



E-LEARNING

Επίπεδο 3



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

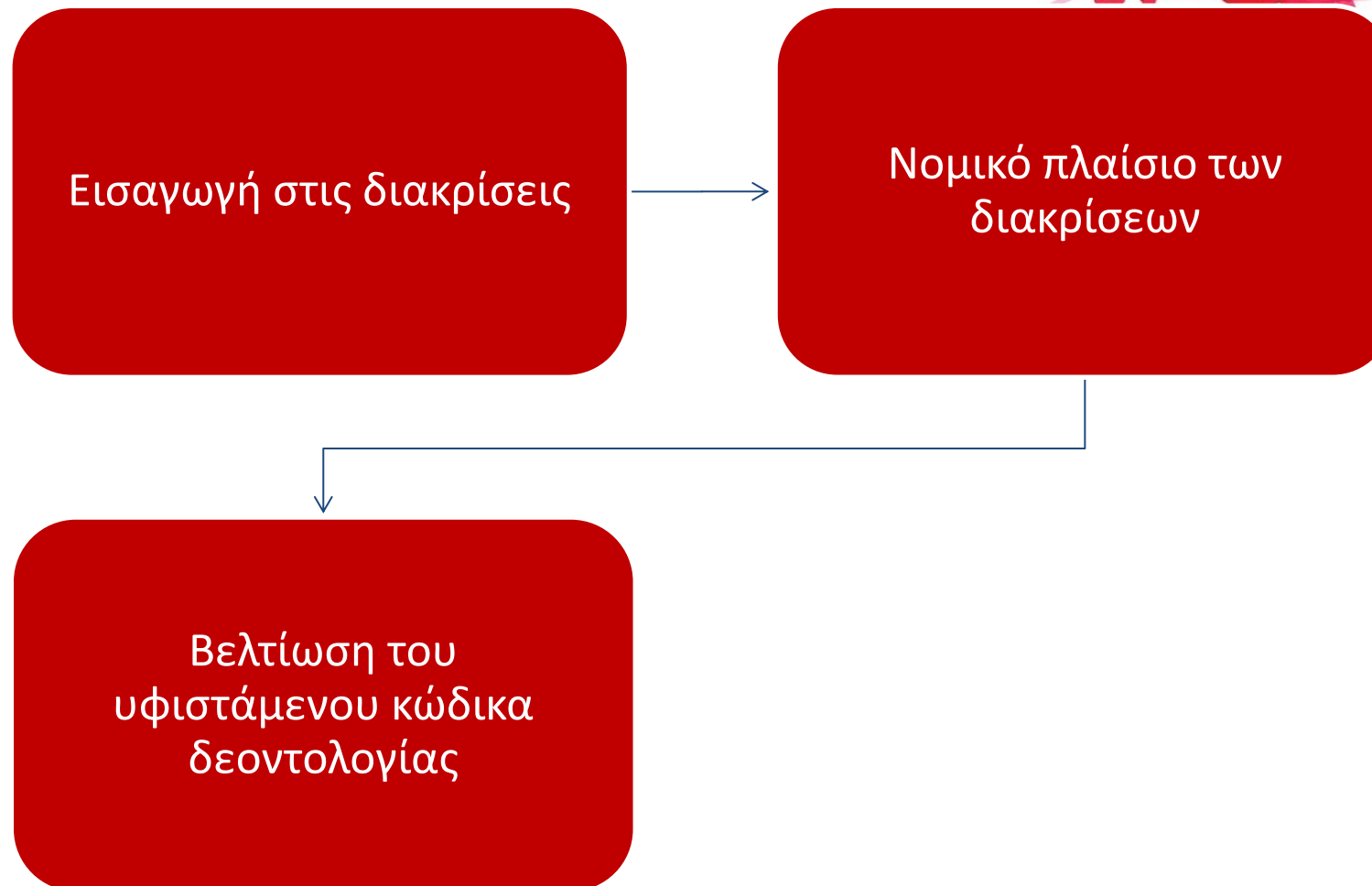
WA2: Επικοινωνία και μάρκετινγκ

3.2 Κώδικας δεοντολογίας, ΕΚΕ: Μέρος Γ, Αντιμετώπιση ίσων ευκαιριών

LO3.6: Εξηγήστε πώς εφαρμόζονται θέματα ίσων ευκαιριών, αναπηρίας, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικιακής συμπεριφοράς, σεξουαλικής παρενόχλησης και θρησκείας από διάφορους θεσμούς σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Να περιγράψετε τον τρόπο πρόσβασης και αντιμετώπισης των προαναφερθέντων θεμάτων. Να είστε σε θέση να προτείνετε βελτιώσεις στις πολιτικές του οργανισμού για την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων ζητημάτων



