|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| A close up of text on a black background  Description automatically generated | **พนักงานผู้ให้บริการ** | การเป็นตัวแทนพนักงาน | |
| **สหภาพระหว่างประเทศ** | *ข้อมติที่ 3* | |
| **Local 503** | คำแนะนำของคณะกรรมการ ประจำปี 2022: | |
| **สาธารณชนโอเรกอน** | \_\_\_ ผ่านมติ | \_\_\_ ผ่านตามที่ปรับแก้ |
| **สหภาพพนักงาน** | \_\_\_ ไม่ผ่านมติ |  |

**การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับความเท่าเทียม**

**หัวข้อ**: การเจรจาต่อรองเกี่ยวกับความเท่าเทียม

**เรียบเรียงโดย:** Deanna Boylan, Theodora Ko Thompson, James Jacobson, Paula Peña, Josefina Riggs, Micah Rogers, Joy Vegar และ Emily Wang

**ยื่นโดย:** บอร์ดบริหาร SEIU Local 503

**ด้วยเหตุที่** สมาชิกของเราจะมีสิทธิ์มีเสียงในที่ทำงานและได้รับพลังส่วนรวมที่ส่งผลกระทบกับชีวิตของพวกเขาในเชิงบวกผ่านการเจรจาต่อรอง

**ด้วยเหตุที่** แผนกลยุทธ์ของสหภาพของเราจะรวมเป้าหมายของการเอาชนะปัญหาหลักในเรื่องค่าแรง การดูแลสุขภาพ และการเกษียณอายุผ่านทุกช่องทางที่เป็นไปได้ เช่น การเจรจาต่อรอง การเมือง การรณรงค์ในสถานที่ทำงานและชุมชน ขณะที่มองการเจรจาต่อรองด้วยมุมมองที่ว่านโยบายส่งผลต่อสมาชิกผิวสี ผู้อพยพ ผู้พิการ สตรี และสมาชิก LGBTQIA+ แตกต่างกันอย่างไร

**ด้วยเหตุที่** การประชุมสภาสามัญปี 2020 ของเรา ได้ผ่านมติในการสร้างกลุ่มทำงานการเจรจาต่อรองอย่างเท่าเทียม โดยได้กำหนดคำแนะนำในการเจรจาต่อรองในหัวข้อต่อไปนี้

1. การสร้างกระบวนการที่เป็นที่ยอมรับและเป็นธรรมในการสรรหาบุคคลผิวสี ผู้อพยพ สตรี บุคคลผู้พิการ และสมาชิก LGBTQIA+ เพื่อเข้าร่วมทีมเจรจาต่อรองและทีมดำเนินการด้านสัญญา
2. การระบุถึงประเด็นในการเจรจาต่อรองที่ส่งผลต่อแรงงานผิวสี ผู้อพยพ สตรี บุคคลผู้พิการ และแรงงาน LGBTQIA+ ในสัดส่วนที่ไม่เหมาะสม
3. การใช้วิธีการที่เป็นที่ยอมรับในการแปลแบบสำรวจการเจรจาและการเจรจาต่อรองอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เพื่อให้สมาชิกทั้งหมดสามารถทราบถึงข่าวสารการเจรจาต่อรองที่กำลังเกิดขึ้นที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขาได้ และสามารถเข้าถึงเพื่อเข้าในสหภาพของพวกเขาได้อย่างเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงภาษาที่พวกเขาพูด

**ให้สภาสามัญของ SEIU Local 503, OPEU ดำเนินการแก้ไขปรับปรุง:** ทีมเจรจาของ SEIU Local 503 ทั้งหมดจะต้องนำข้อแนะนำของกลุ่มทำงานการเจรจาต่อรองอย่างเท่าเทียมมาพิจารณา และจะคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากข้อเสนอในการเจรจาที่เกิดขึ้นที่มีต่อแรงงานจากชุมชนชายขอบที่มีมาแต่เดิมด้วย

**ให้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม:** ทีมเจรจาจะสำรวจและให้ความสำคัญกับการเอาชนะภาษาในสัญญาในหัวข้อต่อไปนี้:

1. การต่อต้านการล่วงละเมิดและการกลั่นแกล้งอย่างเอาจริงเอาจัง, สัญญา, ภาษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีต่อกลุ่ม BIPOC, LGBTIA+ และสตรี, การเหยียดผู้พิการ, การเหยียดผู้สูงอายุ และการเลือกปฏิบัติทุกรูปแบบ
2. การเหยียดเชื้อชาติ การเลือกปฏิบัติ การคุกคามเล็กๆ น้อยๆ ความลำเอียงอย่างชัดเจนหรือที่เห็นเป็นนัย และการละเมิดในประเด็นเรื่องสุขภาพ
3. การเข้าถึง สิทธิ และการคุ้มครองในเรื่องเพศและการข้ามเพศ รวมถึงการดูแลสุขภาพของบุคคลข้ามเพศ
4. ภาระงานที่เท่าเทียมที่ตระหนักถึง “งานที่ไม่มีใครมองเห็น” ด้วย รวมถึงแรงงานที่ต้องรองรับอารมณ์ ที่สตรี คนพื้นเมืองที่มีผิวดำและคนผิวสี และพนักงานที่พูดหลายภาษาต้องแบกรับ
5. ตรวจสอบภูมิหลังและการใช้ข้อมูลดังกล่าว และผลกระทบที่มีต่อผู้ที่เคยถูกจองจำ โดยเฉพาะคนผิวดำและน้ำตาลที่ได้รับผลกระทบในสัดส่วนที่ไม่เหมาะสม
6. การแก้ไขประเด็นปัญหาในเรื่องแรงงานจากชุมชนชายขอบที่มีมาแต่เดิม (ตัวอย่าง: การสัมภาษณ์พนักงานที่ลาออก กลุ่มทรัพยากรพนักงาน และช่องว่างที่เกิดจากอัตลักษณ์ตัวตนอื่นๆ และติดตามอัตราการลาออกของแรงงานจากชุมชนชายขอบที่มีมาแต่เดิม)

**ให้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเพิ่มเติม:** ทีมเจรจาต่อรองทั้งหมดจะได้รับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียม ซึ่งจะรวมถึงกรอบความคิดผ่านวิธีการต่างๆ ที่จุดประสงค์ในการเจรจาจะส่งผลกระทบที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละชุมชน