

24 再次提出并通过了强有力的执行性立法，据此法律，私营和公立组织将对现行的美国职业
25 安全卫生管理局 (OSHA) 和美国公平就业机会委员会 (EEOC)
26 法律承担责任，新法律的透明、问责和执行性机制将解决工作场所的骚扰、欺凌、侮辱、
27 歧视等问题。蓄意将雇员置于侮辱性的工作环境，造成雇员在心理、生理或经济上受到损
28 害的，法律可允许雇员执行追索权；

29 2. SEIU 503

30 及其会员将坚定立场，继续组织反对工作场所中的反黑人、女性歧视（或针对黑人女性的
31 性别歧视）、体能歧视、性别歧视、同性恋歧视、变性人歧视、以及基于实际或感受性的
32 种族、肤色、宗教、性别、性别身份、性别表达、国籍、年龄、性取向、家庭结构、体型
33 、婚姻状况和教育水平的任何歧视。

34 3. 劳动工业局委员会 (BOLI)

35 通过正式申诉、调查、结果、和整改措施，针对雇主和雇员工作场所骚扰事件建立了透明
36 和追责的年度或双年度报告机制或系统。

37

38 进一步决议：SEIU 503

39 及其领导人和代表会员将与当地、市政和州政府、社区同盟和雇主合作，确保实施问责制度进行
40 追踪和报告，基准目标为：

41 1. 雇主的组织文化绝不容忍骚扰，并提倡尊重和文明；

42 a. 定期评估整个组织的大环境/文化，评估所有工作场所中与欺凌和骚扰有关的风险
43 因素；

44 b. 探索尽量减少上述风险的方法；及

45 c. 广泛沟通，持续致力于建立可问责和可衡量的基准目标。

46 2. 雇主应提供充分的资源执行反欺凌和反骚扰工作，以：

47 a. 确保上述工作的成效，加强雇员对领导层承诺营造无骚扰工作场所的信任

48 b. 制定可量化、可问责的措施，让中层管理者和一线监管人员承担制止和/或回应工
49 作场所骚扰的责任，包括采用指标和绩效审核方法；

50 3. 雇主的反骚扰政策包含以下特定细节：

51 a. 如何申诉骚扰；对观察到的骚扰行为制定透明和责任报告结构，并经常性将该报告
52 结构以多种形式和方法传达给雇员；及

- 53 b. 反骚扰和反欺凌政策应包含雇主应如何提防报告骚扰的雇员受到潜在报复，以及采
54 取哪些措施和行动确保不会发生上述报复。
- 55 4. 雇主实施价值导向政策，强调工作场所的尊严与尊重，在整个机构实施反欺凌、反骚扰、
56 伙伴和旁观者干预培训，以及其他良好实践培训，授予同事权力，向见证骚扰行为的职工
57 提供干预工具，以及针对反骚扰的其他培训。
- 58 5. 进一步决议，工作场所欺凌与骚扰是不可接受的，我们共同提出健康、安全、包容和礼貌
59 的工作场所文化，倡导尊重多元化和所有工作者尊严的工作环境。