Χάρτης διαδρομής

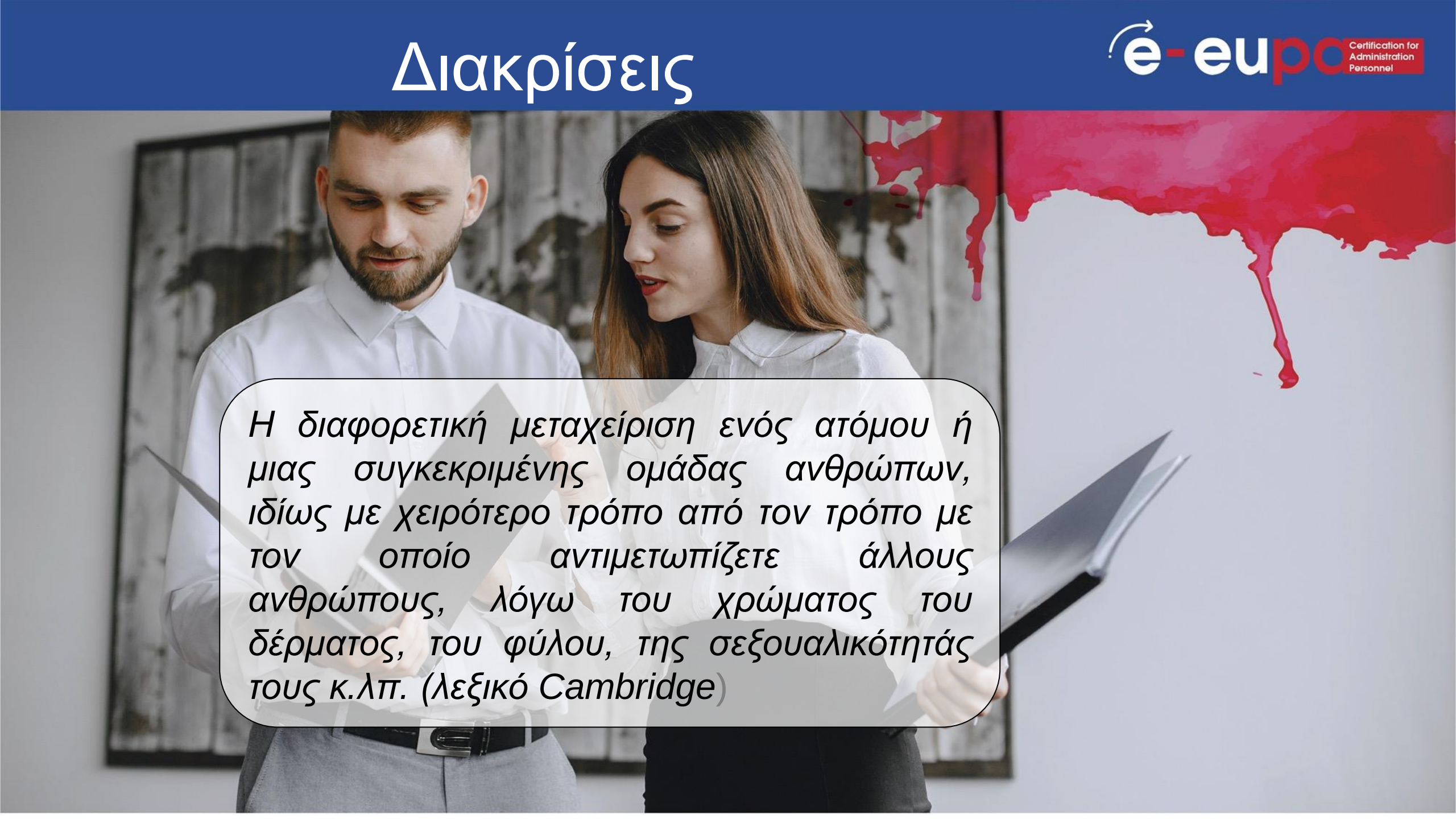


Διακρίσεις - Ερωτήσεις στο φόρουμ του Moodle

- Τι είναι οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας;
- Υπάρχουν παραδείγματα/εμπειρίες;
- Ποια είναι τα προβλήματα που σχετίζονται με αυτό;



Διακρίσεις



Η διαφορετική μεταχείριση ενός ατόμου ή μιας συγκεκριμένης ομάδας ανθρώπων, ιδίως με χειρότερο τρόπο από τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζετε άλλους ανθρώπους, λόγω του χρώματος του δέρματος, του φύλου, της σεξουαλικότητάς τους κ.λπ. (λεξικό Cambridge)

1. Μεροληψία ή προκατάληψη που έχει ως αποτέλεσμα την άρνηση ευκαιριών ή την αθέμιτη μεταχείριση όσον αφορά την επιλογή, την προαγωγή ή τη μετάθεση - που ασκείται συνήθως για λόγους ηλικίας, αναπηρίας, εθνικότητας, καταγωγής, πολιτικών πεποιθήσεων, φυλής, θρησκείας, φύλου κ.λπ. παράγοντες που είναι άσχετοι με την ικανότητα ή την καταλληλότητα ενός ατόμου.
2. Η άνιση μεταχείριση που παρέχεται σε ένα ή περισσότερα μέρη βάσει αμοιβαίας συμφωνίας ή κάποιου άλλου λογικού ή παράλογου λόγου.
3. Διαφορές σε δύο ποσοστά που δεν μπορούν να εξηγηθούν ή να δικαιολογηθούν από οικονομικές εκτιμήσεις, όπως το κόστος.
(Επιχειρηματικό λεξικό)

