标题：常设公平与包容成员咨询委员会
作者： Lisa Finkle
提交人：本地工会200

鉴于，SEIU Local 503会章第二条明确承诺，本工会将“消除不公正与不公平，确保每个人都能平等获得发展机会”，并以“民主、公开，并在会员领导下”开展运作；以及

鉴于，组织公平与包容委员会（OEIB）的工作对于实现上述章程宗旨至关重要，包括支持工会各成员核心小组的工作、制定反种族主义政策、提供必要的培训，并确保公平原则贯穿于工会各项职能和工作之中；以及

鉴于，工会会员的凝聚力和多元性是本工会最宝贵的资产，而只有当公平与包容工作得到充分支持、有效保障，并融入工会治理架构时，这一优势才能得到充分发挥；以及

鉴于，尽管由工作人员主导的各部门在工会运作中发挥着重要作用，但它们容易受到行政变动、预算削减及政治压力的影响，从而在未经会员明确授权的情况下削弱其使命和职能；以及

鉴于，将组织公平与包容委员会（OEIB）及其监督机制纳入工会会章，能够为其提供最高层级的制度保障，确保其长期存续，并使其免受任意行政干预；以及

鉴于，会员主导治理是本工会的核心原则之一，设立一个正式的、由会员选举产生的 组织公平与包容委员会监督机构，将确保其战略方向、工作重点及各项工作始终直接向其所服务的会员负责，并能够及时回应会员的需求；以及

鉴于，大会作为本工会的“最高治理机构”，拥有修改工会会章的最终权力，以进一步加强工会组织，并将本工会的核心价值永久载入会章；

现因此，决议如下，第十七条第三款修改如下：工会常设委员会包括：规则委员会、会员代表委员会、工会财务委员会、工会代表委员会~~、~~运营委员会**，以及公平与包容成员咨询委员会（Equity and Inclusion Member Advisory Committe）。**
第9节。公平与包容成员咨询委员会应负责收集会员意见，审议工会在公平与包容方面的工作，并提出建议，以加强工会工作的问责性、透明度、可及性、对各成员组织的支持以及会员参与。

(a) 在任命该委员会成员时，会长应征询公民与人权委员会及工会正式核心小组的意见，并应努力确保委员会成员具有广泛代表性，能够反映工会会员的多元构成。委员会享有表决权的成员，仅限于信誉良好的正式活跃会员和半活跃会员。委员会成员任期为两年。任期内出现空缺时，应依照初次任命的相同程序补足，其任期为原任期的剩余期限。

(b) 该委员会应：

1. 每季度至少召开一次会议；

2. 接收并审议有关工会公平与包容工作的定期报告，包括对会员核心小组的支持、培训工作、无障碍与可及性工作，以及其他相关项目；

3. 收集会员、会员核心小组、分会及各委员会就工会内部公平与包容相关议题提出的意见和建议

4. 向理事会、执行主席会员大会提交书面建议，内容包括公平与包容工作的优先事项、政策提案、项目目标、对会员组织的支持、无障碍与可及性、预算优先事项以及人员配置需求；

5. 提出建议，以加强工会公平与包容工作的会员问责机制和透明度；

6. 向大会每次例会提交书面报告，汇报委员会工作情况、提出的建议以及已确定的重点工作。

第~~9~~10节。＊＊＊

第~~10~~11节。＊＊＊

进一步决议，《行政政策与程序（AP&P）》第十四条修订如下，新增一节，内容如下：

第5节。公平与包容成员咨询委员会公平与包容成员咨询委员会可以接收有关本工会平权行动和平等机会政策执行情况的报告，并可向理事会、执行主席及大会提交书面建议。该等建议仅供参考，不具有约束力。

进一步决议，本决议设立一个永久性的会员公平与包容咨询机制，以支持工会公平与包容工作的持续开展；但本决议不转移工会章程及其他治理文件赋予工会领导人员和相关治理机构的工作人员管理权、人事管理权、预算控制权或最终决策权。

影响评估说明
财务: 无财政影响 **公平**：本决议可能产生积极影响。该决议将通过创造新的会员参与机会，使不同背景的会员能够参与组织公平与包容工作以及相关决策过程。 **法务**：无法务影响 **政治**：无政治影响