



**Unión Internacional
de Empleados de Servicios
Local 503,
Unión de Empleados
Públicos de Oregón**

Comité ESPIA

Resolución 4

Recomendaciones del comité 2022:

___ Aprobar

___ Aprobar como enmendada

___ No aprobar

Lucha contra el abuso y el acoso

1 **Asunto:** lucha contra el abuso y el acoso

2 **Redactada por:** Deanna Boylan, Theodora Ko Thompson, James Jacobson, Paula Peña, Josefina Riggs,
3 Micah Rogers, Joy Vegar, y Emily Wang

4 **Presentada por:** Junta Directiva de SEIU Local 503

5

6 **CONSIDERANDO QUE** para proteger los derechos y la dignidad de todos los trabajadores y centrarse en
7 aquellas personas ignoradas a lo largo de la historia por las uniones de raza blanca, un verdadero
8 compromiso para detener el abuso, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo debe formar parte
9 de la iniciativa de un “lugar de trabajo seguro” de la Unión

10 **CONSIDERANDO QUE** como organización, nos hemos comprometido a ser antirracistas, y nos oponemos
11 al racismo contra los negros y a la discriminación

12 **CONSIDERANDO QUE** el movimiento laboral no tendrá éxito si no nos ocupamos de dismantlar,
13 incluso en el lugar de trabajo, a un nivel sistémico, el racismo contra los negros, el capacitismo, la
14 misoginia negra (o sexismo dirigido contra las mujeres negras), el sexismo, la homofobia, la transfobia, la
15 discriminación basada en la raza real o percibida, el color, la religión, el género, la identidad de género,
16 la expresión de género, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, la estructura familiar, el
17 tipo/tamaño de cuerpo, el estado civil y el nivel educativo.

18 **CONSIDERANDO QUE** desde que el Consejo General del 2018 aprobó una resolución para abordar la
19 lucha contra el abuso y el acoso, los miembros siguen experimentando abuso y acoso de tipo sexista,
20 racista, homofóbico, transfóbico y debido a sus capacidades en sus lugares de trabajo.

21 **CONSIDERANDO QUE** el Consejo General del 2022 es una oportunidad para renovar y actualizar la
22 anterior resolución del Consejo General del 2018 que aborda la lucha contra el abuso y el acoso.

23

24 **EL CONSEJO GENERAL DE SEIU Local 503, OPEU, RESUELVE QUE**

25 TOGETHER WE RISE, SEIU 503 Y SUS MIEMBROS, con otras uniones, aliados, empresas y organizaciones
26 comunitarias abogarán y avanzarán para prevenir el abuso y el acoso en el lugar de trabajo, centrándose
27 en aquellas personas ignoradas a lo largo de la historia por el movimiento laboral blanco, a través de
28 recomendaciones, incluyendo, entre otros, lo siguiente:

29 1. Que SEIU 503 Y SUS MIEMBROS lideren la manera de trabajar para convertirse en el primer
30 estado en introducir y aprobar la legislación contra el acoso, con legisladores que trabajen con
31 los líderes de la unión para volver a introducir y aprobar una legislación fuerte y que se pueda
32 hacer cumplir, que haga que las organizaciones públicas y privadas se responsabilicen de la
33 legislación existente relativa a la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (por su sigla

34 en inglés OSHA) y la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (por su sigla en inglés
35 EEOC) y de que la nueva legislación tenga verdadero poder de acción, con mecanismos
36 transparentes, que permitan la rendición de cuentas y que se puedan hacer cumplir para
37 abordar el acoso y el abuso en el lugar de trabajo y otras prácticas abusivas y discriminatorias en
38 este. La legislación puede incluir un recurso legal para los empleados que se han visto
39 perjudicados psicológica, física o económicamente al verse sometidos deliberadamente a
40 entornos laborales abusivos; y

