



ΠΕ3: Επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις, χειρισμός τηλεφώνου, κώδικας συμπεριφοράς, ίσες ευκαιρίες και σχέσεις

## ΕΝΟΤΗΤΑ 4.2: Διασφάλιση ίσων ευκαιριών

ΜΑ102: Εξηγήστε πώς εφαρμόζονται τα ζητήματα ίσων ευκαιριών, αναπηρίας, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, σεξουαλικής παρενόχλησης και θρησκείας από διάφορους θεσμούς σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Περιγράψτε τον τρόπο πρόσβασης και αντιμετώπισης των προαναφερθέντων ζητημάτων. Να είστε σε θέση να προτείνετε βελτιώσεις στις πολιτικές του οργανισμού για την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων ζητημάτων



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



Κωδικός Περιοχής Εργασίας:	3
Τίτλος Περιοχής Εργασίας:	Επικοινωνία και κοινωνικές σχέσεις, χειρισμός τηλεφώνου, κώδικας συμπεριφοράς, ίσες ευκαιρίες και σχέσεις
Κωδικός Ενότητας:	4.2
Τίτλος Ενότητας:	Διασφάλιση ίσων ευκαιριών
Μαθησιακά Αποτελέσματα:	102
Τίτλος Μαθησιακών Αποτελεσμάτων:	ΜΑ102 Εξηγήστε πώς εφαρμόζονται τα ζητήματα ίσων ευκαιριών, αναπηρίας, φύλου, σεξουαλικού προσανατολισμού, ηλικίας, σεξουαλικής παρενόχλησης και θρησκείας από διάφορους θεσμούς σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Περιγράψτε τον τρόπο πρόσβασης και αντιμετώπισης των προαναφερθέντων ζητημάτων. Να είστε σε θέση να προτείνετε βελτιώσεις στις πολιτικές του οργανισμού για την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων ζητημάτων
Προτεινόμενη Διάρκεια:	2.5 hours
Εκπαιδευτής:	



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Κώδικας συμπεριφοράς στο επιχειρηματικό περιβάλλον

- Τα κοινά αντικείμενα που καλύπτονται από έναν κώδικα συμπεριφοράς στο χώρο εργασίας μπορούν να περιλαμβάνουν:
  - κωδικούς ντυσίματος εργαζομένων,
  - πολιτικές παρουσίας,
  - πρότυπα υγείας και ασφάλειας,
  - χρήση της ιδιοκτησίας της εταιρείας
  - κατάλληλες συμπεριφορές στο χώρο εργασίας



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



- Η οργανωτική κουλτούρα είναι ένα σύστημα κοινών αξιών, πεποιθήσεων και αρχών
- Περιλαμβάνει το όραμα, τις αξίες, τα πρότυπα, τα συστήματα, τα σύμβολα, τη γλώσσα, τις υποθέσεις, τις πεποιθήσεις και τις συνήθειες του οργανισμού.
- Αυτά τα στοιχεία μοιράζονται όλα τα μέλη ενός οργανισμού
- Επίσης, σχετίζονται και επηρεάζονται από την ιστορία, το προϊόν, την αγορά, την τεχνολογία, τη στρατηγική, το είδος των εργαζομένων, το στυλ διαχείρισης και τον εθνικό πολιτισμό

**Όλα αυτά τα στοιχεία συμπεριλαμβάνονται στον κώδικα συμπεριφοράς**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



Όλα αυτά τα στοιχεία συμπεριλαμβάνονται στον κώδικα συμπεριφοράς

**Σε μορφή ενός εγγράφου**

Το έγγραφο συνήθως περιλαμβάνει:

Συνοπτική περιγραφή πολιτικής & σκοπός

Εύρος δραστηριοτήτων

Στοιχεία πολιτικής

Πειθαρχικές δράσεις



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



## Ποιες είναι οι συνιστώσες μιας Πολιτικής Κώδικα Συμπεριφοράς Εργαζομένων;

- Συμμόρφωση με το νόμο
- Σεβασμός στο χώρο εργασίας
- Προστασία της ιδιοκτησίας της Εταιρείας
- Επαγγελματισμός



\*<https://resources.workable.com/employee-code-of-conduct-company-policy>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



- Προσωπική εμφάνιση
- Διαφθορά
- Καθήκοντα και αρχή
- Απουσία και καθυστέρηση
- Σύγκρουση συμφερόντων
- Συνεργασία
- Επικοινωνία
- Οφέλη
- Πολιτικές

they do, ...  
professionals at our jo  
**professionalism** /  
professionalism in v  
... and high standa

\*<https://resources.workable.com/employee-code-of-conduct-company-policy>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Αξιολόγηση και παρακολούθηση των κωδικών