Διακρίσεις

1.DIRECT

2.INDIRECT

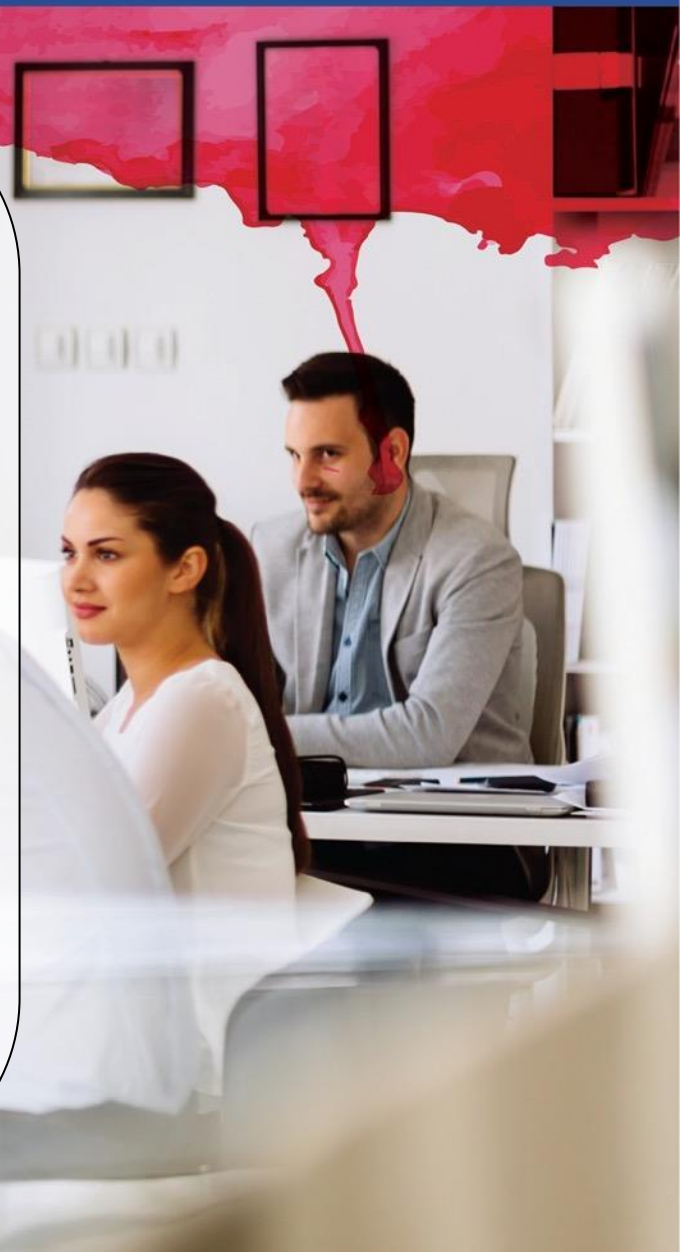


Άμεσες διακρίσεις

- Ένα άτομο έχει/είχε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από ένα άλλο άτομο σε συγκρίσιμη/παρόμοια κατάσταση
- Ένα άτομο δέχεται συμπεριφορά διάκρισης σε οποιοδήποτε στάδιο της απασχόλησης με βάση τα χαρακτηριστικά του (π.χ. χρώμα δέρματος)
- Μπορεί να είναι φανερή ή κρυφή

Έμμεσες διακρίσεις

- Όταν υπάρχει μια πρακτική, μια πολιτική ή ένας κανόνας που ισχύει για όλους με τον ίδιο τρόπο, αλλά έχει χειρότερες επιπτώσεις σε ορισμένους ανθρώπους από ό,τι σε άλλους.
- Ο νόμος περί ισότητας ορίζει ότι οι έμμεσες διακρίσεις θέτουν ένα άτομο σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση. (Citizen's Advice)





