

VẤN ĐỀ: Đào Tạo về Tính Công Bằng cho Đại diện Công đoàn

Tác giả: Kathy Lamar, Jenn Cranmer, Martin Ramirez, Nick Nighswonger, Jo Hickerson, Ron Strle, Sarah Sue LeBrun, Chelsea Alionar, Shaun Notdurft

Nộp bởi: Ủy ban Đại diện Công đoàn thuộc SEIU Chi hội 503

XÉT RÀNG, thông qua thực thi và bảo đảm thỏa ước lao động, các thành viên của chúng ta có tiếng nói tại nơi làm việc và có được sức mạnh tập thể để tạo ra những tác động tích cực đối với cuộc sống của mình.

XÉT RÀNG, kế hoạch chiến lược của Công đoàn chúng ta bao gồm mục tiêu giành thắng lợi về các vấn đề cốt lõi như tiền lương, bảo hiểm sức khỏe và chế độ hưu trí thông qua mọi phương thức có thể—từ thương lượng tập thể, hoạt động chính trị, các chiến dịch nơi làm việc và trong cộng đồng, đến công tác đại diện đoàn viên và thực thi thỏa ước lao động, đồng thời xem xét các hoạt động này dưới góc độ tác động khác biệt của các chính sách đối với người da màu, người nhập cư, người khuyết tật, phụ nữ và các thành viên LGBTQIAS+.

XÉT RÀNG, việc xây dựng một quy trình công bằng và bao trùm hơn trong công tác tuyển chọn, phát triển và thu hút người da màu, người nhập cư, phụ nữ, người khuyết tật và các thành viên LGBTQIAS2+ tham gia đội ngũ đại diện đoàn viên sẽ mang lại lợi ích cho toàn thể người lao động do công đoàn đại diện.

XÉT RÀNG, việc nhận diện các vấn đề liên quan đến việc thực thi thỏa ước lao động có ảnh hưởng bất cân xứng đối với người da màu, người nhập cư, phụ nữ, người khuyết tật và người lao động trong cộng đồng LGBTQIAS+ sẽ tạo điều kiện để những vấn đề này được giải quyết thông qua thương lượng tập thể.

XÉT RÀNG, việc áp dụng phương thức biên dịch mang tính bao trùm đối với thỏa ước lao động tập thể và các hình thức truyền thông khác liên quan đến việc thực thi thỏa ước lao động sẽ bảo đảm mọi thành viên, không phân biệt ngôn ngữ sử dụng, đều được tiếp cận thông tin về các quyền theo thỏa ước có liên quan đến mình, đồng thời có cơ hội bình đẳng để tham gia vào tổ chức công đoàn.

VÌ VẬY, QUYẾT NGHỊ bởi Đại Hội đồng thuộc SEIU Chi hội 503, OPEU RÀNG: Công đoàn SEIU Chi hội 503 có trách nhiệm cung cấp chương trình đào tạo ENDI (Equity Non-Discrimination Initiative - Khởi xướng cho Công bằng và Không Phân biệt đối xử) cho tất cả các đại diện công đoàn.

TIẾP TỤC QUYẾT NGHỊ RÀNG: Các đại diện công đoàn mới phải hoàn thành khóa đào tạo ENDI, khóa đào tạo Ngăn chặn Áp bức và khóa đào tạo Đại diện cho Người lao động Nhập cư trong thời hạn mười hai (12) tháng kể từ ngày hoàn thành chương trình đào

42 tạo cơ bản dành cho đại diện công đoàn.

43

44 **TIẾP TỤC QUYẾT NGHỊ RẰNG:** Các đại diện công đoàn hiện tại phải hoàn thành
45 khóa đào tạo ENDI, khóa đào tạo Ngăn chặn Áp bức và khóa đào tạo Đại diện cho Người
46 lao động Nhập cư trong thời hạn 12 tháng kể từ kỳ Đại Hội Đồng (nhưng không muộn
47 hơn ngày 1 tháng 9, năm 2027).

48

49 **TIẾP TỤC QUYẾT NGHỊ RẰNG:** Đội Thực thi Thỏa ước Lao động có trách nhiệm
50 thông báo cho chủ tịch các công đoàn địa phương trực thuộc và các đại diện công đoàn
51 trưởng về những trường hợp đại diện công đoàn chưa hoàn thành các khóa đào tạo về
52 công bằng trong thời hạn 12 tháng kể từ ngày hoàn thành chương trình đào tạo cơ bản
53 dành cho đại diện công đoàn.

54

55 **TIẾP TỤC QUYẾT NGHỊ RẰNG:** Tất cả các đại diện công đoàn phải được đào tạo về
56 tính công bằng, trong đó bao gồm một khuôn khổ tiếp cận đánh giá và nhận diện những
57 tác động khác nhau của ngôn ngữ trong thỏa ước lao động và các chính sách của người sử
58 dụng lao động đối với các nhóm người lao động khác nhau.

59

CÁC BÁO CÁO TÁC ĐỘNG

Tài chính: Không có tác động đến ngân sách

Sự bình đẳng: Nghị quyết này mang thiện chí, vì nó hỗ trợ các điều phối viên hiện tại và mới trong việc phát triển tư duy nhìn nhận vấn đề dưới góc độ công bằng. Tuy nhiên, điều này chỉ mang lại tác động tích cực nếu các vấn đề bất bình đẳng trong công tác quản lý và điều phối được giải quyết; chẳng hạn như việc mở rộng phạm vi quản lý sang lĩnh vực chăm sóc tại nhà và các cộng đồng yếu thế, cũng như xem xét các vấn đề về thuế văn hóa, sự phân chia công việc thiếu công bằng, và tình trạng khó tiếp cận cũng như tần suất tổ chức thừa thớt của các khóa đào tạo.

Vấn đề pháp lý: Nghị quyết này có thể giúp hiểu rõ hơn về các vấn đề pháp lý đan xen liên quan đến khiếu nại, đồng thời hỗ trợ đội ngũ pháp lý bảo đảm tuân thủ các thời hạn luật định để thành viên có thể nộp đơn kiện dân sự riêng lẻ về các vấn đề phân biệt đối xử, quấy rối và các vấn đề thuộc phạm vi Đạo luật Người khuyết tật Mỹ (ADA). Đổi lại, điều này có thể dẫn đến việc giảm số lượng khiếu nại chống lại Công đoàn về vấn đề đại diện không thỏa đáng – những vụ việc vốn tiêu tốn đáng kể nguồn lực của Công đoàn để giải quyết.

Chính Trị: Không có tác động chính trị