

Često postavljana pitanja na AFSCME/ONA forumima u Kavingtonu

Postoji li ikakvo rješenje za članove kojima je učinjena nepravda? Kako možemo te ljude učiniti cjelovitima? Kome ih možemo uputiti?

Ovo je dio namjere [grupne tužbe](#) i zašto nam treba više ljudi koji će se javiti i prijaviti svoja iskustva. Pojedinci koji potpišu tužbu će dobiti pomoć od advokata Oregon AFSCME-a i imati priliku da budu cjeloviti. Za više informacija, [pošaljite e-poštu Valiriji Luis](#) sa svojim punim imenom, adresom, imejl adresom i datumima vašeg zaposlenja u OHSU. (Imajte na umu da morate navesti svoje ime kako bismo znali s kim da razgovaramo kako bismo mogli zatražiti povrat za vas.)

Kako rješavamo slučajeve uznemiravanja i diskriminacije? Šta je EEOC?

Odjel za afirmativne akcije i jednake mogućnosti OHSU-a ne istražuje efektivno slučajeve uznemiravanja i diskriminacije niti smatra rukovodstvo odgovornim; umjesto toga izgleda da funkcionišu da podržavaju OHSU. Bolja opcija je da [prijavite američkoj Komisiji za jednake mogućnosti zapošljavanja](#), saveznoj agenciji koja istražuje slučajeve uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu. Možete prijaviti EEOC-u u roku od jedne godine od navodnog diskriminatornog incidenta ili godinu dana nakon što ste saznali da se incident dogodio. EEOC može djelovati kao neutralna treća strana i tamo možete tražiti kompenzaciju štete.

Kako se naši sindikati u OHSU-u nose sa lošim menadžerima?

Ako saznamo za lošeg menadžera, jedan od naših upravitelja ili predstavnika osoblja ima ovlaštenje da podnese zahtjev za informacijama kako bi pregledao informacije u dosijeu menadžera. Ovo nam može pomoći da utvrdimo koliko je štete menadžer prouzročio i da odlučimo da li da nastavimo sa žalbom. Pored toga, pristup ovim informacijama može pomoći u slučaju zaposlenika prilikom podnošenja žalbe EEOC-u. Također, možemo prijaviti loše menadžere Odjelu za radne odnose OHSU-a.

Kako možemo promijeniti kulturu u OHSU-u?

Uključivanje je prvi korak. Postati sindikalni upravitelj je odličan način da se to učini. Program upravitelja lokalnog 328 obučava vas da se bolje osjećate s našim ugovorom kako biste mogli pomoći da ga provedete u svom radnom području, identificate kršenja ugovora i podnesete pritužbe kako biste menadžere pozvali na odgovornost. Služenje kao upravitelj je takođe odličan način da se povežete sa zaposlenima izvan vaše direktne radne jedinice — to može pomoći u identifikaciji zajedničkih problema i boljem iskorištavanju podrške vaših kolega. Za više informacija, [pošaljite e-poštu našem glavnom stjuardu, Halei Volford Davisu](#).

Kako možemo podržati ostale članove naše sindikalne porodice i biti partneri u akciji?

Moramo stvoriti više prostora za sve OHSU sindikate da se okupe i podijele svoja iskustva — forumi u Kavingtonu bili su samo početak. Jedan od načina na koji to možemo učiniti je da dijelimo liste loših menadžera i identifikujemo menadžere koji nanose najveću štetu. Što više možemo zajednički podijeliti i izvijestiti o ovim iskustvima, to bolje možemo smatrati OHSU odgovornim. Nadalje, bolje razumijevanje prioriteta

tokom pregovora svakog od naših sindikata o ugovoru je ključno, tako da se svi možemo boriti za opće dobro.

Hoće li novi odbori za nadzor ili implementaciju Kovingtona rješavati kadrovske probleme OHSU-a?

Kadrovska pitanja se najbolje rješavaju za pregovaračkim stolom i pritiskom javnosti, a ne kroz ove posebne komisije.

Kako može pomoći program za upravljanje jedinicom Local 328?

Naš sindikat je imao mnogo uspjeha s našim programom za upravljanje jedinicom. Upravitelji jedinica pomažu svojim radnim jedinicama da budu informirani o sindikalnim poslovima i novostima, i pomažu u organizaciji svojih saradnika tako da više nas bude zajedno kada naš sindikat provodi direktne akcije. Za više informacija, [e-mail unitstewards@local328.org](mailto:unitstewards@local328.org).

Šta je medijacija i kada bi je zaposleni trebali koristiti?

Medijacija je način da strane u sporu rade na rješavanju svojih nesuglasica. Može pružiti neformalno rješenje za probleme i sukobe na radnom mjestu. Ne koristi se da se neko smatra odgovornim za svoje postupke i ne bi se trebao koristiti za rješavanje slučajeva uznemiravanja i diskriminacije.