Μελέτες περιπτώσεων: Είναι
άμεσες ή έμμεσες
E-EURA_LO_3.6_M_001

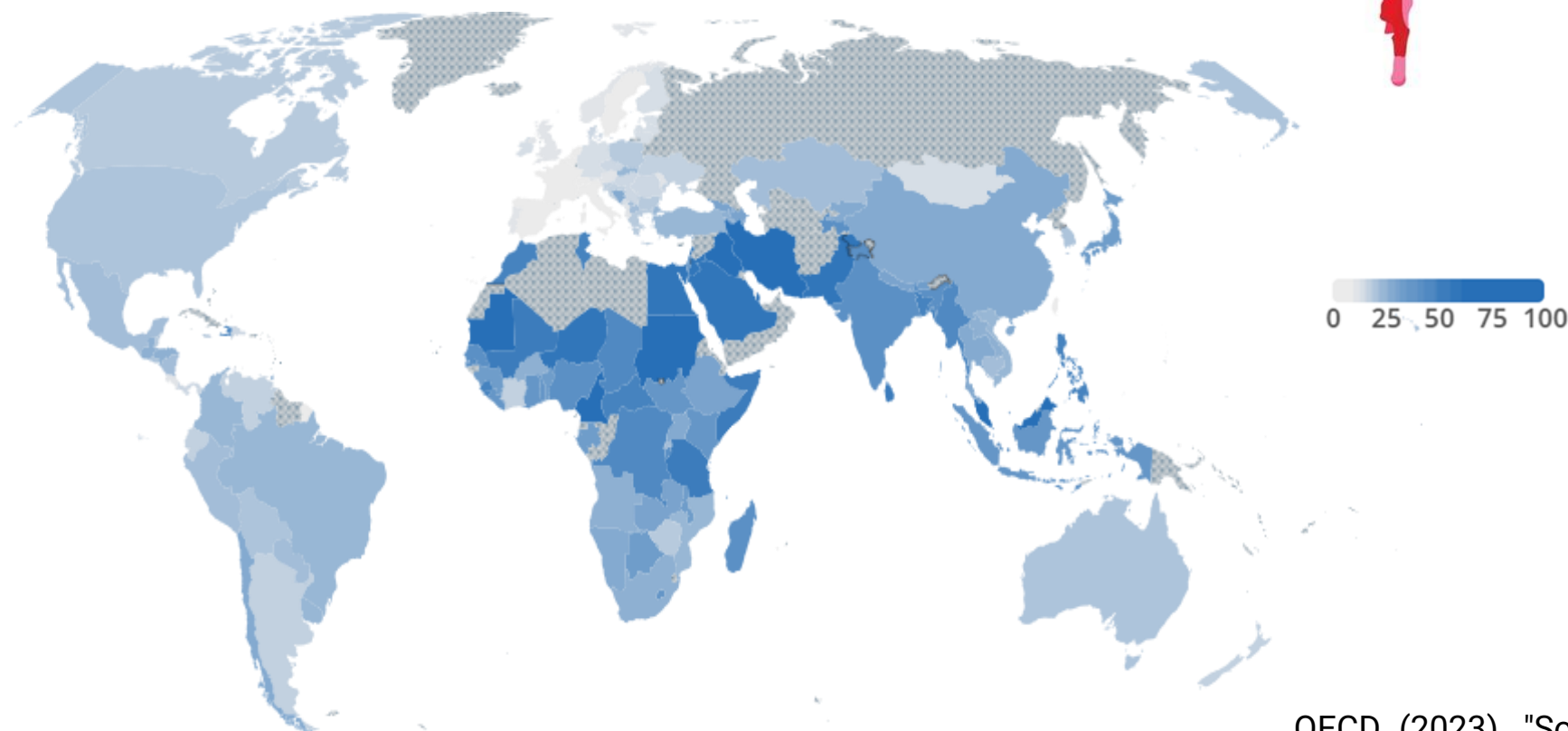


Μελέτες περιπτώσεων: Είναι αυτό
διακριτικό

E-EUPA_LO_3.6_M_002

Νομικά πλαίσια: επίπεδο

αρίσεις λόγω φύλου (Δείκτης κοινωνικών θεσμών και φύλου - SIGI)



Σημείωση: Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τις διακεκομμένες γήινες

OECD (2023), "Social Institutions and Gender Index (Edition 2023)", *OECD International Development Statistics* (database), <https://doi.org/10.1787/33beb96e-en> (πρόσβαση στις 21 Ιουνίου 2023).

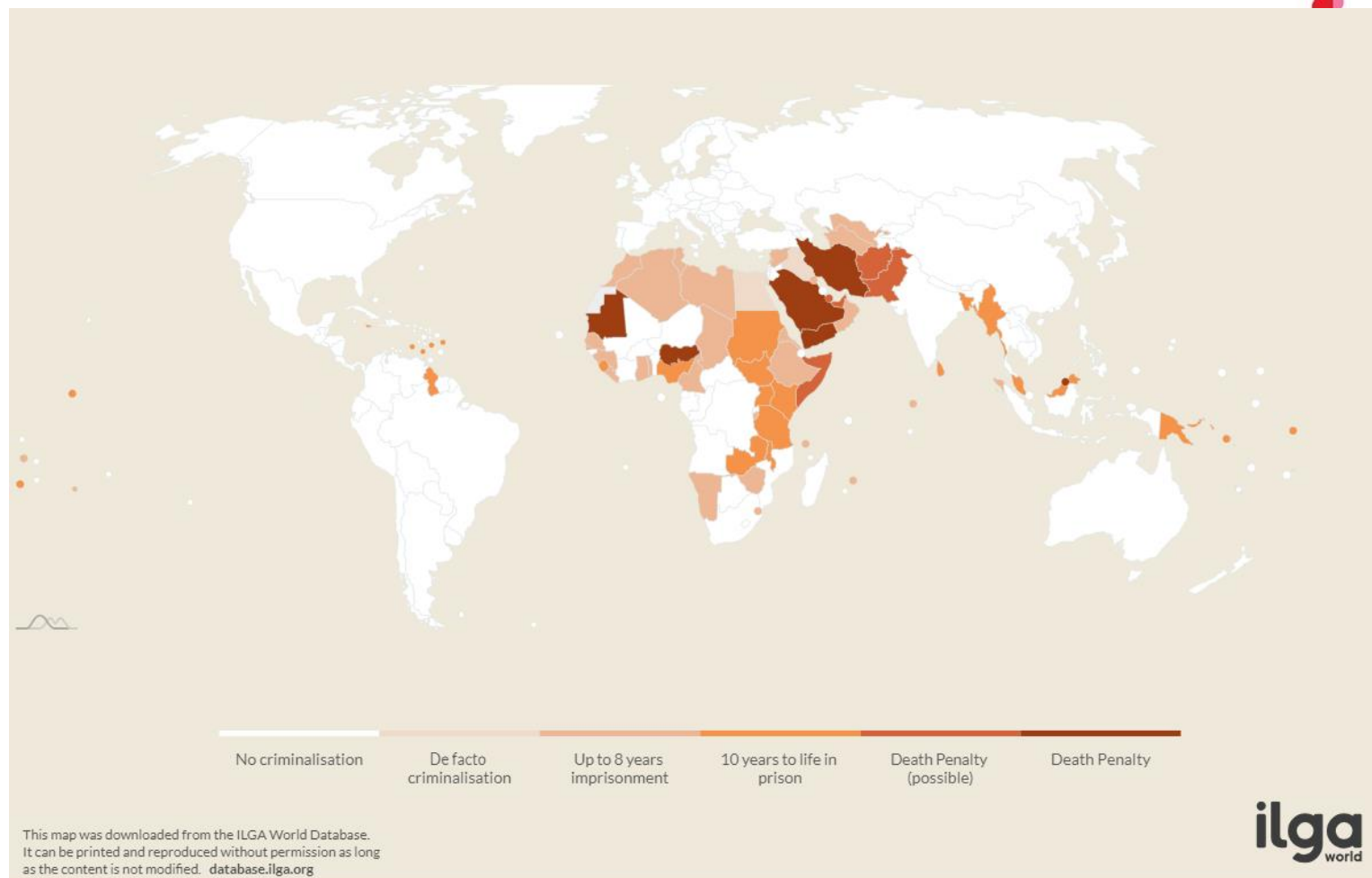
e-euipo
 Certification for
 Administration
 Personnel