- 41 2. Que SEIU 503 Y SUS MIEMBROS continuarán organizándose vehementemente contra el racismo
42 hacia los negros, la misoginia negra (sexismo dirigido contra las mujeres negras), el capacitismo,
43 el sexismo, la homofobia, la transfobia y cualquier discriminación basada en la raza, el color, la
44 religión, el género, la identidad de género, la expresión de género, la nacionalidad, la edad, la
45 orientación sexual, la estructura familiar, el tipo/tamaño de cuerpo, el estado civil y el nivel
46 educativo en el lugar de trabajo; y
- 47 3. Que la Comisión de la Oficina de Trabajo e Industria (por su sigla en inglés BOLI) establezca un
48 mecanismo o sistema de seguimiento transparente, que permita la rendición de cuentas y la
49 presentación de informes anual o bianual de los incidentes de acoso en el lugar de trabajo de
50 empleadores y empleados a través de quejas formales, investigaciones, resultados y medidas
51 correctivas.

52

53 **ASIMISMO, SE RESUELVE QUE:** SEIU 503, sus líderes y miembros representados, trabajarán con el
54 gobierno local, de la ciudad y del estado, los aliados de la comunidad y los empleadores para garantizar
55 que haya sistemas que permitan la rendición de cuentas para el seguimiento y la presentación de
56 informes, con objetivos de evaluación comparativa:

- 57 1. Que los empleadores adopten culturas organizativas en las que no se tolere el acoso, y en las
58 que se promueva el respeto y el civismo:
 - 59 a. Con una evaluación periódica del clima/cultura a lo largo de toda la organización en
60 todos sus lugares de trabajo para detectar los factores de riesgo asociados al abuso y al
61 acoso;
 - 62 b. explorar ideas para minimizar esos riesgos; y
 - 63 c. comunicar ampliamente y dar ejemplo de un compromiso constante con objetivos
64 medibles que permitan la rendición de cuentas y la evaluación comparativa.
- 65 2. Que los Empleadores dediquen recursos suficientes a los esfuerzos de prevención del abuso y el
66 acoso, para:
 - 67 a. garantizar la eficacia de estos esfuerzos y reforzar la credibilidad del compromiso de los
68 líderes de crear un lugar de trabajo libre de acoso,
 - 69 b. establecer valoraciones cuantificables y que permitan la rendición de cuentas y que
70 responsabilicen a los gerentes intermedios y a los supervisores de primera línea de la
71 prevención y/o respuesta al acoso laboral, incluso mediante el uso de métricas y
72 revisiones de desempeño.
- 73 3. Que las políticas contra el acoso de los Empleadores incluyan detalles particulares sobre:

- 74 a. cómo denunciar el acoso; de modo que las estructuras de presentación de informes
75 transparentes y que permitan la rendición de cuentas del acoso observado se
76 comuniquen con frecuencia a los empleados, en una variedad de formas y métodos; y
77 b. las políticas contra el abuso y el acoso deben incluir la forma en que los empleadores
78 deben estar alerta ante las posibles represalias en contra de un empleado que denuncie
79 el acoso, y qué medidas y acciones deben tomarse para garantizar que no se produzcan
80 dichas represalias.
- 81 4. Que los Empleadores adopten una prioridad basada en valores para la Dignidad y el Respeto en
82 el Lugar de Trabajo, de manera que haya una capacitación a nivel institucional contra el abuso,
83 el acoso, la intervención de espectadores, y otras capacitaciones sobre mejores prácticas, para
84 empoderar a los compañeros de trabajo y dar a los trabajadores las herramientas para
85 intervenir cuando sean testigos de un comportamiento de acoso, y otras capacitaciones
86 dirigidas a la prevención del acoso.
- 87 5. **ASIMISMO, SE RESUELVE QUE**, el acoso y el abuso en el lugar de trabajo son inaceptables, y que
88 Together We Rise promueve culturas en el lugar de trabajo que sean sanas, seguras, inclusivas y
89 respetuosas, y entornos laborales que respeten la diversidad y la dignidad de todos los
90 trabajadores.