- **Οι κώδικες συμπεριφοράς πρέπει:**
  - Να είναι σαφής και ακριβής. Αν είναι ασαφείς, δεν θα κατανοηθούν από τους υπαλλήλους
  - Περιλάβετε όλες τις σχετικές πτυχές στον συγκεκριμένο οργανισμό
  - Ακολουθήστε όλα τα μέλη του οργανισμού
- **Έτσι ώστε:**
  - Να επιτευχθεί αμοιβαία κατανόηση του τι είναι αποδεκτό και τι δεν είναι μεταξύ των μελών μιας οργάνωσης
  - Βεβαιωθείτε ότι όλοι γνωρίζουν τους κανονισμούς και τις προσδοκίες, καθώς και πειθαρχικές ενέργειες σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein





# Συμμόρφωση με τους κανονισμούς

## Παραδείγματα:

- **Κώδικας ντυσίματος**
  - Σημαντικός για την εικόνα του οργανισμού
- **Νομικές απαιτήσεις**
  - Σημαντικές για την υγεία και την ασφάλεια, τη μη διακριτική συμπεριφορά, τη συμμόρφωση με το νόμο
- **Καθήκοντα και ευθύνες**
  - Σημαντικό για ομαλή λειτουργία, κατάλληλη κατανομή εργασίας, κλπ.
- **Αναμενόμενη κοινωνική συμπεριφορά**
  - Σημαντική για υγιείς επαγγελματικές σχέσεις



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Κώδικας συμπεριφοράς vs. προσωπικότητας

- Η ανάπτυξη και η εφαρμογή κωδίκων συμπεριφοράς είναι δύσκολο έργο.
- Η κουλτούρα και η ατμόσφαιρα κάθε οργανισμού είναι διαφορετική, επομένως δεν υπάρχει ενιαία μέθοδος για την εφαρμογή κώδικα δεοντολογίας
- Η υλοποίηση θα πρέπει να πραγματοποιηθεί στο σύνολο των δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανομένων όλων των τομέων δραστηριότητας.



**[\\*https://en.wikipedia.org/wiki/Organizational\\_ethics](https://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_ethics)**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Κώδικας συμπεριφοράς vs. προσωπικότητας

- Ο κώδικας πρέπει να προσαρμοστεί:
  - Στις ανάγκες, επιθυμίες και προσωπικότητες των ενδιαφερόμενων μερών,
  - Την κουλτούρα,
  - Τους υπαλλήλους, με όρους:
    - Κουλτούρας
    - Φύλου
    - Ηλικίας
    - Οικογενειακής κατάστασης
    - Σωματική/νοητική ικανότητα
    - Κτλ.

Διαφορετικά, θα μπορούσε να είναι αντίθετη με τις αξίες και τις πεποιθήσεις τους, γεγονός που θα οδηγήσει σε συγκρούσεις και μη παραγωγικότητα



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



- Τι είναι η διάκριση στο χώρο εργασίας;
- Οποιαδήποτε παραδείγματα / εμπειρίες;
- Ποια είναι τα προβλήματα που σχετίζονται με αυτό;

## Ομαδική συζήτηση



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



*Η αντιμετώπιση με διαφορετικό τρόπο ενός ατόμου ή μιας συγκεκριμένης ομάδας ανθρώπων, ειδικά με χειρότερο τρόπο από τον τρόπο με τον οποίο μεταχειρίζεστε άλλους ανθρώπους, λόγω του χρώματος του δέρματος, του φύλου, της σεξουαλικότητας κλπ. (λεξικό Cambridge)*



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Διάκριση στον εργασιακό χώρο

1. Αρνητική στάση ή προκατάληψη που οδηγεί σε άρνηση ευκαιρίας ή αθέμιτη μεταχείριση όσον αφορά την επιλογή, την προώθηση ή τη μεταφορά. Οι διακρίσεις ασκούνται συνήθως με βάση την ηλικία, την αναπηρία, την εθνικότητα, την πολιτισμική προέλευση, την πολιτική πεποίθηση, τη φυλή, τη θρησκεία, το φύλο κλπ. Παράγοντες που δεν σχετίζονται με την ικανότητα ή την καταλληλότητα ενός ατόμου.
2. Η άνιση μεταχείριση που παρέχεται σε ένα ή περισσότερα μέρη βάσει αμοιβαίας συμφωνίας ή άλλου λογικού ή παράλογου λόγου.

*(Business dictionary)*

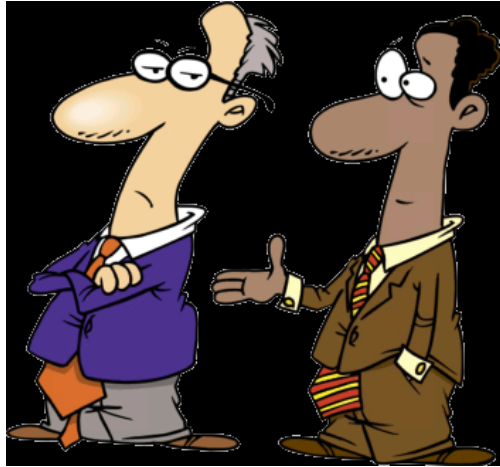


Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# ΔΙΑΚΡΙΣΗ



ΑΜΕΣΗ

ΕΜΜΕΣΗ



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



- Ένα άτομο έχει / έχει υποστεί λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση από ένα άλλο άτομο σε συγκρίσιμη / παρόμοια κατάσταση
- Ένα άτομο λαμβάνει διακριτική συμπεριφορά σε οποιοδήποτε στάδιο της απασχόλησης με βάση το χαρακτηριστικό του (π.χ. χρώμα του δέρματος)
- Θα μπορούσε να είναι εμφανής ή συγκεκαλυμμένη



