

1 **Asunto:** Aumentar la capacidad de nuestros delegados para defender a los miembros que
2 sufren discriminación en el lugar de trabajo.

3 **Autor:** Angela Jelley, Emily Wang, Fox Blackhorn, Gina Esqueda, Ivonne Rivero, Paula
4 Pena, Theo Ko-Thompson, Nannette “D” Carter-Jafri, Thuy Huyen, Leann Ivers

5 **Enviado por:** SEIU Local 503’s Comité de Derechos Civiles y Humanos

6
7 **Considerando que,** Todo trabajador merece un lugar de trabajo libre de discriminación
8 y acoso.

9
10 **Considerando que,** Muchos miembros de todo nuestro sindicato, que pertenecen a
11 comunidades históricamente marginadas, actualmente enfrentan discriminación y/o
12 acoso en el lugar de trabajo.

13
14 **Considerando que,** Como sindicato, tenemos la obligación legal, ética y organizacional
15 de representar a todos los miembros de manera justa y equitativa.

16
17 **Considerando que,** Algunos de nuestros delegados no tienen la capacitación, las
18 herramientas o la capacidad para apoyar a los miembros que enfrentan discriminación
19 y/o acoso en el lugar de trabajo.

20
21 **POR LO TANTO, SE RESUELVE POR EL CONSEJO GENERAL DEL SEIU
22 LOCAL 503 OPEU que**

23 SEIU Local 503 está comprometido con un esfuerzo integral de todo el sindicato para
24 aumentar la capacidad de nuestros delegados para apoyar a los miembros que sufren
25 discriminación en el lugar de trabajo proporcionando y exigiendo capacitación,
26 educación y apoyo continuo sobre equidad e inclusión para todos los delegados. Estos
27 sistemas de apoyo brindarán a los delegados el desarrollo de habilidades de equidad e
28 inclusión para representar a los miembros que enfrentan discriminación y acoso en el
29 lugar de trabajo, herramientas de promoción de adaptaciones de ADA, capacitación
30 sobre la aplicación de nuestro Código de Conducta en espacios y eventos sindicales,
31 los cuales estarán disponibles en línea en varios idiomas.

32
33 **POR LO TANTO, SE RESUELVE POR EL CONSEJO GENERAL DEL SEIU
34 LOCAL 503 OPEU
35 que**

36 SEIU Local 503 se compromete a negociar un lenguaje más fuerte y aplicable contra la
37 discriminación y el acoso en todos nuestros contratos.

38 **ADEMÁS SE RESUELVE POR EL CONSEJO GENERAL DEL SEIU LOCAL
39 503**

40 **OPEU:** que SEIU Local 503 se compromete a invertir recursos en reclutar y retener
41 delegados de comunidades históricamente marginadas y oprimidas, miembros que
42 hablan otros idiomas además del inglés o que son bilingües, y miembros de otros grupos

43 demográficos o comunidades actualmente subrepresentados en nuestro sindicato, como
44 los trabajadores jóvenes.
45

DECLARACIONES DE IMPACTO

Financiero: Esto se incorporaría a nuestro programa actual de administradores, por lo que no habría un impacto financiero.

Equidad: La implementación de una capacitación integral en equidad e inclusión para todos los delegados, según lo propuesto por el Comité de Derechos Civiles y Humanos del Local 503 de SEIU, mejorará significativamente la capacidad de nuestro sindicato para abogar por los miembros que enfrentan discriminación y acoso en el lugar de trabajo. Al exigir educación y apoyo continuo, nos aseguramos de que todos los delegados (stewards) estén bien equipados con las habilidades necesarias para representar y apoyar a los miembros marginados de manera efectiva. Esta resolución promueve una cultura de inclusión y equidad, abordando directamente las necesidades de las comunidades históricamente marginadas dentro de nuestra unión. Además, al invertir en el reclutamiento y la retención de stewards de diversos orígenes, incluidos los miembros bilingües y los de grupos demográficos subrepresentados, fomentamos un liderazgo más representativo que refleja la diversidad de nuestra membresía.

Legal: Las repercusiones jurídicas de esta resolución dependen de cómo se aplique. Proporcionar capacitación específica a los delegados sobre temas de discriminación en el lugar de trabajo es importante para brindar una mejor representación a los trabajadores. También es importante que la capacitación brinde orientación para navegar el papel de un delegado y las posibles ramificaciones si los delegados ofrecen asesoramiento legal como no abogados con respecto a reclamos de derecho laboral no contractual para evitar la responsabilidad del delegado o el sindicato. La capacitación puede ayudar a los delegados a dirigir a los empleados a los recursos y ayudar a recopilar información a través de la capacidad del Sindicato para solicitar información que pueda ayudar a los empleados a presentar sus propios reclamos laborales. La capacitación también puede ayudar a los administradores a advertir a los empleados de los plazos cortos para presentar una queja de BOLI o un aviso de reclamo por agravio para que puedan obtener asesoramiento legal de inmediato. La capacitación también puede ayudar a los delegados a identificar sesgos en las investigaciones, fortaleciendo su representación de los trabajadores a través del proceso de investigación y quejas. Con respecto al compromiso de negociar un lenguaje más fuerte y aplicable contra la discriminación y el acoso en nuestros contratos, el Sindicato debe tener mucho cuidado en el lenguaje de negociación para garantizar que no se requiera que las reclamaciones legales sean arbitradas o que el arbitraje resulte en una "preclusión de asuntos", donde los hechos encontrados por un árbitro podrían ser vinculantes para el litigio sobre los mismos temas. De hecho, los empleadores prefieren arbitrar las reclamaciones laborales en lugar de litigarlas en los tribunales porque los recursos en el arbitraje son menores que los daños disponibles a través de una demanda y existe un riesgo sustancial de que los empleadores puedan aprovecharse de la propuesta del Sindicato de arbitrar las quejas contra la discriminación en detrimento de los empleados. Los árbitros también son contratistas independientes sin un flujo de ingresos garantizado y la falta de diversidad en los árbitros laborales es un problema reconocido

por los sindicatos e incluso por algunos empleadores. Cualquier lenguaje contractual propuesto por el Sindicato o el Empleador con respecto al arbitraje de discriminación, adaptación o acoso debe ser revisado por el Departamento Legal del Sindicato para evitar la posibilidad de socavar las reclamaciones de los trabajadores en virtud de la ley o crear responsabilidad para el Sindicato por hacerlo. En resumen, esta resolución debe ser apoyada, siempre y cuando se implemente teniendo en cuenta las cuestiones descritas anteriormente con la consulta del Departamento Jurídico.

Político: Sin impacto