Hijab world laws

- Banned (education/gov)
- Some discrimination
- Less discrimination
- Compulsory

Νομικά πλαίσια: επίπεδο

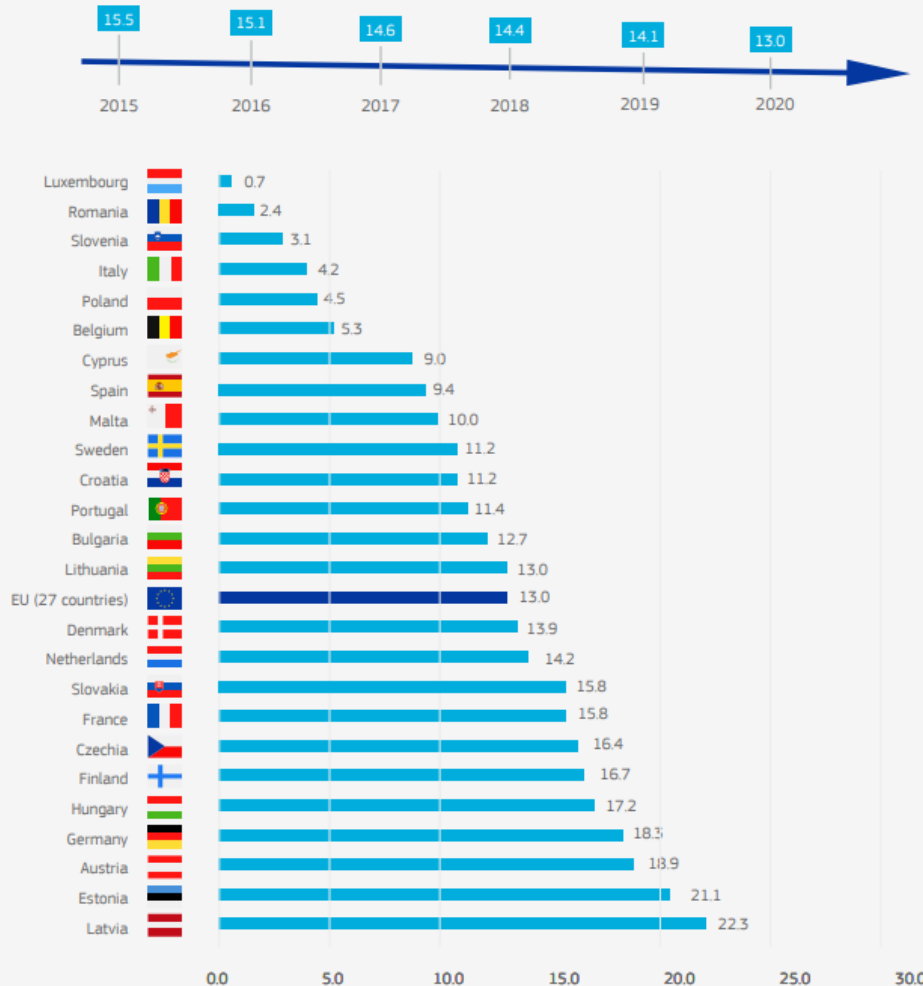
Παγκόσμιοι νόμοι για τον σεξουαλικό προσανατολισμό -
Παράδειγμα: (δεδομένα που ισχύουν από τον Απρίλιο του 2023)



