

الاتحاد الدولي لموظفي الخدمات Local 503، نقابة الموظفين العموميين في ولاية أوريغون	لجنة السياسات الاقتصادية والاجتماعية/الشؤون الدولية (ESPIA) قرار 4 توصيات اللجنة لعام 2022: اعتماد _____ عدم اعتماد _____	LOCAL 503 SEIU Stronger Together
--	---	--

مكافحة التنمر والتحرش

الموضوع: مكافحة التنمر والتحرش

كتابة: ديانا بويلان، وثيودورا كو طومسون، وجيمس جاكوبسون، وبارولا بينيا، وجوزيفينا ريجز، وميكا روجرز، وجوي فيغار، وإميلي وانج

تقديم: مجلس إدارة SEIU Local 503

حيث إنه من أجل حماية حقوق وكرامة جميع العمال والتركيز على الأشخاص الذين تم تجاهلهم على مر التاريخ من قبل اتحادات ذوي البشرة البيضاء، يجب أن يكون الالتزام الحقيقي بوقف أعمال التنمر والمضايقة والتمييز في مكان العمل جزءاً من مبادرة الاتحاد تحت عنوان "مكان عمل آمن"

حيث إننا كمنظمة قد التزمنا بمناهضة العنصرية واضطهاد الأشخاص من ذوي البشرة السمراء ومناهضة التمييز العنصرية ضد الأشخاص من ذوي البشرة السمراء، ومن ذوي الإعاقة، وكرهية النساء (أو التمييز الجنسي الموجه إلى النساء من ذوات البشرة السمراء)، والتمييز على أساس الجنس، ورهاب المثلية الجنسية، ورهاب المتحولين جنسياً، والتمييز بناءً على العرق، واللون، والدين، والجنس، والهوية الجنسية، والتعبير عن الجنس، والأصل القومي، والعمر، والتوجه الجنسي، وبنية الأسرة، ونوع/حجم الجسم، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، سواء الفعلي أو الملحوظ منه.

حيث إنه منذ أن أصدر المجلس العام لسنة 2018 قراراً للتعامل مع مكافحة التنمر ومناهضة التحرش، لا يزال الأعضاء يتعرضون للتنمر والتحرش الجنسي والعنصري وكرهية المثليين وكرهية المتحولين جنسياً والمعاقين في أماكن عملهم.

حيث إن قرار المجلس العام في 2022 هو فرصة لتجديد وتحديث قرار المجلس العام لسنة 2018 المنتهي الصلاحية والذي يتناول قضية مكافحة التنمر والتحرش.

تقرّر بمعرفة المجلس العام لدى SEIU LOCAL 503, OPEU ما يلي

أننا ننهض معاً، SEIU 503 وعضويته، جنباً إلى جنب مع الاتحادات الأخرى والحلفاء والشركات والمنظمات المجتمعية، بالمناصرة والسعي لإحراز تقدم فيما يتعلّق بالتصدي لممارسات التنمر والمضايقة في مكان العمل، والتركيز على الأشخاص الذين تم تجاهلهم على مر التاريخ من قبل الحركات العمالية لذوي البشرة البيضاء، من خلال التوصيات، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، بما يلي:

1. سيتولى SEIU 503 وأعضاؤه دور الريادة في العمل كونهم أول ولاية تقدّم وتمرر تشريعات مكافحة ممارسات التنمر، حيث يعمل المشرعون مع قيادة الاتحادات لإعادة تقديم وتميرر تشريعات قوية وقابلة للتنفيذ من شأنها مساءلة المنظمات العامة والخاصة حول تشريعات إدارة السلامة والصحة المهنية (OSHA) ولجنة تكافؤ فرص العمل (EEOC) الحالية والتشريعات الجديدة، مع وضع آليات شفافة وخاضعة للمساءلة وقابلة للتنفيذ للتصدي لممارسات التنمر والمضايقات في مكان العمل وغيرها من الممارسات المسيئة والتمييزية في بيئة مكان العمل. قد يشمل التشريع اللجوء القانوني بالنسبة إلى الموظفين الذين تعرضوا لأذى نفسي، أو جسدي، أو اقتصادي بسبب تعرضهم عمداً لبيئات عمل مسيئة؛
2. سيواصل SEIU 503 وأعضاؤه بقوة التنظيم ضد معاداة الأشخاص من ذوي البشرة السمراء، وكرهية النساء (التمييز الجنسي ضد النساء من ذوات البشرة السمراء)، والأشخاص من ذوي الإعاقة، ومواجهة التمييز على أساس الجنس، ورهاب المثلية الجنسية، ورهاب المتحولين جنسياً، وأي تمييز قائم على أساس العرق، واللون، والدين، والجنس، والهوية الجنسية، والتعبير عن الجنس، والأصل القومي، والعمر، والتوجه الجنسي، وبنية الأسرة، ونوع/حجم الجسم، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي في مكان العمل، سواء بصورة فعلية أو محتملة؛ و

