



POLÍTICA DE VIAJE Y HOSPEDAJE DE ASM

humanresources@animalsavemovement.org

1. POLÍTICA PARA DORMITORIOS COMPARTIDOS

Debería preguntarse a todxs lxs que viajan oficialmente con ASM y que necesitan alojamiento si desean compartir una habitación y, en caso afirmativo, con quién. Para viajes relacionados con el trabajo, infórmese al/a coordinador/a del recorrido si tiene una fuerte preferencia por su propia habitación, o si está dispuestx a compartir con uno o más miembros del equipo (todos tendrán su propia cama). Si tiene una fuerte preferencia, se le proporcionará su propia habitación. Si está dispuestx a compartir pero tiene algunas restricciones (por ejemplo, el número total de personas con las que comparte una habitación, ciertos miembros del equipo, ciertos géneros, etc.), infórmenos y respetaremos esas restricciones cuando lx coloquemos en una habitación o, si no podemos hacerlo, obtendrá su propio espacio.

En general, los miembros del equipo deben elegir compañerxs de cuarto que estén en una posición de trabajo similar. En muchos casos, esto puede requerir que algunos miembros del equipo no compartan una habitación en absoluto.

Aquellxs en una posición de liderazgo (definida como el Equipo de Liderazgo de ASM, por ejemplo, lxs coordinadorxs de grupos de trabajo globales de ASM y los enlaces nacionales y regionales) deberían tener su propia habitación debido a posibles diferencias de poder.

Las personas en roles de liderazgo deberían ser un ejemplo para el resto del equipo y no comprometer estas políticas. Trabajamos en un entorno cargado de emociones y nuestras organizaciones dependen del liderazgo para tomar decisiones inteligentes y mantener a los miembros seguros y protegidos. La conveniencia y los gastos seguirán siendo factores determinantes durante los viajes de negocios, pero nunca deben reemplazar la seguridad de los miembros del equipo.

2. ACTIVIDAD SEXUAL

La actividad sexual no debe tener lugar en el entorno laboral. Realizar un acto sexual en presencia de otrxs o en un contexto profesional puede hacer que las personas se sientan avergonzadas y abiertas al acoso, y hacer que otros se sientan incómodos. Podría afectar la imagen profesional de las personas involucradas y la organización.



3. REPERCUSIONES DE INCUMPLIMIENTO DE NUESTRA POLÍTICA DE VIAJE Y HOSPEDAJE

Si se determina que un miembro del equipo de ASM u otra parte infringe esta política, ASM tomará las medidas que considere apropiadas en las circunstancias. Si bien ninguna política puede prescribir lo que se debe hacer en cada ocasión porque las circunstancias varían, las acciones que tomará ASM pueden incluir abrir un diálogo, emitir una advertencia, una suspensión temporal, capacitación obligatoria, una solicitud de disculpa pública o privada, unirse a un círculo de justicia restaurativa, la rescisión de una fellowship (si corresponde), prohibición de participar en futuros eventos de ASM u otra(s) solución(es) que la(s) persona(s) designada(s), en consulta con lxs representantes de Recursos Humanos, considere adecuada.

Junio 24, 2020