles

Cinco categorías de Derechos Humanos:

1. Civil: el derecho a ser tratado como igual a cualquier otra persona en la sociedad
2. Político: el derecho al voto, a la libertad de expresión y a obtener información.
3. Económico: el derecho a participar en una economía que beneficie a todos; y al trabajo deseable



Cinco categorías de Derechos Humanos:

4. Social: el derecho a la educación, atención médica, alimentación, vestido, vivienda y seguridad social
5. Cultural: el derecho a la libertad de religión, a hablar el idioma y a practicar la cultura de **uno** su elección.



DERECHOS CIVILES

- Vida
- Creencia en la propia religión
- Opinión
- Libertad de expresión
- Casarse
- Raza
- Trasfondo cultural

DERECHOS SOCIALES

- Vivienda
- Educación
- Servicios de salud
- Instalaciones de recreación
- Medio ambiente limpio
- Seguridad social

DERECHOS POLITICOS

- Votar en elecciones
- Formar o unirse libremente a partidos políticos
- Vivir en un país independiente
- Presentarse a cargos públicos
- Discrepar libremente con opiniones y políticas de líderes políticos

DERECHOS ECONÓMICOS

Empleos

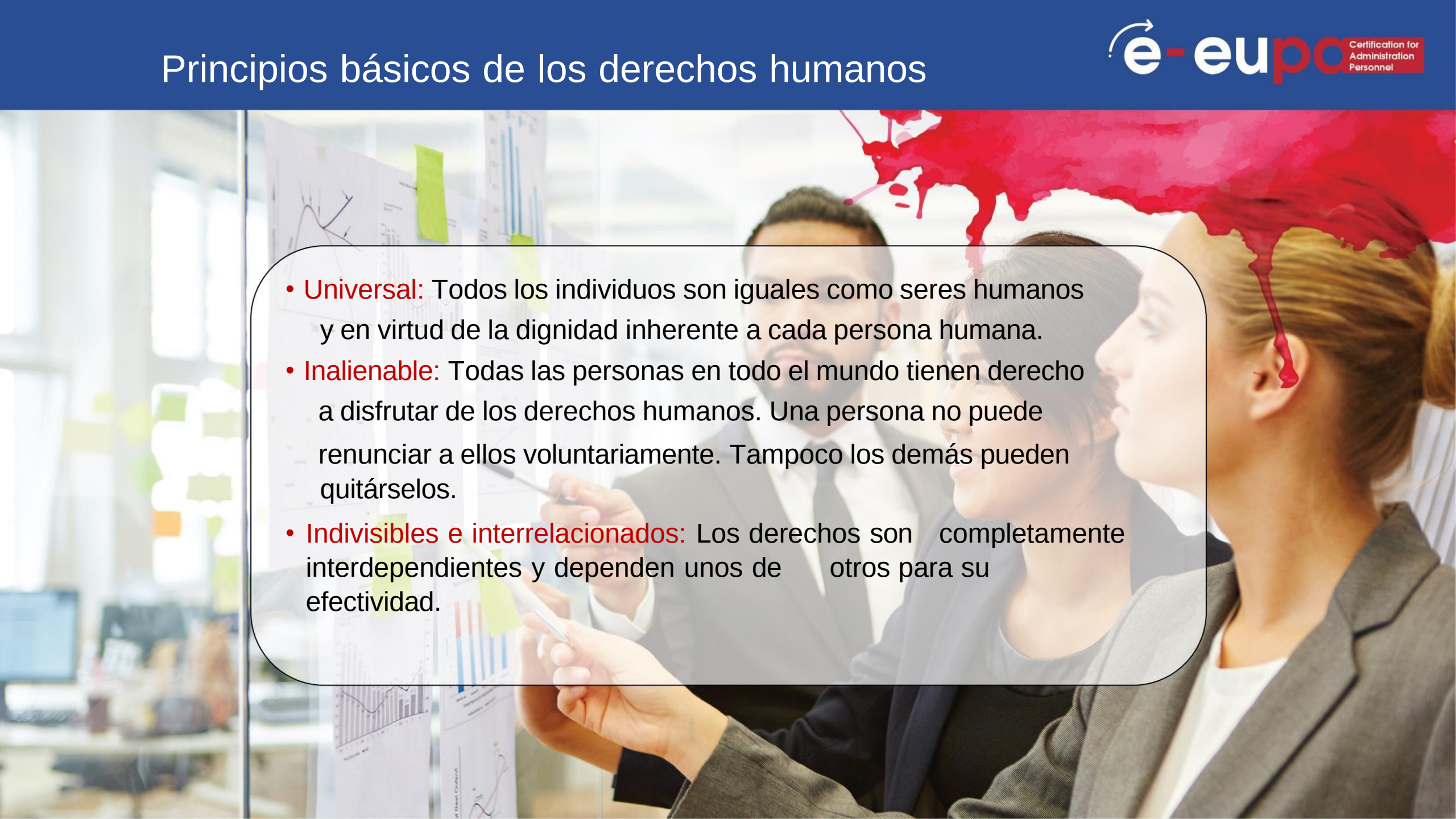