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein







- Έμμεση διάκριση είναι όταν υπάρχει μια πρακτική, πολιτική ή κανόνας που ισχύει για όλους με τον ίδιο τρόπο, αλλά έχει χειρότερη επίδραση σε μερικούς ανθρώπους από άλλους. Ο νόμος για την ισότητα λέει ότι σε βάζει σε ένα ιδιαίτερο μειονέκτημα. (Citizen's Advice)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Μεθοδολογικό εργαλείο



Μελέτες περίπτωσης: Είναι άμεση ή  
έμμεση διάκριση;

EUPA\_LO\_102\_M\_01



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Μεθοδολογικό εργαλείο

Μελέτες περίπτωσης: Είναι διάκριση;

EUPA\_LO\_102\_M\_02

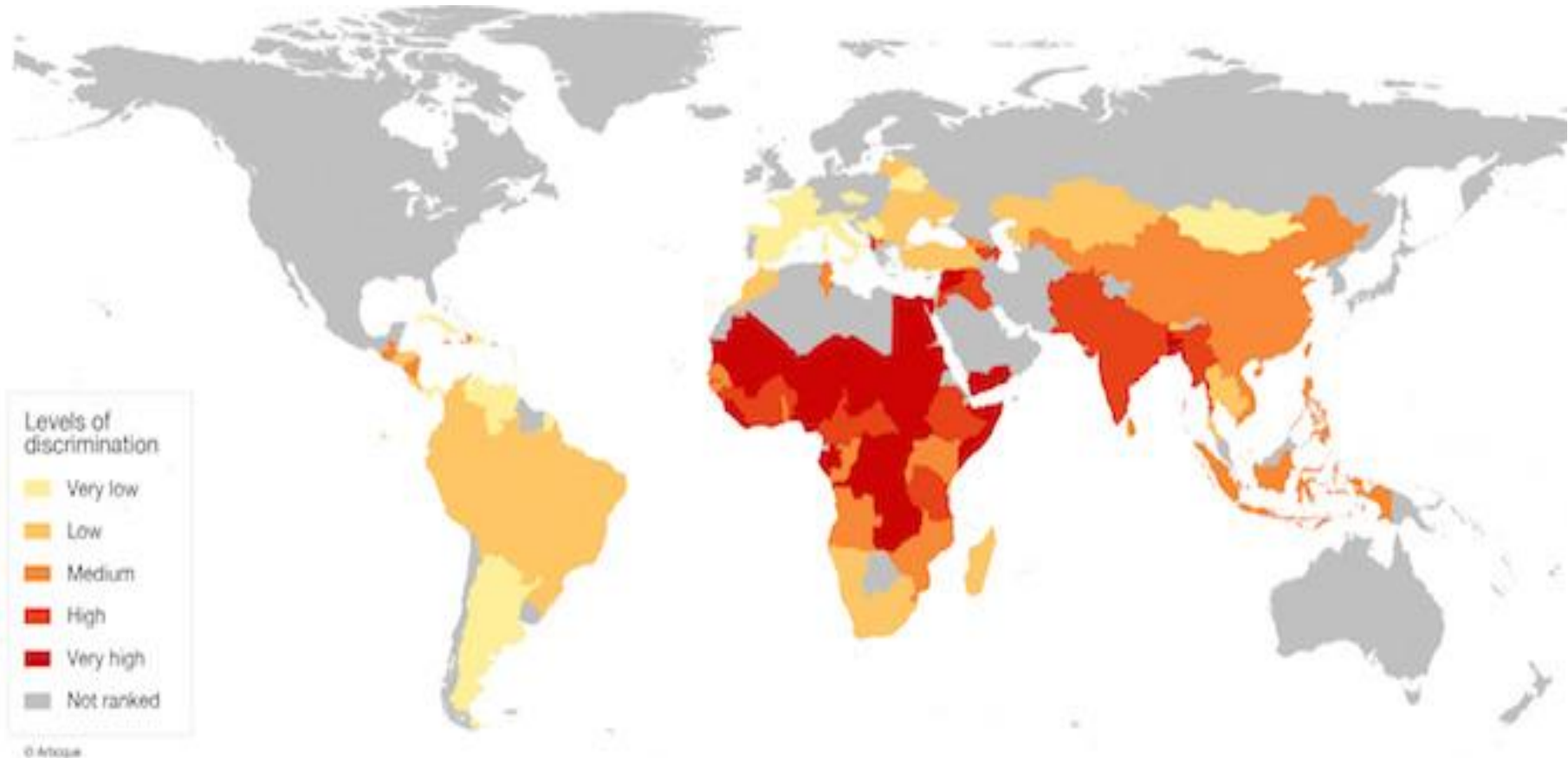


Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



## Διάκριση με βάση το φύλο (Social Institutions and Gender Index)



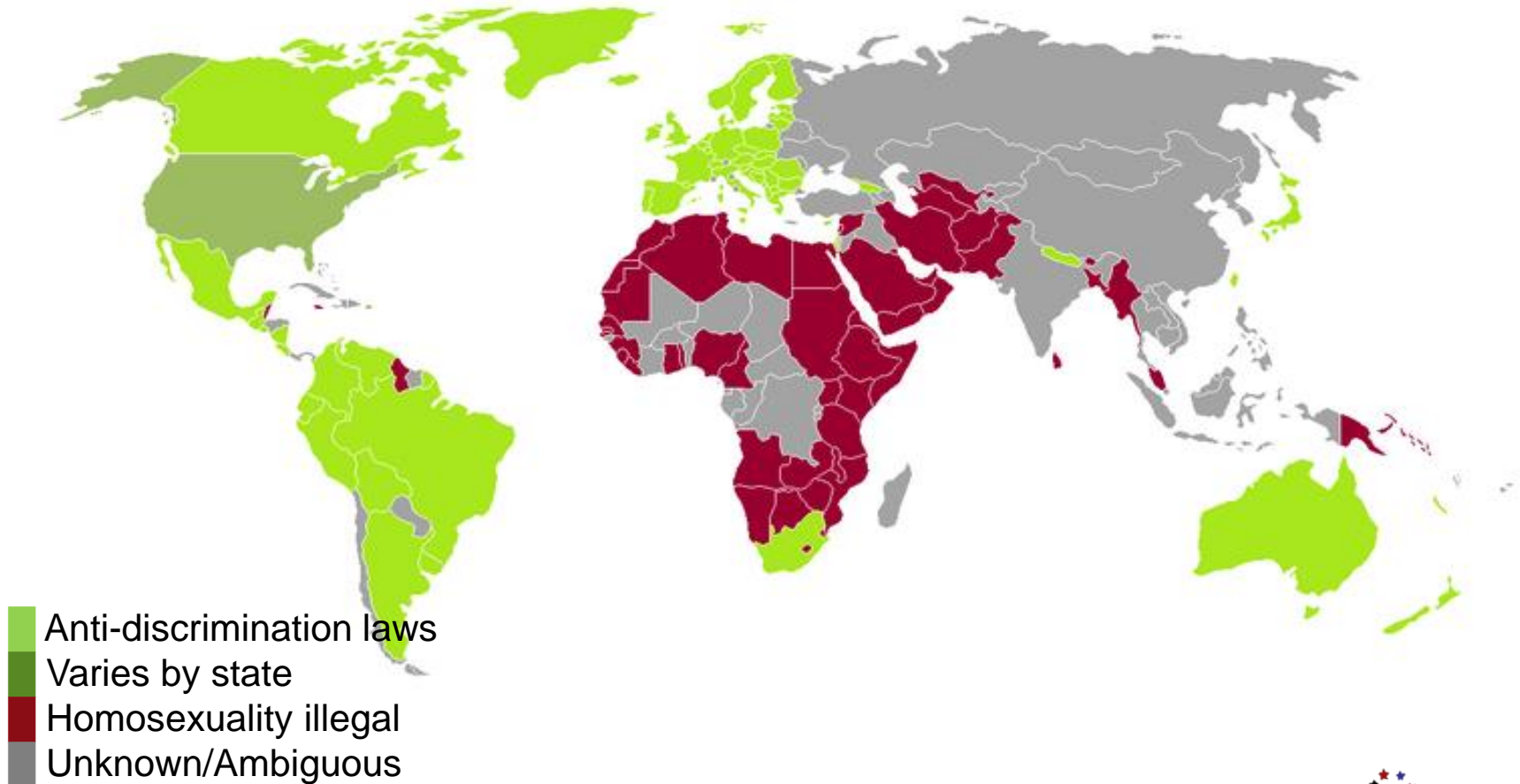
Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein





Νόμοι σχετικά με το σεξουαλικό προσανατολισμό (wikipedia)



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



- Μια στρατηγική-πλαίσιο για την αποφυγή διακρίσεων και ίσες ευκαιρίες για όλους (2005)
- Εξασφάλιση αποτελεσματικής νομικής προστασίας κατά των διακρίσεων
- Οδηγίες 2000/43 / ΕΚ και 2000/78 / ΕΚ που απαγορεύουν τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και σεξουαλικού προσανατολισμού
- Οι φυλετικές διακρίσεις απαγορεύονται στους τομείς της απασχόλησης, της κατάρτισης, της εκπαίδευσης, της κοινωνικής προστασίας, των κοινωνικών παροχών και της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες (οδηγία 2000/43 / ΕΚ)
- Μια ειδική προσπάθεια για την προστασία των μειονεκτουςών εθνοτικών μειονοτήτων

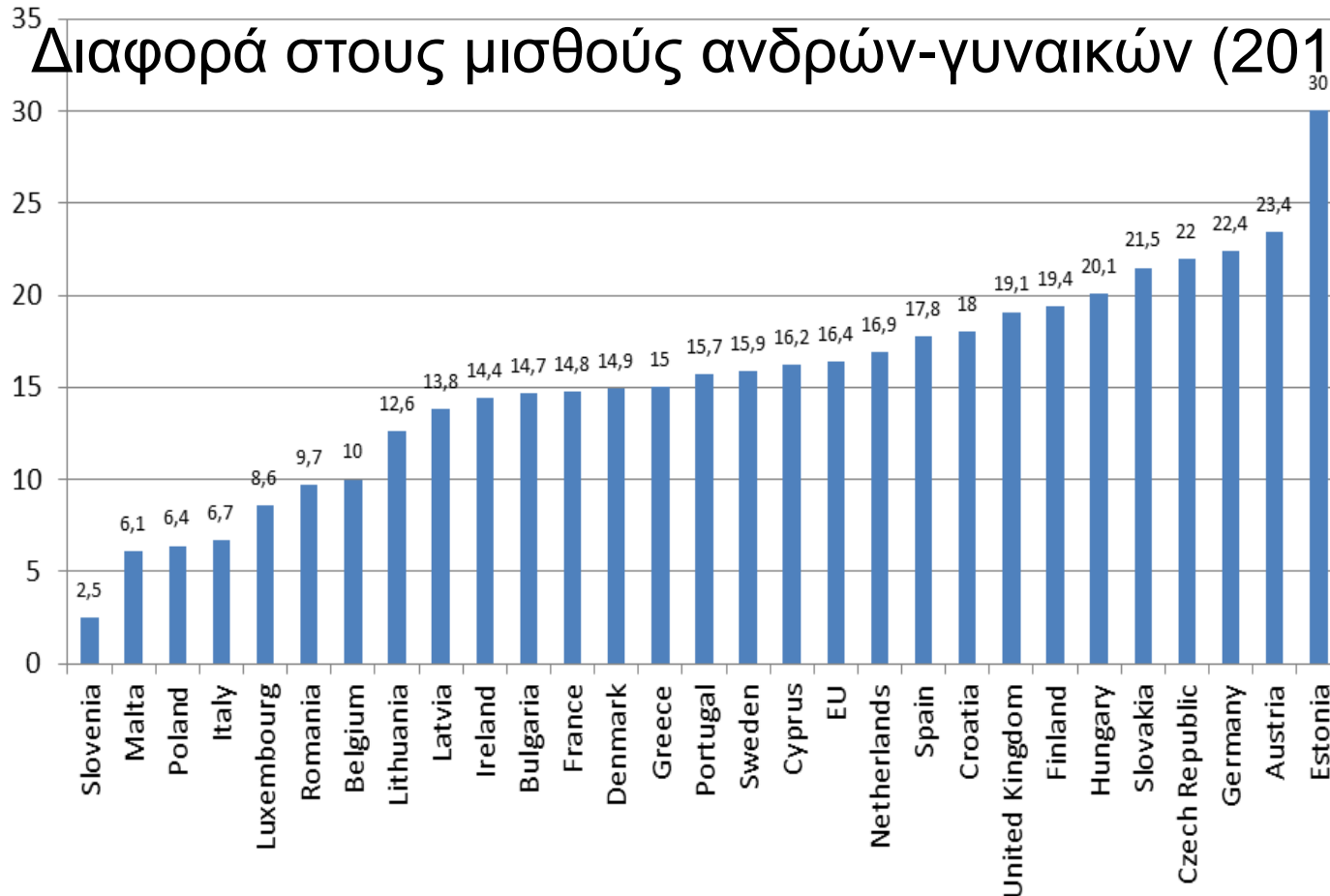


Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



## Διαφορά στους μισθούς ανδρών-γυναικών (2014)



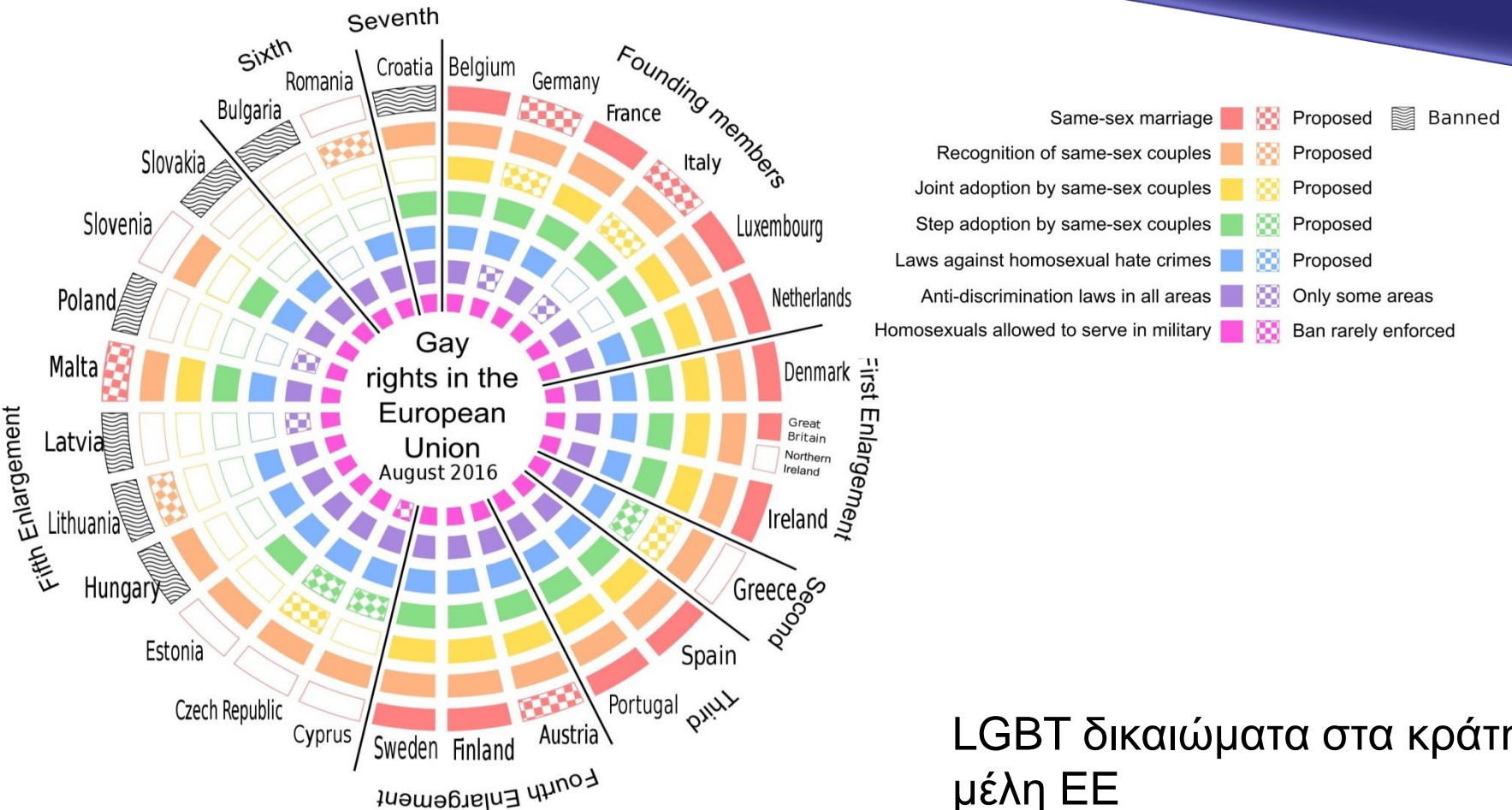
Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein





# Νομικό πλαίσιο: Επίπεδο κρατών μελών ΕΕ



## LGBT δικαιώματα στα κράτη μέλη ΕΕ









Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Νομικό πλαίσιο: Επίπεδο κρατών μελών ΕΕ

Measures to fight discrimination	Member States that have taken such measures
Enforcing anti-discrimination legislation at local level	 AT DK SE
Raising awareness (including in public administrations)	 AT BG CZ DK EE ES FI FR HU IE IT LV   LT PT RO SI
Increasing awareness among Roma of their rights	 AT FI LV SE SI
Tackling multiple forms of discrimination against Roma women	 (initial steps) RO
Fighting against human trafficking and the labour exploitation of children	 CZ DK HU NL



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



Πεδία που προστατεύονται σε εθνικό επίπεδο σε διάφορους νόμους, είτε σε ομοσπονδιακό είτε σε περιφερειακό επίπεδο  
([http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative\\_analysis\\_nd\\_\\_2015.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/comparative_analysis_nd__2015.pdf))



Θρησκεία, ηλικία, σεξουαλικός προσανατολισμός, φύλο, πολιτική ή άλλη πεποίθηση, εθνική ή κοινωνική καταγωγή, γέννηση, χρώμα, πλούτο, κοινωνική τάξη ή οποιοδήποτε άλλο λόγο.



