

2024 Committee Recommendations:

Do Pass \_\_\_\_\_ Pass as Amended \_\_\_\_\_

Do Not Pass \_\_\_\_\_ Held in Committee \_\_\_\_\_

1 **Asunto:** Priorizar y hacer un seguimiento de la equidad, la inclusión y la pertenencia de  
2 la organización

3 **Escrito por:** Angela Jelley, Emily Wang, Fox Blackhorn, Gina Esqueda, Ivonne Rivero,  
4 Paula Pena, Theo Ko-Thompson, Nannette “D” Carter-Jafri, Leann Ivers, Thuy Huyen,  
5 Comité de Derechos Civiles y Humanos

6 **Presentado por:** Junta de Directores

7  
8 **YA QUE** Nos comprometimos como organización, a través de nuestro plan estratégico  
9 de 5 años, a convertirnos en un sindicato antirracista, equitativo e inclusivo.

10 **YA QUE** Hemos reafirmado nuestro compromiso con estos valores dando prioridad a lo  
11 siguiente: abordar la negociación desde el punto de vista de cómo las políticas afectan a  
12 los grupos marginados; llevar a cabo campañas que afecten a las comunidades  
13 subrepresentadas y fomentar un nuevo liderazgo mediante la creación de nuevas vías para  
14 identificar, reclutar, desarrollar y retener a los miembros de las comunidades histórica y  
15 sistemáticamente marginadas (es decir, negros, indígenas, personas de color,  
16 LGBTQIA2S+, inmigrantes, personas que viven con una discapacidad).

17 **YA QUE** Nuestro poder colectivo es la base de la fuerza de nuestro sindicato.

18 **YA QUE** Para mantener un movimiento sindical robusto y resiliente, es esencial priorizar  
19 constantemente la inclusión y fomentar un sentido de pertenencia entre todos los  
20 miembros.

21 **YA QUE** Al igual que cualquier otro objetivo que establezcamos como Sindicato, por  
22 ejemplo, nuestras estrategias de crecimiento de miembros o estructuras de CAT, para  
23 evaluar con precisión nuestro trabajo, es imperativo que hagamos un seguimiento de  
24 nuestro progreso y establezcamos puntos de referencia claros para el éxito.

25 **YA QUE** Hemos involucrado, colaborado y centrado las voces de los miembros de  
26 comunidades histórica y sistemáticamente marginadas, incluidos los líderes de los  
27 caucus, en nuestra planificación estratégica de 5 años que han dirigido a nuestro sindicato  
28 a priorizar nuestro objetivo de ser un sindicato antirracista, equitativo e inclusivo, por lo  
29 tanto,  
30

31 **RESUÉLVASE POR EL CONSEJO GENERAL DE SEIU LOCAL 503 OPEU** que nos  
32 comprometemos a realizar un seguimiento activo de nuestro progreso en nuestros  
33 esfuerzos de equidad e inclusión organizacional e informar regularmente sobre los  
34 avances que logramos año tras año, asegurando la transparencia y la rendición de cuentas  
35 en nuestro camino hacia una unión más inclusiva y equitativa. Esto incluye la  
36 implementación y/o mejora de los mecanismos de seguimiento para lo siguiente:

- 37
- Incidencias de discriminación en el lugar de trabajo
- 38
- Quejas sobre el Código de Conducta, específicamente los infractores reincidentes.
- 39
- Reclutamiento y retención de miembros líderes de comunidades histórica y
- 40
- sistemáticamente marginadas.

- 41 • Idiomas, además del inglés, hablados por nuestros miembros.
- 42 • Nuestros esfuerzos para asegurar un lenguaje contractual más fuerte en las áreas de
- 43 equidad, inclusión, contra el acoso y contra la discriminación.
- 44 • Nuestros esfuerzos implementando las resoluciones de nuestro consejo general
- 45 relacionadas con la equidad y la inclusión.

46  
47 **RESUÉLVASE POR EL CONSEJO GENERAL DE SEIU LOCAL 503 QUE**  
48 **SEIU Local 503 creará o mejorará lo siguiente:**

- 49 • Nuestro proceso interno para recopilar datos demográficos y negociar con los
- 50 empleadores un lenguaje más sólido sobre la recopilación de datos.
- 51 • Analizar los datos de las quejas, centrándose especialmente en la demografía y los
- 52 problemas del lugar de trabajo relacionados con la discriminación.
- 53 • Brindar capacitación a nuestros caucus sobre los datos disponibles para facilitar el
- 54 crecimiento de la membresía.

55  
56 **RESUÉLVASE POR EL CONSEJO GENERAL DEL SEIU LOCAL 503 OPEU** que  
57 daremos prioridad a nuestros valores de justicia social y económica como sindicato en  
58 todos nuestros futuros planes estratégicos quinquenales y nos aseguraremos de llevar a  
59 cabo nuestro proceso de planificación estratégica de 5 años con una perspectiva de  
60 equidad e inclusión, involucrando activamente las voces de las comunidades histórica y  
61 sistemáticamente marginadas, en los diversos idiomas que hablan nuestros miembros, a  
62 través de tele-ayuntamientos, comunicaciones escritas y otras formas de participación.

#### DECLARACIONES DE IMPACTO

**Financiero:** Podría incorporarse al programa actual con el Departamento de Equidad e Inclusión Organizacional y no habría impacto financiero adicional.

**Equidad:** La resolución de priorizar y hacer un seguimiento de la equidad, la inclusión y la pertenencia organizacional fortalecerá profundamente el compromiso de SEIU Local 503 de ser un sindicato antirracista, equitativo e inclusivo. Al establecer puntos de referencia claros para el éxito e informar regularmente sobre nuestro progreso, garantizamos la transparencia y la rendición de cuentas. Esta iniciativa no solo fomentará un sentido de pertenencia entre todos los miembros, sino que también mejorará nuestro poder colectivo al involucrar activamente y elevar a las comunidades históricamente marginadas, lo que en última instancia impulsará a nuestro sindicato hacia una mayor justicia social y económica.

**Legal:** Sin impacto

**Política:** Sin impacto