



JOBSITE CULTURE PLEDGE

The Safe from Hate Jobsite Culture Pledge calls on all industry stakeholders in the construction industry to advance diversity, equity, and inclusion by clearly addressing jobsite culture.

Because prevalent racism and sexism continue to create hostile work environments, impact retention of a skilled workforce, and disproportionately harm women, Black, Indigenous and other people of color (BIPOC), the Safe from Hate Positive Jobsite Culture Pledge outlines a specific set of actions the undersigned organizations will take to cultivate a respectful workplace, safe from hate, racism, sexism, discrimination, harassment, and bullying, where all workers are safe, respected and have dignity at work and in the construction industry.

All the signatories serve as leaders of their organizations and have committed to implementing the following pledge within their institutions and realm of influence. Where companies have already implemented one or more of the commitments, the undersigned commit to support other industry leaders in doing the same.

As leaders of some of the region's largest construction employers, unions, trade associations, and community based organizations, we engage with and manage thousands of workers and play a critical role in ensuring that diversity, equity and inclusion are core to construction culture and that our organizations are representative of the communities we serve. Moreover, we know that positive jobsite culture is good for our industry's bottom line: it minimizes work stoppages and lost time, improves performance, supports safety protocols, enhances employee engagement, supports retention of a skilled workforce, increases health and wellness of workers and increases overall productivity.

Simply put, organizations with a positive jobsite culture perform better.

We recognize that diversity, equity and inclusion are multi-faceted issues and that we need to tackle these subjects holistically to better engage and support all of our workers in the industry, and in particular those who have been historically excluded and marginalized. For us, this means committing to four initial goals that will catalyze further conversation and action around a positive jobsite culture within the workplace and our industry, as well as foster collaboration among our organizations:

1. We will enforce a zero-tolerance policy:

As employers, we will work with our labor partners, subcontractors, and other stakeholders, to enforce a zero-tolerance policy, which we define as holding accountable any employee who instigates, supports, or fails to report any jobsite incidents. Recognizing that while we are all responsible for ensuring equity in our industry, apprentices have the least power, and women and BIPOC tradesworkers are most vulnerable to retaliation so it is up to those in leadership to be accountable. We recognize that, as industry leaders, we need to set the expectation that any hostile behavior will not be tolerated. We will do this by communicating clear protocols and enforcing real consequences, including possible removal of any relevant employees, and prompt and thorough investigation that could lead to suspensions and terminations, as aligned with any applicable collective bargaining agreements, HR policies and as state and federal labor laws allow.

2. We will implement and expand positive jobsite culture education on all our jobsites:

We will adopt and implement proven jobsite culture trainings. All partners committing to this pledge agree to implement the adopted positive jobsite culture training with all current employees and/ or union members within six months of signing this pledge, especially prioritizing leadership within their organization.

ADDITIONAL MEASURES INCLUDE:

- » All onsite employees, specifically supervisory and management, journey level craft persons and apprentices shall receive the positive jobsite culture education as part of their orientation processes, but no later than within one week of their hire date
- » Apprentices will receive training within one month of their enrollment date
- » Unions will provide journeyworker “upgrade” trainings
- » Pre-Apprenticeship Training Programs will provide training to program participants in their training models
- » Employees will receive ongoing training or “refreshers” at least annually


By working together, we can create the critical mass across trades and companies, thereby normalizing the complete intolerance of hostility and bullying in Construction and creating a safe, healthy, and inclusive industry where all are welcome and safe from hate.

3. We will continue to work with our community partners to support and recruit diverse talent:

We recognize the value of increasing the diversity of our employees and in keeping the industry in line with current demographic trends. This is critical to remain competitive, innovative, and relevant in the market. We will continue to deepen our connections to community workforce partners and pre-apprenticeship training programs, ensuring increased training, hiring and retention of their constituents.

4. We will cultivate retention and leadership development efforts:

Each of our organizations recognizes the high cost of workforce turnover, yet we know that these figures have not improved and remain troubling. To really change the industry, we must address the lack of diversity in leadership positions. We will commit to strategies that ensure stability and career pathway growth for historically underrepresented people, including formalized mentoring efforts and improving quality training for BIPOC workers and women. Furthermore, we will commit to making promotional opportunities into leadership positions available to BIPOC and women. While the efforts will no doubt take time, we commit to tracking our performance and holding each other accountable to improved progress. We recognize that every organization is in a different place, but we must start somewhere. A first step is to commit to a specific Diversity, Equity, and Inclusion Plan within our own organization within six months after signing, which is ready to share with the community.



While these four commitments are not the complete answer, we believe they are important, concrete steps toward building safer and more productive workplaces. We hope our list of signatories will grow, and we invite other construction industry leaders to join us. Let us come together to make good on the inherent promise that all of our people should be able to bring their best selves to work and unleash their full potential. By working together within our industry, we can cultivate meaningful and critical change.



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 prevalentes 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 catalizarán 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 comprometernos 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 comprometernos 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.



PLEDGE SIGNATORIES





PLEDGE SIGNATORIES