Πραγματική ή υποτιθέμενη προέλευση, εμφάνιση προέλευσης, εθνική και εθνοτική καταγωγή, φυλή, φύλο, εγκυμοσύνη, οικογενειακή κατάσταση, φυσική εμφάνιση, επώνυμο, υγεία, αναπηρία, γενετικά χαρακτηριστικά, τάσεις, γενετήσιος προσανατολισμός, ηλικία, συνδικαλιστικές δραστηριότητες, , πολιτικές και θρησκευτικές πεποιθήσεις (οι οποίες ερμηνεύονται ευρέως για να καλύψουν όλες τις φιλοσοφικές ή πνευματικές επιδιώξεις · ωστόσο, η έννοια των πεποιθήσεων δεν είναι συνηθισμένη), η πίστη, η σεξουαλική ταυτότητα και ο τρόπος διαμονής.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Νομικό πλαίσιο: Χώρες εταίρων



Φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, γλώσσα, θρησκεία, πολιτικές ή άλλες πεποιθήσεις, φύλο, αναπηρία, ηλικία και γενετήσιος προσανατολισμός



Το φύλο, τη φυλή, το χρώμα του δέρματος, τη γλώσσα, την πίστη, τη θρησκεία, την εθνική ή κοινωνική προέλευση, την ιδιοκτησία, τη γενεαλογία / φύλο, την υπηκοότητα ή την εθνική ομάδα, ο λόγος αναφοράς της εγκληματικότητας ή άλλης αντικοινωνικής δραστηριότητας, των συνδικαλιστικών δραστηριοτήτων, της δυσμενής κατάστασης της υγείας και των γενετικών χαρακτηριστικών ή οποιουδήποτε άλλου καθεστώτος



Φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, θρησκεία ή πεποιθήσεις, ηλικία, αναπηρία, γενετήσιος προσανατολισμός, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, προέλευση, κοινωνική κατάσταση, πολιτικές ιδέες, ιδεολογία, ένταξη σε ένωση, χρήση επίσημων γλωσσών στην Ισπανία, οικογενειακοί δεσμοί με άλλους εργαζόμενους εταιρία, εθνικότητα.



Φύλο, γέννηση, φυλή, εθνοτική καταγωγή, γλώσσα, πατρίδα και προέλευση, θρησκεία ή πεποιθήσεις, θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, πολιτικές ή συνδικαλιστικές δραστηριότητες ή συμπεριφορές, εθνικότητα, αναπηρία, ηλικία, πολιτικές ή συνδικαλιστικές δραστηριότητες ή στάσεις, άλλο έδαφος.



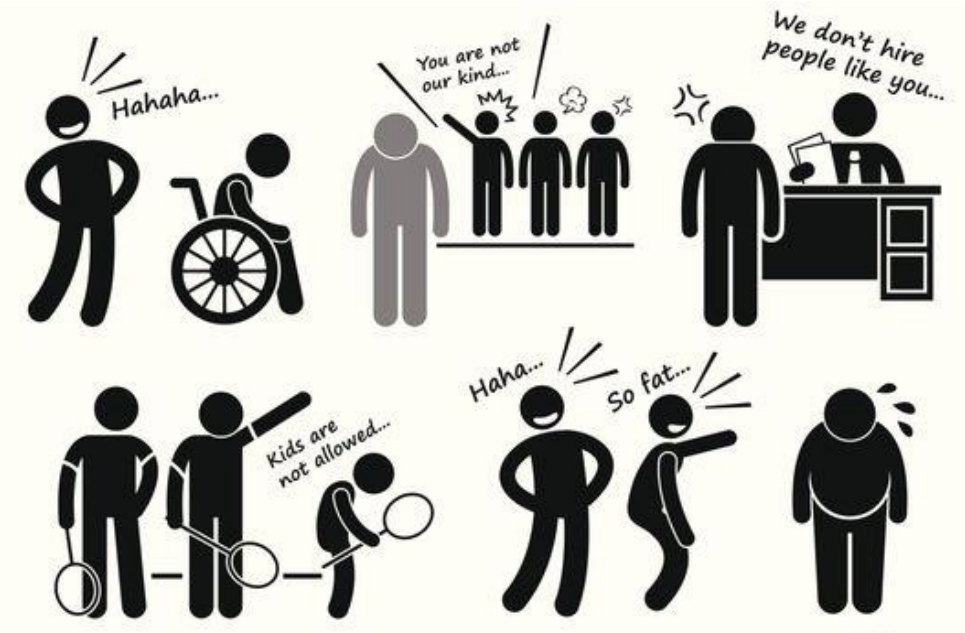
Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Περιστατικά όπου μπορεί να προκύψουν ζητήματα που σχετίζονται με την ισότητα των ευκαιριών

- συνεντεύξεις / προσλήψεις,
- παρενόχληση στο χώρο εργασίας,
- υπερ- ή υποεκπροσώπηση των ανδρών έναντι των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις
- μια φυλή / εθνότητα έναντι του άλλου,
- ηλικιακές ομάδες
- Κι άλλα



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Βελτίωση του ισχύοντος κώδικα δεοντολογίας όσον αφορά τις διακρίσεις, 1\*

\*Adapted from: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/5-anti-harassment-and-anti-discrimination-policies>



## A. Περιγραφή και λογική

- Οι πολιτικές κατά της παρενόχλησης και καταπολέμησης των διακρίσεων καθιστούν σαφές ότι η παρενόχληση και οι διακρίσεις δεν θα γίνουν ανεκτές και θα καθορίσουν πρότυπα και προσδοκίες για συμπεριφορά.
- Μια πολιτική κατά της παρενόχλησης ή καταπολέμησης των διακρίσεων πρέπει να περιγράφει τους τύπους συμπεριφοράς που εισάγουν διακρίσεις ή παρενοχλούν και να στείλει το μήνυμα ότι τα ζητήματα αυτά λαμβάνονται σοβαρά υπόψη.