Trabajar sin explotación

Salario justo Condiciones de trabajo
seguras

Formar sindicatos

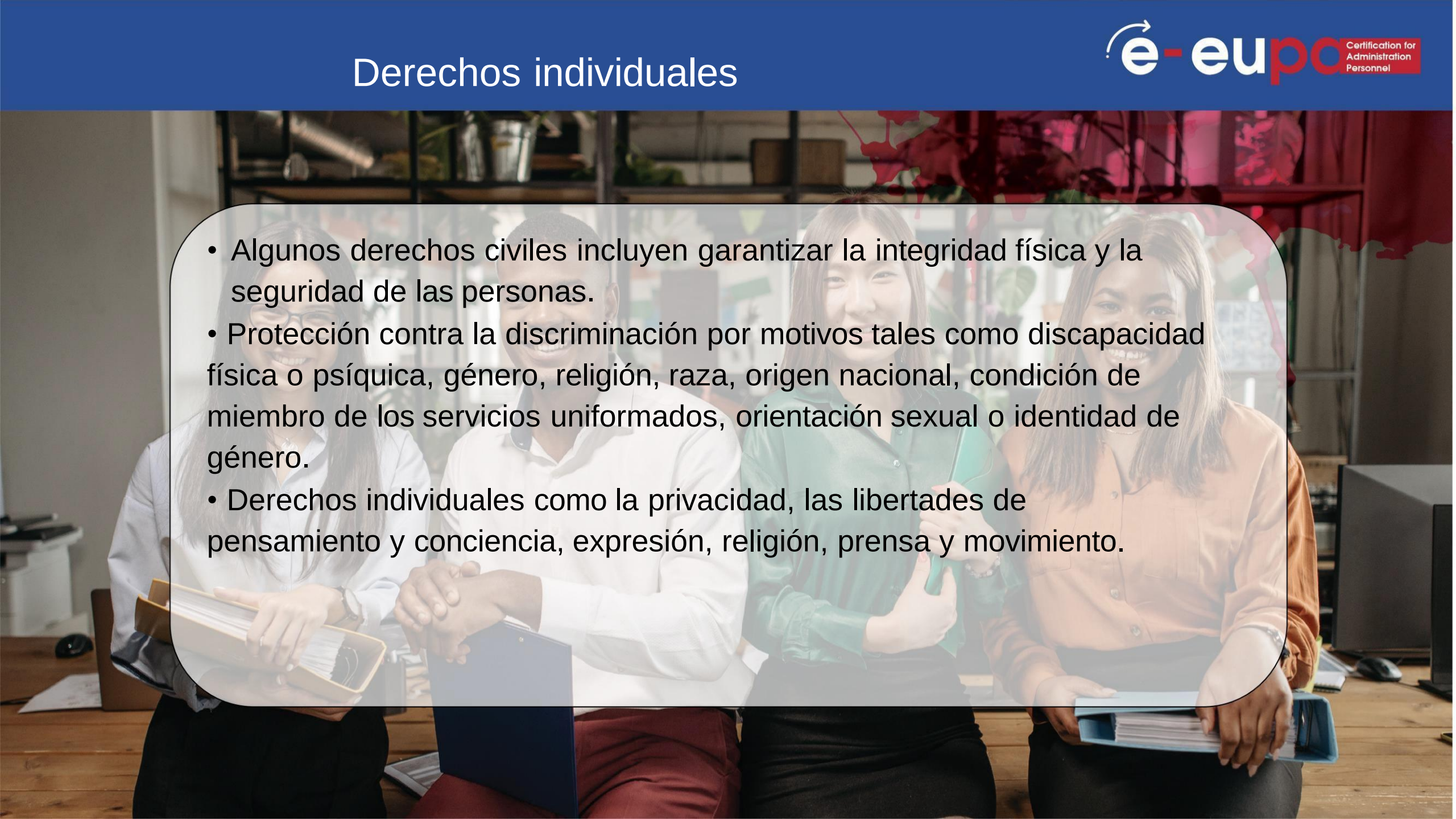
Tener alimentación adecuada

Protección contra las malas práctica

- 
- **Universal:** Todos los individuos son iguales como seres humanos y en virtud de la dignidad inherente a cada persona humana.
 - **Inalienable:** Todas las personas en todo el mundo tienen derecho a disfrutar de los derechos humanos. Una persona no puede renunciar a ellos voluntariamente. Tampoco los demás pueden quitárselos.
 - **Indivisibles e interrelacionados:** Los derechos son completamente interdependientes y dependen unos de otros para su efectividad.

- **No discriminación:** toda persona tiene derecho a los derechos humanos.
derechos sin discriminación
- **Empoderamiento/participación:** Estos derechos otorgan a las personas el poder de reclamarlos ante sus gobiernos, a diferencia de la caridad, que es un acto de generosidad. Los derechos humanos son propiedad de todos.
- **Responsabilidad:** Los gobiernos tienen ciertos deberes y obligaciones de respetar, proteger y cumplir los derechos humanos.