- Στρατηγική-πλαίσιο για τη μη διάκριση και τις ίσες ευκαιρίες για όλους (2005)
- Εξασφάλιση αποτελεσματικής νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων
- Οδηγία 2000/78/ΕΚ κατά των διακρίσεων στην εργασία λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- Οδηγία 2000/43/ΕΚ κατά των διακρίσεων λόγω φυλής και εθνοτικής καταγωγής.
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- Μια ειδική προσπάθεια για την προστασία των μειονεκτούντων εθνικών μειονοτήτων

Νομικά πλαίσια: κράτη μέλη της ΕΕ

THE GENDER PAY GAP PER EU COUNTRY



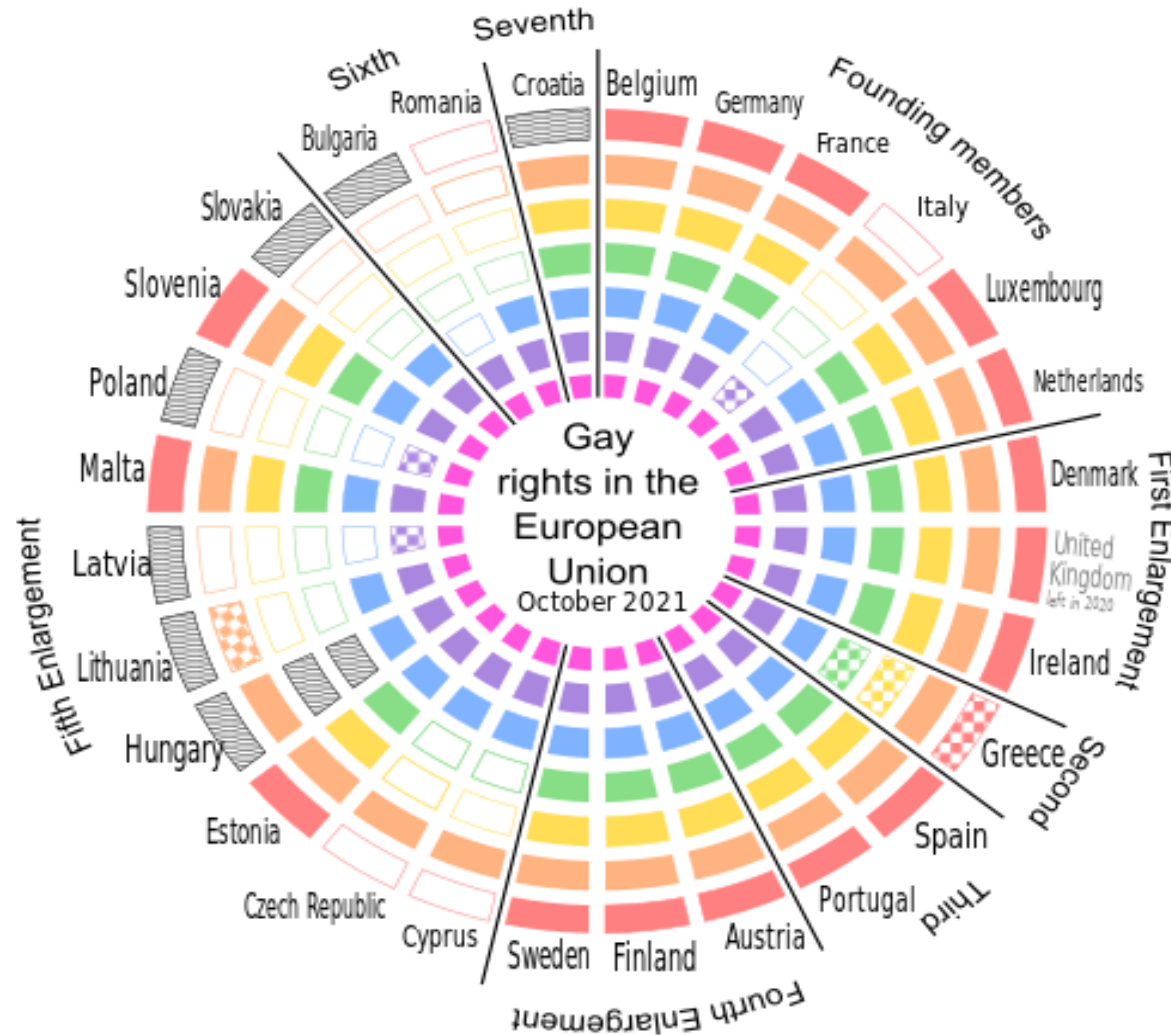
*Difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings, 2020

*Ireland, Greece: data not available

- ✓ Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ είναι **13%**.
- ✓ Οι γυναίκες θα πρέπει να εργαστούν **1,5 επιπλέον μήνα** για να καλύψουν τη διαφορά
- ✓ Οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο **0,87€** για κάθε **1€** που κερδίζουν οι άνδρες
- ✓ Η πρόοδος είναι σταθερή αλλά **αργή**
- ✓ Το χάσμα μειώθηκε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή **2,8%**

Νομικά πλαίσια: κράτη μέλη της ΕΕ

Δικαιώματα LGBTQ στα κράτη μέλη της ΕΕ



Same-sex marriage	Proposed	Banned
Recognition of same-sex couples	Proposed	
Joint adoption by same-sex couples	Proposed	
Step adoption by same-sex couples	Proposed	
Laws against homosexual hate crimes	Proposed	
Anti-discrimination laws in all areas	Only some areas	
Homosexuals allowed to serve in military	Ban rarely enforced	

Περιστατικά στα οποία ενδέχεται να προκύψουν ζητήματα που σχετίζονται με τις ίσες ευκαιρίες

- Συνεντεύξεις/προσλήψεις.
- Παρενόχληση στο χώρο εργασίας.
- Υπερεκπροσώπηση ή υποεκπροσώπηση ανδρών έναντι γυναικών σε διευθυντικές θέσεις
- Η μία φυλή/εθνικότητα έναντι της άλλης.
- Ηλικιακές ομάδες
- Και άλλα

πίωση του υφιστάμενου κώδικα δεοντολογίας σχετικά με τις διακρίσεις I

A. Περιγραφή και αιτιολόγηση

- Πολιτικές κατά της παρενόχλησης και των διακρίσεων: η παρενόχληση και οι διακρίσεις δεν θα γίνονται ανεκτές και θέτουν πρότυπα και προσδοκίες για τη συμπεριφορά.
- Πολιτική κατά των παρενοχλήσεων ή των διακρίσεων: Θα πρέπει να περιγράφει τους τύπους συμπεριφοράς που συνιστούν διακρίσεις ή παρενόχληση και να στέλνει το μήνυμα ότι τα θέματα αυτά λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.

Βελτίωση του υφιστάμενου κώδικα δεοντολογίας σχετικά με τις διακρίσεις II

Β. Εκτιμήσεις

- Ξεχωριστές πολιτικές για την παρενόχληση και για άλλες μορφές διακρίσεων.
- Οι πολιτικές κατά των παρενοχλήσεων και των διακρίσεων καθορίζουν τις προσδοκίες και τα πρότυπα, ενώ οι διαδικασίες καταγγελιών καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο θα αντιμετωπιστούν πιθανές παραβιάσεις αυτών των πολιτικών.

Βελτίωση του υφιστάμενου κώδικα δεοντολογίας σχετικά με τις διακρίσεις III

Γ. Στοιχεία που πρέπει να συμπεριληφθούν

1. Δέσμευση του οργανισμού

Σαφής δήλωση της δέσμευσης του οργανισμού για τη δημιουργία και τη διατήρηση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την προώθηση της ισότητας και της ενσωμάτωσης.

2. Στόχοι πολιτικής

Στόχοι, όπως η προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η πρόληψη της παρενόχλησης και των διακρίσεων και ο καθορισμός αρχών και προτύπων συμπεριφοράς

3. Εφαρμογή της πολιτικής

Καθορισμός των σχετικών δραστηριοτήτων και των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται

Βελτίωση του υφιστάμενου κώδικα δεοντολογίας σχετικά με τις διακρίσεις IV

4. Απαριθμήστε και εξηγήστε τους προστατευόμενους λόγους

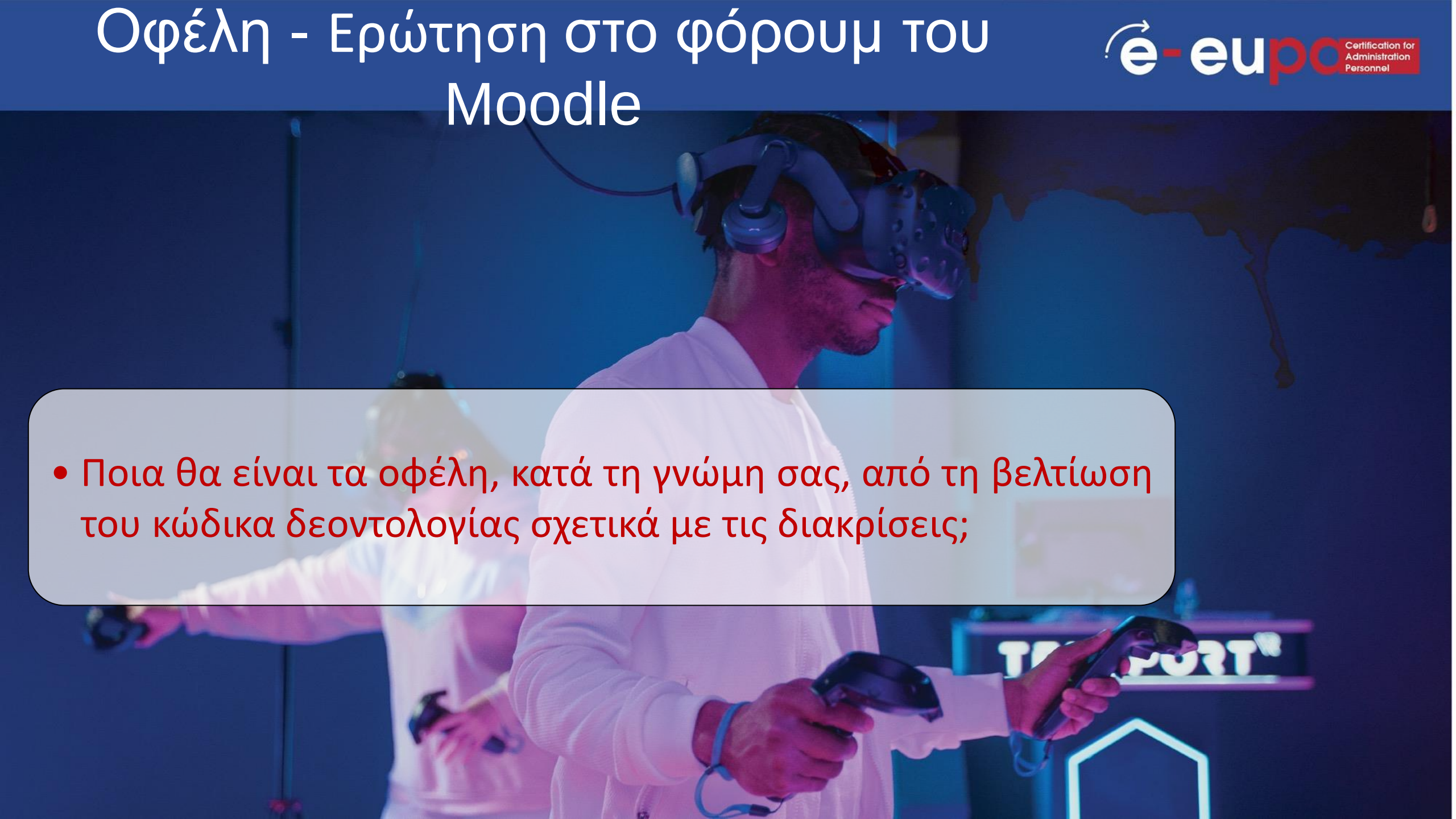
5. Ορισμός βασικών εννοιών

Συνέπεια με το δίκαιο και την πολιτική για τα ανθρώπινα δικαιώματα - παροχή παραδειγμάτων για την αποσαφήνιση των εννοιών και των ορισμών σχετικών εννοιών, όπως ο ρατσισμός, ο ετεροφυλοφιλία, ο ηλικιακός προσανατολισμός κ.λπ.

6. Ρόλοι και αρμοδιότητες

Οι ρόλοι και οι αρμοδιότητες των διαφόρων μερών που υπάρχουν στον οργανισμό.

Οφέλη - Ερώτηση στο φόρουμ του Moodle

- 
- Ποια θα είναι τα οφέλη, κατά τη γνώμη σας, από τη βελτίωση του κώδικα δεοντολογίας σχετικά με τις διακρίσεις;

Γιατί να βελτιωθεί ο κώδικας δεοντολογίας:

- Καλύτερη απόδοση
- Κίνητρα
- Αλληλεπιδράσεις

Όλα αυτά θα βελτιωθούν καθώς οι
εργαζόμενοι θα αισθάνονται
ασφαλέστεροι και σεβαστοί



- Πότε είναι πιθανό να χρειαστούν βελτίωση οι πολιτικές σχετικά με τις διακρίσεις και τις ίσες ευκαιρίες;
- Όταν ο οργανισμός αντιμετωπίζει ριζικές αλλαγές, π.χ.

Νέοι εργαζόμενοι από διαφορετική
κουλτούρα

Νέο τμήμα σε άλλη χώρα

Είσοδος σε μια νέα αγορά (π.χ. εξαγωγή
στην Αυστραλία)

Όταν η κοινωνία υφίσταται αλλαγές

Ερωτήσεις επανάληψης

1. Ποιες είναι οι δύο μορφές διακρίσεων;

- A) Άμεσες και έμμεσες
- B) Άμεση και εγγύς
- C) Ευθεία και έμμεση
- Δ) Γραμμική και μη γραμμική

2. Ποια είναι τα κύρια στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνονται σε ένα έγγραφο κώδικα δεοντολογίας σχετικά με την παρενόχληση και τις διακρίσεις;

- a) Επιλογή 1
- b) Επιλογή 2
- c) Επιλογή 3

Βασικά σημεία ενότητας

- Οι διακρίσεις μπορεί να είναι τόσο άμεσες όσο και έμμεσες
- Στις άμεσες διακρίσεις ένα άτομο αντιμετωπίζεται λιγότερο ευνοϊκά από ένα άλλο άτομο.
- Έμμεση διάκριση είναι όταν μια πρακτική, πολιτική ή κανόνας έχει χειρότερες επιπτώσεις σε ορισμένα άτομα από ό,τι σε άλλα.
- Μια στρατηγική-πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων και την παροχή ίσων ευκαιριών για όλους (2005) εξασφαλίζει αποτελεσματική νομική προστασία κατά των διακρίσεων.



Συγχαρητήρια!

Ολοκληρώσατε την Ενότητα 3.2 Μέρος Γ



Με τη συγχρηματοδότηση
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι απόψεις και οι γνώμες που διατυπώνονται εκφράζουν αποκλειστικά τις απόψεις των συντακτών και δεν αντιπροσωπεύουν κατ'ανάγκη τις απόψεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης ή του Ευρωπαϊκού Εκτελεστικού Οργανισμού Εκπαίδευσης και Πολιτισμού (EACEA). Η Ευρωπαϊκή Ένωση και ο EACEA δεν μπορούν να θεωρηθούν υπεύθυνοι για τις εκφραζόμενες απόψεις.

