

1 **Asunto:** Capacitación en equidad para delegados sindicales

2 **Autores:** Kathy Lamar, Jenn Cranmer, Martín Ramírez, Nick Nighswonger, Jo
3 Hickerson, Ron Strle, Sarah Sue LeBrun, Chelsea Alionar, Shaun Notdurft

4 **Enviado por:** Comité de Delegados Sindicales de SEIU Local 503

5
6 **CONSIDERANDO que**, gracias al cumplimiento de los convenios colectivos, nuestros
7 miembros tienen voz en el lugar de trabajo y adquieren poder colectivo para influir
8 positivamente en sus vidas.

9
10 **CONSIDERANDO que** el plan estratégico de nuestro sindicato incluye el objetivo de
11 lograr avances en las cuestiones fundamentales de los salarios, los servicios de salud y la
12 jubilación por todas las vías posibles —negociación colectiva, políticas, campañas en el
13 lugar de trabajo y en la comunidad—, al tiempo que se presta atención a la
14 representatividad sindical y al cumplimiento de los convenios, teniendo en cuenta cómo
15 las políticas afectan de manera diferente a las personas de color, los inmigrantes, las
16 personas con discapacidad, las mujeres y los miembros de la comunidad
17 LGBTQIA2S+.

18
19 **CONSIDERANDO que** la implementación de un proceso más inclusivo y equitativo
20 para reclutar a más personas de minorías étnicas, inmigrantes, mujeres, personas con
21 discapacidad y miembros de la comunidad LGBTQIA2S+ para que se incorporen a los
22 equipos de delegados sindicales beneficia a todos los trabajadores representados.

23
24 **CONSIDERANDO que** la identificación de los problemas relacionados con el
25 cumplimiento de los convenios colectivos que afectan de manera desproporcionada a las
26 minorías étnicas, los inmigrantes, las mujeres, las personas con discapacidad y los
27 trabajadores LGBTQIA2S+ permite abordar dichos problemas a través de la negociación
28 colectiva.

29
30 **CONSIDERANDO que** el uso de un enfoque inclusivo en la traducción de los
31 convenios colectivos y otras comunicaciones relacionadas con el cumplimiento de los
32 contratos garantiza que todos los miembros, independientemente del idioma que hablen,
33 puedan conocer los derechos contractuales que les afectan y tengan el mismo acceso a
34 participar en su sindicato.

35
36 **POR LO TANTO, EL CONSEJO GENERAL DE SEIU LOCAL 503, OPEU,**
37 **RESUELVE LO SIGUIENTE:** SEIU Local 503 ofrecerá capacitación sobre ENDI
38 (Iniciativa de Equidad y No Discriminación) a todos los delegados sindicales.

39
40 **SE RESUELVE ADEMÁS:** Los nuevos delegados sindicales deberán asistir a los
41 cursos de capacitación ENDI, Interrupción de la opresión y Representación de los
42 trabajadores inmigrantes en un plazo de doce (12) meses a partir de la finalización de su

43 capacitación básica como delegados sindicales.
44
45 **SE RESUELVE ADEMÁS:** Los delegados sindicales actuales deberán asistir a los
46 cursos de capacitación ENDI, Interrupción de la opresión y Representación de los
47 trabajadores inmigrantes en un plazo de 12 meses a partir del Consejo General (a más
48 tardar el 1 de septiembre de 2027).
49
50 **SE RESUELVE ADEMÁS:** El Equipo de Cumplimiento de Contratos deberá notificar a
51 los presidentes de los sublocales y a los delegados sindicales principales cuando un
52 delegado sindical no haya completado estos cursos de capacitación sobre equidad en un
53 plazo de 12 meses desde que haya finalizado su formación básica.
54
55 **SE RESUELVE ADEMÁS:** Todos los delegados sindicales recibirán capacitación sobre
56 equidad que incluya un marco para analizar cómo el lenguaje contractual y las políticas
57 de los empleadores afectan a los distintos trabajadores.
58

DECLARACIONES DE IMPACTO

Financiero: Sin impacto fiscal

Equidad: Esta resolución tiene buenas intenciones, ya que ayuda a los actuales y nuevos delegados sindicales a desarrollar una perspectiva de equidad. Sin embargo, solo tendría un impacto positivo si se abordaran las desigualdades existentes; por ejemplo, la expansión de la función de delegados en el sector de atención domiciliaria y comunidades marginadas, las consideraciones sobre la fiscalidad cultural y la distribución equitativa del trabajo, así como la inaccesibilidad y la escasez de los cursos de formación ofrecidos.

Legal: Esta resolución puede conducir a una mayor comprensión de las intersecciones legales de una queja y ayudar al equipo legal a proteger los plazos legales para la capacidad del miembro de presentar reclamaciones individuales por responsabilidad civil relacionadas con discriminación, acoso y cuestiones de la ADA. A su vez, esto podría resultar en una disminución de las reclamaciones presentadas contra el Sindicato por representación inadecuada, lo que supone un recurso significativo para defender.

Político: Sin impacto político