(Los individuos y los actores no estatales también tienen deberes para con los demás)

- 
- Algunos derechos civiles incluyen garantizar la integridad física y la seguridad de las personas.
 - Protección contra la discriminación por motivos tales como discapacidad física o psíquica, género, religión, raza, origen nacional, condición de miembro de los servicios uniformados, orientación sexual o identidad de género.
 - Derechos individuales como la privacidad, las libertades de pensamiento y conciencia, expresión, religión, prensa y movimiento.

Valores:

- el valor y la dignidad de cada persona
- la búsqueda de la verdad
- la devoción a la excelencia
- la adquisición de conocimientos
- el fomento de la ciudadanía democrática

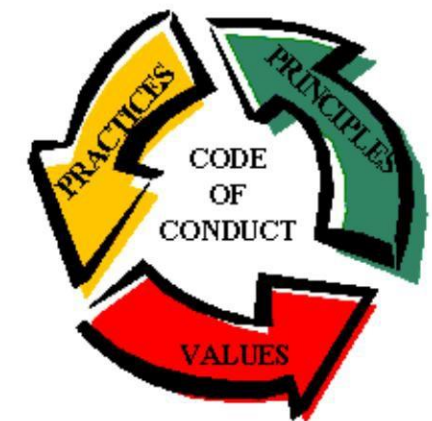
PRINCIPIOS DE CONDUCTA PROFESIONAL

OBLIGACIONES CON EL PÚBLICO

DISTINGUIR entre opiniones personales y opiniones de la empresa.

NEGARSE A ACEPTAR obsequios o favores que influyan en el juicio profesional

EVITE usar la su profesional posición para beneficio o ventaja personal



Discriminación y acoso en el lugar de trabajo



A group of six diverse office professionals are posed in a modern office environment. A woman sits on a filing cabinet on the left, while others stand or sit in the background. A large, stylized red blood splatter graphic is overlaid on the right side of the image, extending from the top right towards the center.

Raza, color y origen nacional;
Género (incluye condiciones relacionadas con el embarazo);
Religión;
Edad (40 años y más);
Discapacidad;
Cualquier otro grupo protegido

La discriminación es

Un supervisor o persona con autoridad que toma decisiones laborales relacionadas con la contratación, el despido, la transferencia, la promoción, la degradación, los beneficios, la compensación y otros términos y condiciones de empleo, debido a las características de un empleado relacionadas con:

- Género
- Religión
- Edad
- Orientación sexual
- Etnia
- Color de piel
- Etc.

Ejemplos de discriminación

- Un supervisor que se niega a contratar a una candidata bien calificada porque está embarazada.
- Al “descubrir” la edad de un empleado, un supervisor transfiere a un empleado bien calificado de 45 años

El acoso laboral es:

Conducta no deseada u ofensiva



Ejemplos:

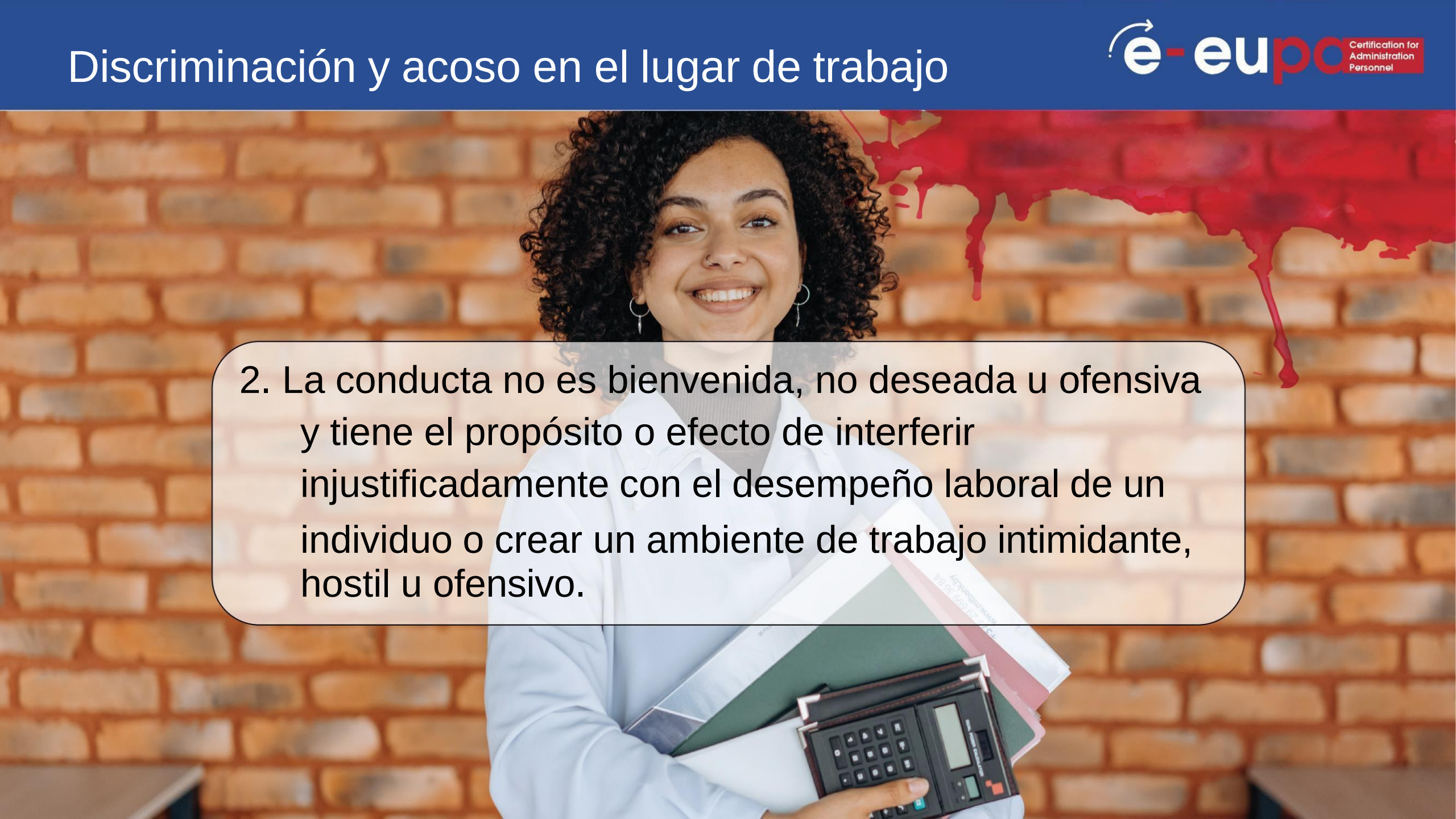
un empleado se dirige repetidamente a sus compañeros de trabajo con comentarios despectivos o estereotipos relacionados con su raza o religión. El empleado llama a un compañero de trabajo que lleva un turbante "Towel Head", a un compañero de trabajo hispano "Beaner" y a un compañero de trabajo judío "Cheap Skate".

