



CONSEIL CONSULTATIF POUR
LES EAUX OCCIDENTALES
SEPTENTRIONALES

NORTH WESTERN
WATERS
ADVISORY COUNCIL

CONSEJO CONSULTIVO PARA
LAS AGUAS
NOROCCIDENTALES

Política de Igualdad de Oportunidades y Dignidad en el Trabajo

El Consejo Consultivo para de las Aguas Noroccidentales (CC-ANOC) está comprometido con la creación de un entorno que promueva la igualdad y la dignidad en el trabajo. El CC-ANOC se compromete a tratar por igual a todo el personal, miembros, observadores y contactos comerciales, independientemente de:

1. Género,
 2. estado civil,
 3. estado familiar,
 4. orientación sexual,
 5. creencia religiosa,
 6. edad,
 7. discapacidad,
 8. raza,
 9. pertenencia a la comunidad nómada. .
- El CC-ANOC cree que abrazar la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo beneficia no solo a la organización sino también a las personas. Todo nuestro personal y miembros aportan sus propios antecedentes, estilo de trabajo, capacidades distintivas, experiencia y características a su trabajo. El CC-ANOC reconoce que nuestra membresía talentosa y diversa refleja la diversidad de nuestros grupos de interés y queremos utilizar la más amplia gama de habilidades, conocimientos y experiencia en nuestro CC.
 - Además de tratar a las personas con dignidad y respeto, el CC-ANOC se esfuerza en crear un entorno de apoyo en el que todos los miembros puedan prosperar. Aprovechar la amplia gama de perspectivas que trae esta diversidad promueve la innovación y nos ayuda a ser más creativos e impactantes.
 - El CC-ANOC está comprometido con la promoción de la representación igualitaria por parte de sus organizaciones miembros para lograr un equilibrio, concretamente en relación con el género, y para apoyar la participación igualitaria de las mujeres en todos los aspectos del trabajo del CC.
 - El CC-ANOC se asegurará de que las políticas y prácticas reflejen nuestro compromiso de tratar a las personas de manera justa, promover una forma integrada de trabajar y respetar la dignidad de los miembros en todo momento.
 - El CC-ANOC se compromete a mantener un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso y acoso sexual.
 - Está prohibida la discriminación de cualquier tipo contra cualquier persona, incluidos miembros, expertos, observadores y cualquier otra parte interesada.



Respeto y dignidad en el trabajo

Todos los miembros tienen derecho a trabajar en un entorno libre de acoso sexual, acoso e intimidación y donde se respete a cada individuo. Cualquier persona que experimente acoso sexual, acoso o intimidación recibirá el apoyo del CC-ANOC para poner fin a dicho comportamiento.

Todos los miembros tienen la obligación de ser conscientes de los efectos de su propio comportamiento sobre los demás, se espera que cumplan con esta política y se les anima a garantizar a través de su propio comportamiento que no se produzca intimidación/acoso. El Comité Ejecutivo tomará las medidas apropiadas, incluido el reemplazo del representante de una organización dentro del CC, contra cualquier miembro que viole esta política.

La política se aplica al personal y a los miembros tanto en el lugar de trabajo como en eventos relacionados con el trabajo, reuniones, conferencias y eventos sociales relacionados con el trabajo, ya sea en las instalaciones o fuera de ellas.

La política se aplica a la intimidación/acoso no solo por parte de otros miembros, sino también por parte de observadores, expertos u otras partes interesadas con quienes el personal o un miembro podría razonablemente esperar entrar en contacto en el curso del trabajo de este CC.

Definiciones

La intimidación en el lugar de trabajo se define como *“comportamiento inapropiado repetido, directo o indirecto, ya sea verbal, físico o de otro tipo, realizado por una o más personas contra otra u otras, en el lugar de trabajo y/o en el curso del empleo, que razonablemente podría considerarse como menoscabo del derecho del individuo a la dignidad en el trabajo. Un incidente aislado del comportamiento descrito en esta definición puede ser una afrenta a la dignidad en el trabajo, pero como un incidente único no se considera acoso”*.

La intimidación es más que una sola ocasión y puede incluir conducta ofensiva para una persona razonable, por ejemplo, insultos orales o escritos, contacto físico, gestos, bromas, exhibición de imágenes, banderas/emblemas, grafiti u otro material que indique o implique actitudes perjudiciales que sean ofensivas para los compañeros de trabajo.

Otros ejemplos de comportamiento de intimidación incluyen:

- insultos personales e insultos;
- críticas injustificadas persistentes y sarcasmo;
- gritar al personal en público y/o en privado;
- burlas y desprecios;
- delegación injusta de deberes y responsabilidades;
- establecer plazos imposibles;
- interferencia innecesaria en el trabajo;
- agresión;



- no dar crédito por la contribución del trabajo;
- rechazar continuamente solicitudes razonables sin buenas razones;
- intimidaciones y amenazas en general.

El acoso por razón de género, estado civil, estado familiar, orientación sexual, creencias religiosas, edad, discapacidad, raza o pertenencia a la comunidad nómada se define como *cualquier conducta no deseada que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona*. La conducta no deseada puede consistir en actos, solicitudes, palabras habladas, gestos o la producción, exhibición o circulación de palabras escritas, imágenes u otro material.

El acoso sexual es cualquier forma de conducta *verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que tiene el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la persona*. Esto incluye el acoso sexual entre personas del mismo sexo. La conducta no deseada puede consistir en actos, solicitudes, palabras habladas, gestos o la producción, exhibición o circulación de palabras escritas, imágenes u otro material.

Ejemplos de acoso sexual incluyen:

- gestos;
- mostrar objetos, calendarios, imágenes sexualmente sugerentes;
- enviar correspondencia sugerente o pornográfica, incluidos correos electrónicos o mensajes de texto;
- comentarios o bromas sexuales no deseadas;
- Conducta física no deseada, como pellizcos, tocamientos innecesarios, etc.

Los ejemplos indicados en esta política no son una lista exhaustiva y el CC-ANOC se reserva el derecho de actuar contra estos y otros comportamientos inapropiados.