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Βελτίωση του ισχύοντος κώδικα δεοντολογίας όσον αφορά τις διακρίσεις, 2\*

## Β. Σκέψεις

- ξεχωριστές πολιτικές για παρενόχληση και άλλες μορφές διακρίσεων.
- Οι πολιτικές κατά της παρενόχλησης και της καταπολέμησης των διακρίσεων καθορίζουν τις προσδοκίες και τα πρότυπα, ενώ οι διαδικασίες καταγγελίας καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο θα αντιμετωπιστούν πιθανές παραβιάσεις αυτών των πολιτικών



\*Adapted from: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/5-anti-harassment-and-anti-discrimination-policies>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Βελτίωση του ισχύοντος κώδικα δεοντολογίας όσον αφορά τις διακρίσεις, 3\*

## C. Στοιχεία που χρειάζεται να περιληφθούν

### 1. Οργανωτική δέσμευση

- σαφή δήλωση της δέσμευσης του οργανισμού για τη δημιουργία και διατήρηση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και την προώθηση της ισότητας και της ένταξης



### 2. Στόχοι πολιτικής

Η πολιτική θα πρέπει να ορίζει τους στόχους της, όπως την προώθηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, την παρεμπόδιση της παρενόχλησης και των διακρίσεων και τον καθορισμό αρχών και προτύπων συμπεριφοράς

### 3. Εφαρμόζοντας την πολιτική

Η πολιτική θα πρέπει να καθορίζει τις σχετικές δραστηριότητες και σε ποιους απευθύνεται

**\*Adapted from: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/5-anti-harassment-and-anti-discrimination-policies>**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein





# Βελτίωση του ισχύοντος κώδικα δεοντολογίας όσον αφορά τις διακρίσεις, 4\*

4. Καταγράψτε και εξηγήστε τα προστατευόμενα εδάφη

5. Καθορίστε τις βασικές έννοιες

Καθορίστε βασικές έννοιες, σύμφωνες με το δίκαιο και την πολιτική για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

Προσφέρετε παραδείγματα για να διευκρινίσετε τις έννοιες. Μπορεί να είναι χρήσιμο να παρέχονται ορισμοί σχετικών εννοιών, όπως ρατσισμός, ετεροσεξισμός, ηλικία κλπ.

6. Ρόλοι και υπευθυνότητες

Καθορίστε τους ρόλους και τις ευθύνες των διαφόρων ομάδων που υπάρχουν στον οργανισμό.



\*Adapted from: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-primer-guide-developing-human-rights-policies-and-procedures/5-anti-harassment-and-anti-discrimination-policies>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



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



## Ομαδική συζήτηση



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Γιατί να βελτιώσουμε τον κώδικα συμπεριφοράς;

- Καλύτερες επιδόσεις
- Κίνητρα
- Αλληλεπιδράσεις

Όλα αυτά θα βελτιωθούν, καθώς οι εργαζόμενοι θα αισθάνονται πιο ασφαλείς και ότι τυγχάνουν σεβασμού



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

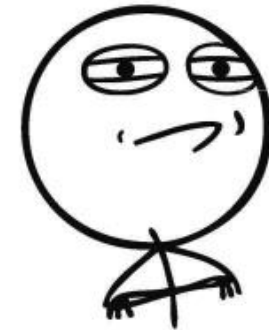
This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



Πότε είναι πιθανό ότι οι πολιτικές σχετικά με τις διακρίσεις και τις ίσες ευκαιρίες θα χρειαστούν βελτίωση;

- Όταν ο οργανισμός αντιμετωπίζει ριζικές αλλαγές, π.χ.
  - Νέοι υπάλληλοι από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο
  - Νέο τμήμα σε άλλη χώρα
  - Ένταξη σε μια νέα αγορά (εξαγωγές)
- Όταν μια κοινωνία βιώνει αλλαγές

**CHALLENGE ACCEPTED**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein



# Ερωτήσεις ανακεφαλαίωσης

- 1
  - Τι είναι η διάκριση; Τι είναι έμμεσες και άμεσες διακρίσεις;
- 2
  - Ποια είναι τα κύρια στοιχεία που πρέπει να συμπεριληφθούν σε ένα έγγραφο κώδικα δεοντολογίας σχετικά με την εφαρμογή και τις διακρίσεις;



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein





# Συγχαρητήρια!

**Έχετε  
ολοκληρώσει  
αυτή την  
ενότητα**



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Union. This [project] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