Un empleado intenta conseguir que un compañero de trabajo renuncie difundiendo chismes maliciosos y falsos sobre él, debido a su discapacidad.

El acoso sexual es

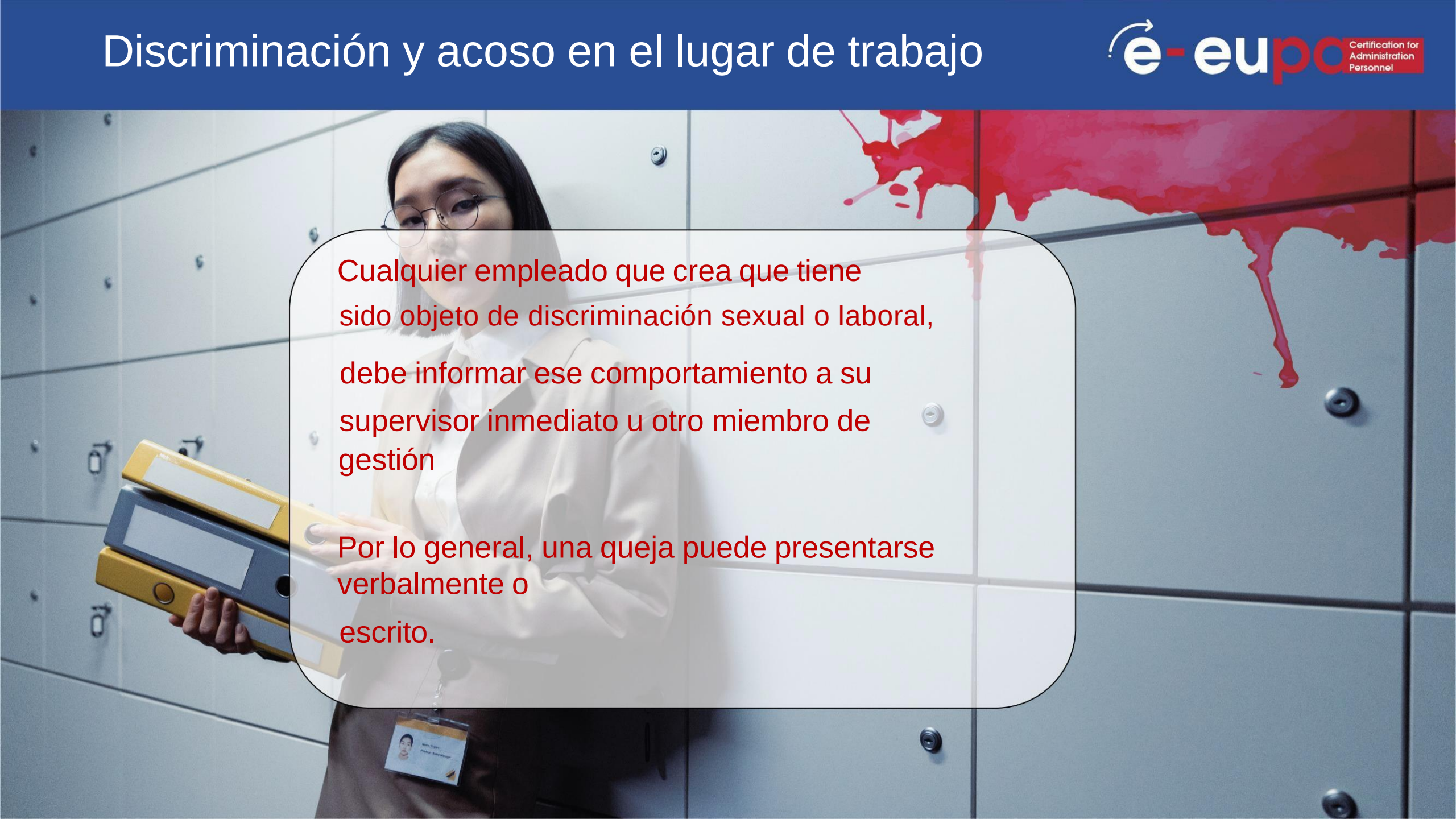
Insinuaciones sexuales no deseadas, no deseadas u ofensivas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual cuando:

1. La sumisión a la conducta se convierte explícita o implícitamente en un término o condición del empleo del individuo; o se utiliza como base para cualquier decisión laboral (conceder solicitudes de licencia, ascensos, evaluación favorable del desempeño, etc.)



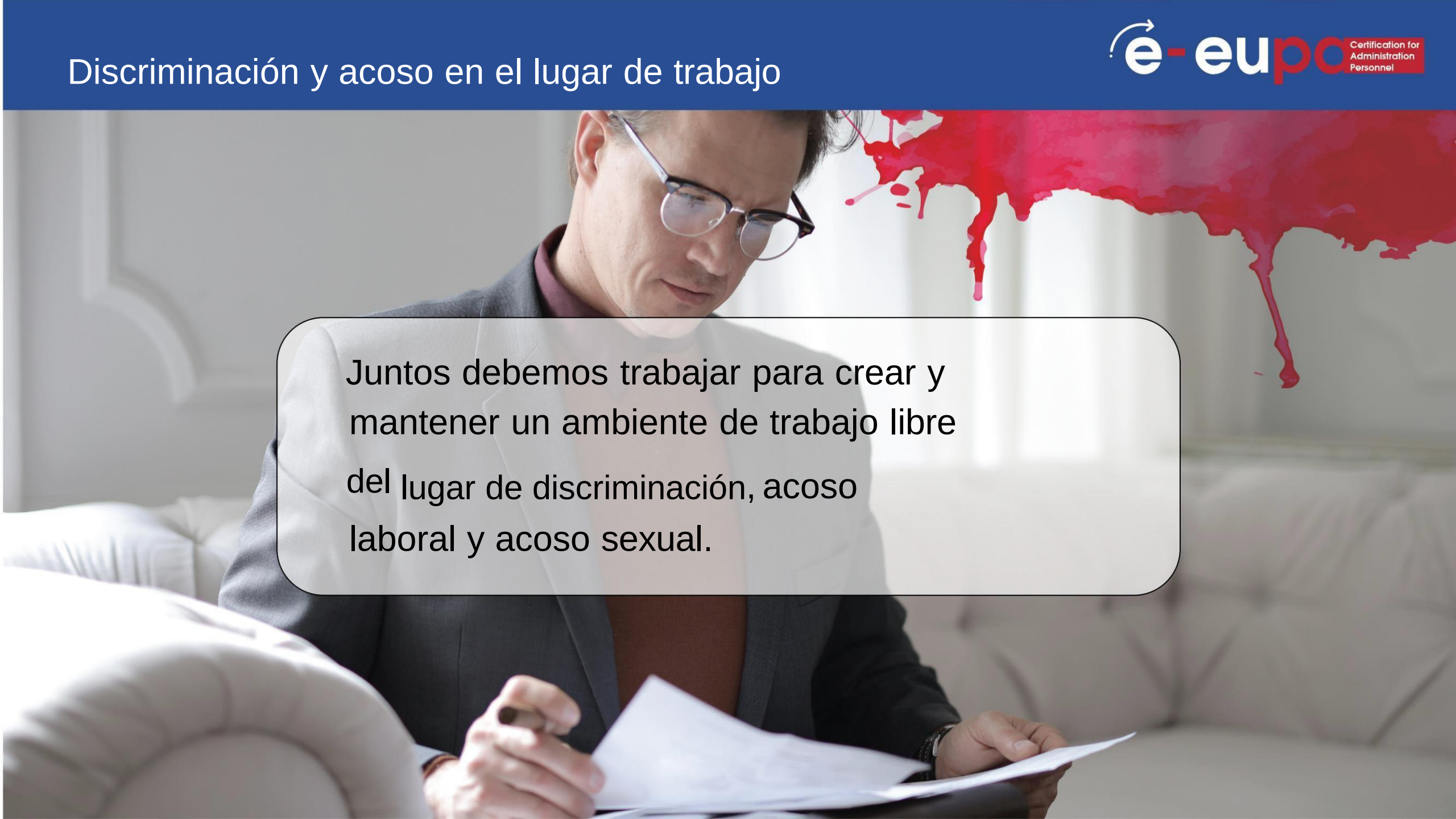
2. La conducta no es bienvenida, no deseada u ofensiva y tiene el propósito o efecto de interferir injustificadamente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

- Ejemplos de acoso sexual incluyen:
- Un supervisor que le dice a un empleado subordinado que si lo acompaña a una escapada de fin de semana, el supervisor podría organizar un tiempo libre remunerado para el empleado o considerar un ascenso para el empleado.
- Una persona con autoridad que amenaza con desacreditar a un empleado subordinado si no asiste a una fiesta con él después del trabajo.



Cualquier empleado que crea que tiene sido objeto de discriminación sexual o laboral, debe informar ese comportamiento a su supervisor inmediato u otro miembro de gestión

Por lo general, una queja puede presentarse verbalmente o escrito.



Juntos debemos trabajar para crear y mantener un ambiente de trabajo libre del lugar de discriminación, acoso laboral y acoso sexual.

- Las siguientes 9 diapositivas son extractos de Carleton.
Código de conducta de la universidad, que describe los derechos y responsabilidades, así como los procedimientos relacionados con la discriminación y el acoso.
- Revisar los puntos principales y discutirlos.

- 13.0 Delitos de Conducta: Discriminación y Acoso
- 13.1 Política de derechos humanos de la Universidad de Carleton
- La Universidad cuenta con políticas y procedimientos para abordar las acusaciones de discriminación y acoso, incluido el acoso sexual. Estos se describen en detalle en las Políticas y Procedimientos de Derechos Humanos de la Universidad de Carleton, 1 de mayo de 2001. La política está disponible en: carleton.ca/equity.



