

工会运营 (UO #3)

1 **标题:** 优先考虑和跟踪组织的公平性、包容性和归属感
2 **作者:** Angela Jelley, Emily Wang, Fox Blackhorn, Gina Esqueda, Ivonne Rivero, Paula
3 Pena, Theo Ko-Thompson, Nannette “D” Carter-Jafri, Leann Ivers, Thuy Huyen,
4 公民和人权事务委员会
5 提交人: 董事会

6
7 **鉴于**
8 作为一个组织, 我们通过我们的5年战略规划承诺成为一个反种族主义、公平和包
9 容的工会。

10 **鉴于**
11 我们通过优先考虑以下几点来实现我们对这些价值观的承诺: 如何从政策影响边缘
12 化群体的角度来进行谈判; 开展影响代表性不足的社区的运动, 并通过创造新的途
13 径来识别、招募、发展和留住历史上和系统性边缘化社区的成员(即黑人、土著、
14 有色人种、LGBTQIA2S+、移民、残疾人)。

15 **鉴于** 集体力量是我们工会力量的基础。

16 **鉴于**
17 为了维持一个强大而有弹性的劳工运动, 必须始终如一地优先考虑包容性, 并在所
18 有成员中培养归属感。

19 **鉴于** 如工会设定的其他目标一样, 例如我们的会员增长战略或 CAT
20 结构, 为了准确评估我们的工作, 我们必须追踪我们的进展并建立明确的成功基准
21 。

22 **鉴于**
23 我们在5年战略规划中与历史上和系统性边缘化社区的成员(包括核心小组领导人
24) 进行接触、融合并聚焦了他们的呼声, 他们指示我们的工会优先考虑成为反种族
25 主义、公平和包容性工会的目标, 因此,

26 27 **SEIU LOCAL 503 OPEU**

28 **总理事会决定,** 承诺积极跟踪我们在组织公平和包容性方面的进展, 并定期报告
29 工会年复一年取得的进步, 确保我们迈向更具包容性和公平的联盟的旅程中保持透
30 明度和问责制。这包括以下实施和/改进/跟踪机制:

- 31 • 工作场所歧视事件发生率
- 32 • 行为准则投诉, 特别是屡犯者。
- 33 • 从历史上和系统性边缘化的社区中招募和留住成员领袖。
- 34 • 我们的成员使用的除英语外的语言。
- 35 • 我们在公平、包容、反骚扰和反歧视领域努力确保更强有力的合同语言。
- 36 • 我们执行与公平和包容相关的总理事会决议的努力。

37

38 **SEIU LOCAL 503 总理事会决议，SEIU Local 503 将创建或改进以下内容：**

- 39 • 我们收集人口统计数据的内部流程，并与雇主就收集的数据进行更强
40 硬的谈判。
41 • 分析申诉数据，特别关注与歧视相关的人口统计和工作场所问题。
42 • 为我们的核心小组提供有关可用数据的培训，以促进成员增长。

43

44 **SEIU LOCAL 503 OPEU**

45 **总理事会决定**，我们将在未来所有五年战略规划中优先考虑我们作为一个工会的
46 社会和经济正义价值观，并确保我们以公平和包容的视角开展我们的 5
47 年战略规划进程，我们的成员可通过书面交流和其他形式的参与，以各种语言交流
48 ，积极参与历史和系统边缘化社区的声音。

49

影响声明

财务：可以与组织公平和包容部门一起纳入当前计划，并且不会产生额外的财务影响。

公平性：优先考虑和跟踪组织公平、包容和归属感的决议将大大加强 SEIU Local 503

对成为反种族主义、公平和包容性工会的承诺。通过建立明确的成功基准并定期报告我们的进展，我们确保了透明度和问责制。这一举措不仅将培养所有成员的归属感，还将通过积极参与和提升历史上被边缘化的社区来增强我们的集体力量，最终推动我们的工会走向更大的社会和经济正义。

法务：无影响

政治：无影响