35 أن تطور لجنة مكتب العمل والصناعة (BOLI) آلية أو نظام تتبع شفافاً وخاضعاً للمساءلة، بالإضافة إلى آلية أو نظام إبلاغ
36 سنوي أو نصف سنوي لحوادث المضايقات التي يتعرض لها صاحب العمل والموظفون في مكان العمل من خلال إجراءات
37 التنظيم الرسمية، والتحقيقات، والنتائج، والتدابير التصحيحية.
38

39 **تقرر أيضاً ما يلي:** أن اتحاد SEIU 503، والقادة والأعضاء الممثلين سيعملون مع الحكومة المحلية وحكومة المدينة والولاية والحلفاء
40 المجتمعيين وأصحاب العمل لضمان وجود أنظمة مساءلة للتتبع وإعداد التقارير، في ظل وجود أهداف معيارية:

41 1. أن يضمن أصحاب العمل ترسيخ ثقافات تنظيمية لا يتم فيها التسامح مع المضايقة، مع تعزيز قيم التحضر والاحترام:

42 a. من خلال التقييم المنتظم لمناخ/ثقافة العمل على مستوى المنظمة لجميع أماكن عملهم فيما يتعلّق بعوامل الخطر

43 المرتبطة بممارسات التنمر والمضايقة؛

44 b. البحث عن أفكار تهدف إلى تقليل تلك المخاطر؛ و

45 c. التواصل على نطاق واسع ووضع نموذج للالتزام وفق أهداف قابلة للمساءلة ذات معايير مرجعية وقابلة للقياس.

46 2. أن يخصّص أصحاب العمل موارد كافية لجهود منع ممارسات التنمر والمضايقة، في سبيل:

47 a. التأكد من أن هذه الجهود فعالة وتعزيز مصداقية التزام القيادة بإنشاء مكان عمل خالٍ من المضايقات

48 b. إرساء تدابير قابلة للقياس والمساءلة تحمّل الإدارة، بدايةً من المديرين ذوي المستوى المتوسط وصولاً إلى المشرفين

49 في الخطوط الأمامية، المسؤولية عن منع و/أو مواجهة المضايقات في مكان العمل، بما في ذلك عبر استخدام

50 المقاييس ومراجعات الأداء؛

51 3. أن تتضمن سياسات مكافحة التحرش الخاصة بأصحاب العمل تفاصيل معينة بشأن:

52 a. كيفية تقديم شكوى في حالة حدوث أي مضايقات، مثل أنظمة الإبلاغ الشفافة والمسؤولة عن المضايقات المرصودة

53 وإعلامها بشكل متكرر للموظفين، ضمن مجموعة متنوعة من الأشكال والأساليب؛ و

54 b. لا بُد أن تتضمن سياسات مكافحة التحرش والمضايقات كيف يجب على أصحاب العمل التحلي باليقظة تجاه أي

55 احتمال للانتقام من أي موظف يبلغ عن المضايقات التي يتعرض لها، وما هي الخطوات والإجراءات التي يجب

56 اتخاذها لضمان عدم حدوث مثل هذه الأفعال الانتقامية.

57 4. أن يتبنى أصحاب العمل أولوية قائمة على القيم للبحث على التحلي بالكرامة والاحترام في مكان العمل بحيث يتم توفير تدريب

58 على مستوى المؤسسة لمكافحة ممارسات التنمر ومكافحة التحرش وتدخل أي من المازة والمدافعين وغير ذلك من التدريبات

59 على أفضل الممارسات لتمكين زملاء العمل ومنح العمال الأدوات اللازمة للتدخل عندما يشهدون سلوكاً مزعجاً وتدريبات

60 أخرى لمنع التحرش.

61 5. **تقرّر أيضاً** أن المضايقات والتنمر في مكان العمل أمر غير مقبول، ولا بُد من أن نرتقي معاً من أجل إرساء ثقافات مكان العمل

62 الصحية والأمنة والشاملة والمحترمة ومن أجل بيئات مكان العمل التي تتعلق بدعم التنوع والحفاظ على كرامة جميع العمال.