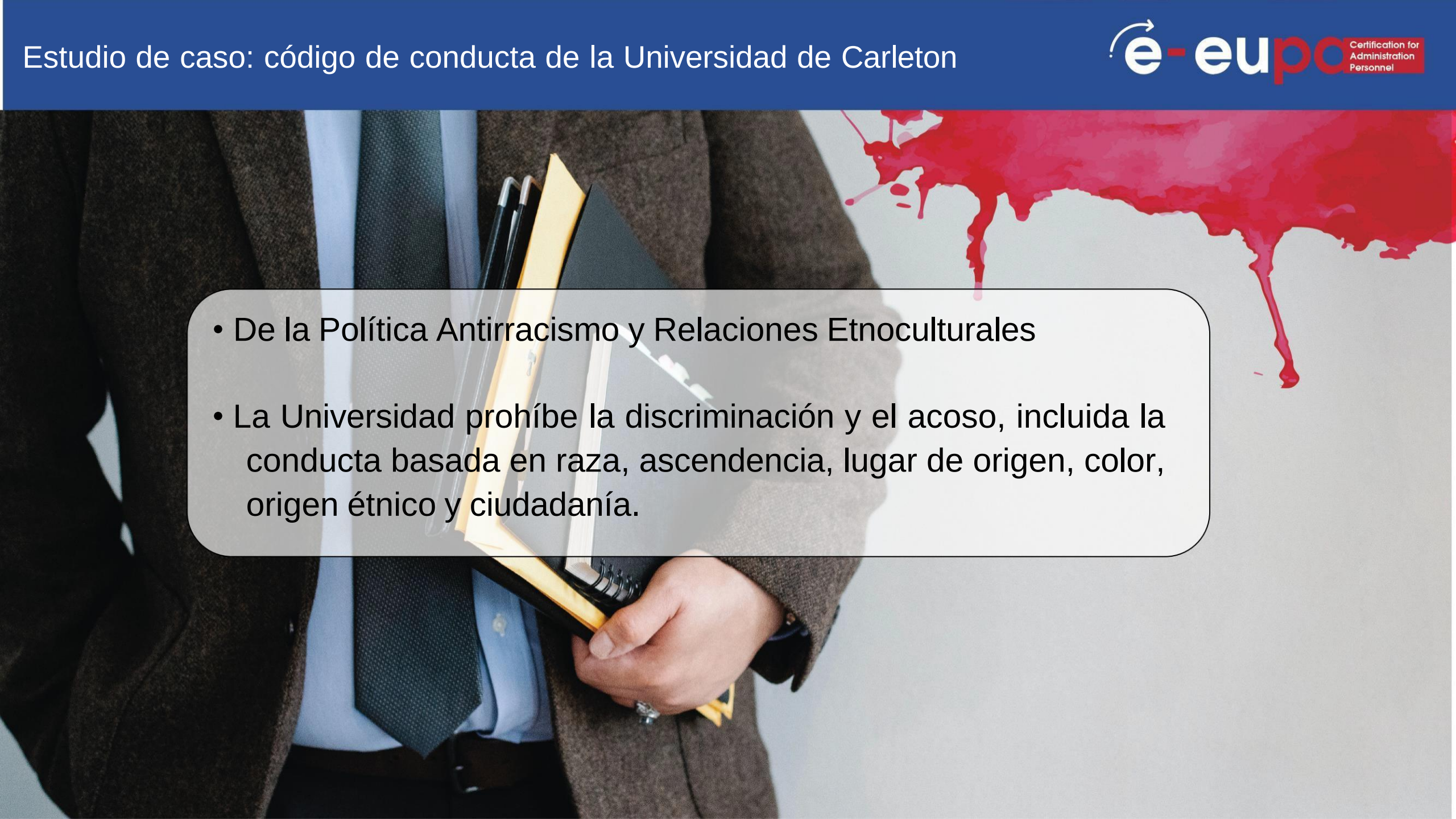
Carleton
UNIVERSITY

13.2 Conducta inaceptable

La conducta inaceptable se describe en la política y incluye discriminación o acoso por motivos de raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico, ciudadanía, credo, afiliación o creencia política, sexo, orientación sexual, género

identidad, situación familiar, discapacidad/minusvalía en estado, o sentido de la Ley de Derechos Humanos de Ontario.

Código de Derechos. La conducta inaceptable también incluye amenazas, acoso y comunicación no deseada ya sea en persona o a través de medios electrónicos o de otro tipo. Para las tres pólizas En las secciones siguientes, se describe la definición de conducta prohibida. en la sección en cursiva que sigue.

- 
- The background of the slide shows a person from the chest down, wearing a brown suit jacket, a light blue shirt, and a dark green tie. They are holding a black folder with yellow papers inside. A large, vibrant red liquid splatter is visible on the right side of the image, extending from the top right towards the center.
- De la Política Antirracismo y Relaciones Etnoculturales
 - La Universidad prohíbe la discriminación y el acoso, incluida la conducta basada en raza, ascendencia, lugar de origen, color, origen étnico y ciudadanía.

De la Política de Igualdad de Género
prohíbe:

Discriminación y acoso universitario,
incluida la conducta sobre la base
de sexo, género o identidad de género.

- De la Política de Igualdad de Orientación Sexual • La Universidad prohíbe la discriminación y el acoso, incluida la conducta basada en la orientación sexual o la orientación sexual percibida que:
 - 5.1 Sea abusiva, degradante o amenazante, incluido comportamiento como insultos; comentarios, gestos y agresiones físicas despectivos; o exhibición de fotografías y grafitis despectivos o denigrantes; o
 - 5.2 Sesgos en las decisiones administrativas y de nombramiento, prácticas de empleo y lugar de trabajo, determinación de permanencia, ascensos, nombramientos, licencias y salarios; o
 - 5.3 Sesgos en las decisiones académicas tales como admisiones, calificaciones, aplicación de Reglamentos y programación de actividades académicas; o
 - 5.4 Abuso de poder, autoridad o influencia; o
 - 5.5 Discrimina en la provisión de bienes y servicios, o en el ac locales, alojamiento y otras instalaciones.”

- De la Política de Prevención del Acoso Sexual

El acoso sexual ocurre cuando un individuo se involucra en un comportamiento de acoso sexual o conducta inapropiada de naturaleza sexual que se sabe, o debería razonablemente saberse, que no es bienvenida y que:

- 6.1 Interfiere con el ámbito académico o laboral. desempeño o participación en una actividad relacionada con la Universidad para la persona acosada; y/o

- 6.2 Está asociado con una promesa expresa o implícita de consecuencias relacionadas con el empleo o lo académico para la persona acosada (incluyendo recompensa, represalia o condición de estudio o empleo);

y/o • 6.3 Proporciona una base para decisiones académicas o laborales que afectan a la persona acosada; y/o

- 6.4 Crea un ambiente de estudio, trabajo o vida abusivo, degradante o amenazante para el persona acosada; y/o

- 6.5 Excluye a la persona acosada de los derechos y/o privilegios a los que tiene derecho.

- El comportamiento de acoso sexual puede ser físico, verbal o psicológico. Podrá transmitirse directamente o por teléfono, por escrito o por medios electrónicos. Ejemplos de conducta sexual inapropiada incluyen:
- 7.1 Solicitudes, coqueteos o insinuaciones sexuales no deseados; comentarios, gestos, amenazas o abuso verbal sexualmente sugerentes;
- 7.2 Tocamientos o contacto físico injustificados de naturaleza sexual, consentimiento forzado para relaciones sexuales. contacto o agresión sexual;
- 7.3 Exhibición o transmisión inapropiada de fotografías, carteles, imágenes sexualmente sugerentes o explícitas. objetos o graffitis;
- 7.4 Invitaciones lascivas, comprometedoras o demandas de favores sexuales;
- 7.5 Comentarios o contenidos sexuales degradantes, degradantes o insultantes, incluidos comentarios no deseados, burlas, bromas o insinuaciones sobre el cuerpo, la sexualidad, la orientación sexual o la conducta sexual de una persona;
- 7.6 Abuso de posición o autoridad para obtener favores sexuales;
- 7.7 Atención o solicitudes de contacto sexual persistentes y no deseadas después de una la relación consensual ha terminado; o
- 7.8 Un curso de comentario o conducta sexualizada que interfiere con la dignidad o privacidad de un individuo o grupo”.

