COMPROMISO DE CULTURA EN EL LUGAR DE TRABAJO

El compromiso de la cultura del lugar de trabajo a salvo del odio llama a todas partes interesadas de la industria de la construcción para promover la diversidad, equidad e inclusión al abordar claramente la cultura del lugar de trabajo.

Dado que el racismo y el sexismo prevalecientes continúan creando entornos laborales hostiles, impactan la retención de una fuerza laboral calificada y dañan de manera desproporcionada a las mujeres, Indígenas y otras personas de color (BIPOC), el lugar de trabajo Safe from Hate Positive Culture Pledge describe un conjunto específico de acciones que las organizaciones abajo firmantes llevar a cultivar un lugar de trabajo respetuoso, a salvo del odio, el racismo, el sexismo, la discriminación, acoso e intimidación, donde todos los trabajadores están a salvo, respetados y tienen dignidad en trabajo y en la industria de la construcción.

Todos los signatarios actúan como líderes de sus organizaciones y se han comprometido a implementando el siguiente compromiso dentro de sus instituciones y ámbito de influencia. Cuando las empresas ya hayan implementado uno o más de los compromisos, el abajo firmante se compromete a apoyar a otros líderes de la industria a hacer lo mismo.

Como líderes de algunos de los empleadores de la construcción más grandes de la región, sindicatos, asociaciones y organizaciones comunitarias con las que nos relacionamos y gestionamos miles de trabajadores y desempeñan un papel fundamental para garantizar que la diversidad, la equidad y la inclusión son fundamentales para la cultura de la construcción y que nuestras organizaciones son representativas de las comunidades a las que servimos. Además, sabemos que la cultura positiva en el lugar de trabajo es buena para el resultado final de nuestra industria: minimiza los paros laborales y la pérdida de tiempo, mejora desempeño, apoya protocolos de seguridad, mejora el compromiso de los empleados, apoya retención de una fuerza laboral calificada, aumenta la salud y el bienestar de los trabajadores y

aumenta la productividad general.

En pocas palabras, organizaciones con un lugar de trabajo positivo

la cultura funciona mejor.

Reconocemos que la diversidad, la equidad y la inclusión son cuestiones multifacéticas

y que debemos abordar estos temas de manera integral para involucrar mejor

y apoyar a todos nuestros trabajadores en la industria, y en particular a aquellos que han

históricamente excluidos y marginados. Para nosotros, esto significa comprometernos

a cuatro objetivos iniciales que catalizan más conversaciones y acciones en torno a

una cultura positiva en el lugar de trabajo dentro del lugar de trabajo y nuestra industria, así como

Fomentar la colaboración entre nuestras organizaciones:

1. **Haremos cumplir una política de cero tolerancia:**

Como empleadores, trabajaremos con nuestros socios laborales, subcontratistas y otras partes interesadas para hacer cumplir una política de tolerancia cero, que definimos como responsabilizar a cualquier

empleado que instiga, apoya o no informa cualquier incidente en el lugar de trabajo. Reconociendo

que si bien todos somos responsables de garantizar la equidad en nuestra industria, los aprendices tienen la

menos poder, y las mujeres y los trabajadores del BIPOC son los más vulnerables a las represalias, por lo que

Los líderes deben rendir cuentas. Reconocemos que, como líderes de la industria,

tenemos que establecer la expectativa de que no se tolerará ningún comportamiento hostil. Lo haremos

hacer esto comunicando protocolos claros y haciendo cumplir las consecuencias reales, incluyendo

posible remoción de cualquier empleado relevante, e investigación rápida y completa que

podría dar lugar a suspensiones y terminaciones, conforme a cualquier colectivo aplicable

acuerdos de negociación, políticas de recursos humanos y según lo permitan las leyes laborales estatales y federales.

2. **Implementaremos y expandiremos positivamente Educación sobre cultura en el lugar de trabajo en todos nuestros lugares de trabajo:**

Adoptaremos e implementaremos capacitaciones de cultura en el lugar de trabajo comprobadas. Todos los socios se comprometen

a este compromiso acuerdan implementar la capacitación sobre cultura positiva en el lugar de trabajo adoptada con todos

empleados actuales y / o miembros del sindicato dentro de los seis meses posteriores a la firma de este compromiso,

especialmente priorizando el liderazgo dentro de su organización.

LAS MEDIDAS ADICIONALES INCLUYEN:

»Todos los empleados en el lugar, específicamente los de supervisión y gestión, embarcaciones de nivel

las personas y los aprendices recibirán la educación cultural positiva en el lugar de trabajo como parte de

sus procesos de orientación, pero a más tardar dentro de una semana de su fecha de contratación

»Los aprendices recibirán formación en el plazo de un mes a partir de la fecha de inscripción.

»Los sindicatos proporcionarán capacitaciones de" actualización "para los trabajadores jornaleros

»Los programas de formación previa al aprendizaje proporcionarán formación a los participantes del programa en

sus modelos de entrenamiento

»Los empleados recibirán formación continua o" actualizaciones "al menos una vez al año.

Al trabajar juntos, podemos crear la masa crítica en todos los oficios y empresas,

normalizando así la intolerancia total a la hostilidad y el acoso en la Construcción

y crear una industria segura, saludable e inclusiva donde todos sean bienvenidos y

a salvo del odio.

3. **Seguiremos trabajando con nuestra comunidad socios para apoyar y reclutar talentos diversos:**

Reconocemos el valor de aumentar la diversidad de nuestros empleados y mantener la

industria en línea con las tendencias demográficas actuales. Esto es fundamental para seguir siendo competitivo,

innovadora y relevante en el mercado. Continuaremos profundizando nuestras conexiones con socios de la fuerza laboral de la comunidad y programas de capacitación previa al aprendizaje, asegurando

mayor formación, contratación y retención de sus electores.

4. **Cultivaremos la retención y el liderazgo esfuerzos de desarrollo:**

Cada una de nuestras organizaciones reconoce el alto costo de la rotación de la fuerza laboral, sin embargo,sabemos que estas cifras no han mejorado y siguen siendo preocupantes. Realmente cambiar la industria, debemos abordar la falta de diversidad en las posiciones de liderazgo. Lo haremos comprometerse con estrategias que garanticen la estabilidad y el crecimiento de la trayectoria profesional para personas subrepresentadas, incluidos los esfuerzos de tutoría formalizados y la mejor formación de calidad para trabajadoras y mujeres de BIPOC. Además, nos comprometemos a hacer oportunidades de promoción en puestos de liderazgo disponibles para BIPOC y mujeres. Si bien los esfuerzos sin duda tomarán tiempo, nos comprometemos a realizar un seguimiento de nuestro desempeño. y responsabilizarse mutuamente de mejorar el progreso. Reconocemos que cada organización está en un lugar diferente, pero debemos empezar por algún lado. Un primer paso es comprometerse con un Plan específico de diversidad, equidad e inclusión dentro de nuestra propia organización dentro de los seis meses posteriores a la firma, que está listo para compartir con la comunidad.

Si bien estos cuatro compromisos no son la respuesta completa, creemos que son pasos importantes y concretos hacia una construcción más segura y productiva lugares de trabajo. Esperamos que nuestra lista de signatarios crezca e invitamos a otros líderes de la industria de la construcción que se unan a nosotros. Unámonos para cumplir la promesa inherente de que toda nuestra gente debería poder ofrecer lo mejor a trabajar y liberar todo su potencial. Trabajando juntos dentro de nuestra industria, podemos cultivar un cambio significativo y crítico.