- 13.3 Cumplimiento • El cumplimiento de esta política se lleva a cabo de acuerdo con los procedimientos establecidos en la misma. Los procedimientos incluyen la prestación de asesoramiento e información a los denunciantes y demandados y permiten varios métodos de resolución informal, incluida la mediación.
- Los estudiantes que tengan inquietudes sobre discriminación, acoso, acecho, comportamiento sexista o racista, o cualquier otra acción prohibida como se describe en la Política de Derechos Humanos, deben llamar o reunirse con un miembro de Equity Services para recibir asesoramiento y orientación sobre cómo manejar la situación. Este servicio es confidencial y no obliga al estudiante a realizar ninguna acción adicional.
- Las quejas formales deben realizarse por escrito y dirigirse al Decano o Vicepresidente responsable del área donde se produjo la queja. El personal de Equity Services está disponible para ayudar con la preparación de una queja formal. Las quejas deben presentarse dentro de los 12 meses posteriores al último presunto incidente de discriminación o acoso, a menos que se apliquen circunstancias excepcionales, en cuyo caso la Secretaría de la Universidad podrá otorgar una extensión de hasta 12 meses adicionales.

• 13.4 Procedimientos

Formales • El procedimiento para las quejas formales se

detalla a continuación: • La alegación se hará por escrito al Decano de la Facultad a la que pertenece el programa al que ha sido admitido el demandado o, en las circunstancias en que el demandado no haya sido admitido. admitido a un programa, al Decano de la Facultad donde se imparten la mayoría de los cursos en los que se ha matriculado el demandado. Una acusación contra un estudiante en residencia hecha por otro estudiante en residencia que implique el disfrute de su alojamiento por parte del demandante se presentará al Vicepresidente (Académico). El Decano, o el Vicepresidente (Académico), según sea el caso, hará que se lleve a cabo una investigación y, al recibir el informe de la investigación, 1) desestimar la acusación por falta de pruebas suficientes o falta de jurisdicción por parte de la universidad, o 2) aceptar que el alegato es fundado y buscar el acuerdo del demandado para un remedio, o 3) remitir el asunto al Presidente. La desestimación de la acusación por parte del Decano puede ser apelada, dentro de los diez días hábiles, ante el Vicepresidente (Académico), quien puede, a su vez, 1) desestimar nuevamente la acusación, o 2) aceptar que la acusación está fundada y proponer una solución. al demandado, o 3) remitir el asunto al Presidente.

En el caso de estudiantes en residencia, donde la acusación original se hizo al Vicepresidente (Académico) y se desestimó, la apelación se realizará directamente ante el Presidente, quien puede 1) nuevamente desestimar la acusación, o 2) aceptar que el la alegación esté fundada y proponer un remedio al demandado, o 3) remitir el asunto a un tribunal designado por el Senado.

- En el caso de que el asunto haya sido remitido al Presidente, éste decidirá si la universidad debe celebrar una audiencia ante un tribunal designado por el Senado. Si se prueba la acusación, el tribunal decidirá sobre una de las siguientes sanciones: El estudiante podrá ser: • expulsado; • suspendido por un período de tiempo de todos los estudios en la universidad;
- restringido en su uso de las instalaciones de la Universidad; y/o • recibir una reprimenda. • Si el Presidente decide no celebrar una audiencia ante un tribunal, se considerará desestimada la acusación, pero el Presidente deberá exponer por escrito los motivos de tal decisión, y dichos motivos serán comunicados a las partes involucradas. • En el caso en que el denunciante desee una reparación por parte de la universidad sin la participación del demandado, o cuando el demandado sea desconocido o no sea miembro de la comunidad universitaria, y/o cuando exista un reclamo de que la universidad ha fracasado o ha sido negligente al proporcionar un entorno seguro y no hostil, la acusación de delito se hará por



Promover un ambiente seguro e inclusivo en el trabajo

E-EUPA_LO_3.62_M_001



Supervisores llevando
situaciones complicadas

E-EUPA_LO_3.63_M_001

Pregunta 1

¿Puedes identificar las áreas de trabajo donde los derechos son importante?

Pregunta 2

¿Puedes describir lo más importante de los derechos humanos?

Puntos clave del módulo

• Punto Clave 1

DERECHOS HUMANOS son los derechos que tienen todas las personas por el hecho de ser seres humanos.

• **Punto clave 2** Los derechos humanos son:

- Universales • Garantizados internacionalmente •
- Protegidos legalmente •
- Protegen a individuos y grupos • No pueden ser quitados

• Punto clave 3

Un código de conducta debería promover:

- el valor y la dignidad de cada una persona
- la búsqueda de la verdad
- la devoción a la excelencia
- la adquisición de conocimientos
- el fomento de la ciudadanía democrática

¡BIEN HECHO!



Ha completado la Unidad 3.23 Parte A



**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.

