



Công đoàn Nhân viên Dịch vụ Quốc tế, Chi nhánh 503, Công đoàn Nhân viên Công cộng Oregon



Các khuyến nghị của Ủy ban năm 2026:
Thông qua _____ Thông qua sau khi sửa đổi _____ Không
thông qua _____ Đang xem xét tại Ủy ban _____

Điều lệ số 5

1**Chủ đề:** Ủy ban Cố vấn Thành viên Thường trực về Bình đẳng và Hòa
nhập2**Tác giả:** Lisa Finkle

3**Được gửi bởi:** Chi nhánh 200

4

5**TRONG KHI**, Điều II của Điều lệ Công đoàn SEIU Chi nhánh 503 cam kết Công đoàn của chúng ta sẽ "vượt qua 6 sự bất công và bất bình đẳng để mọi người đều có cơ hội bình đẳng" và hoạt động 7 "một cách dân chủ, công khai và thông qua sự lãnh đạo của các thành viên"; và 8**TRONG KHI**, Công việc của Ban Bình đẳng và Hòa nhập Tổ chức (OEIB) rất quan trọng để thực hiện mục đích hiến pháp này bằng cách hỗ trợ các nhóm của chúng ta, phát triển 10 chính sách chống phân biệt chủng tộc, cung cấp đào tạo thiết yếu và đảm bảo các nguyên tắc công bằng được tích hợp vào tất cả các hoạt động của công đoàn; và

12**TRONG KHI**, Sức mạnh và sự đa dạng của các thành viên là 13 tài sản lớn nhất của Liên đoàn, và sức mạnh này chỉ được hiện thực hóa khi công việc về bình đẳng và hòa nhập được 14 hỗ trợ, bảo vệ và tích hợp đầy đủ vào cấu trúc quản trị của chúng ta; và 15**TRONG KHI**, Các bộ phận do nhân viên điều hành, dù rất cần thiết, đã chứng tỏ dễ bị tổn thương trước 16 thay đổi về quản lý, cắt giảm ngân sách và áp lực chính trị có thể làm suy yếu 17 sứ mệnh của họ mà không có ý muốn rõ ràng của các thành viên; và

18**TRONG KHI**, Việc thành lập OEIB và cơ cấu giám sát của nó trong điều lệ 19 cung cấp mức độ bảo vệ cao nhất, đảm bảo tính lâu dài và cách ly nó khỏi 20 sự can thiệp hành chính tùy tiện; và

21**TRONG KHI**, Một nguyên tắc cốt lõi của công đoàn chúng tôi là quản trị do thành viên lãnh đạo, và việc thành lập một cơ quan giám sát chính thức, được bầu chọn bởi các thành viên đối với OEIB đảm bảo rằng định hướng chiến lược, các ưu tiên và công việc của tổ chức vẫn chịu trách nhiệm trực tiếp và đáp ứng nhu cầu của các thành viên mà tổ chức phục vụ; và 25**TRONG KHI**, Hội đồng chung là "cơ quan quản lý tối cao của Liên đoàn" với quyền lực tối cao để sửa đổi điều lệ nhằm củng cố tổ chức của chúng ta và hệ thống hóa vĩnh viễn các giá trị của chúng ta;

28**VẬY, NAY, XIN QUYẾT ĐỊNH NHƯ SAU:** Điều XVII, Mục 3. 29 Ủy ban Thường trực của Công đoàn là: Quy tắc, Đại diện Thành viên, Tài chính Công đoàn, Quản lý công đoàn,

30 Và Hoạt động và Ủy ban Cố vấn Thành viên về Bình đẳng và Hòa nhập.

Trang 1/3

31 Điều 9. Ủy ban Cố vấn Thành viên về Bình đẳng và Hòa nhập sẽ triệu tập 32 ý kiến đóng góp của thành viên, xem xét công tác bình đẳng và hòa nhập của Liên đoàn, và thực hiện 33 các khuyến nghị nhằm tăng cường trách nhiệm giải trình, tính minh bạch, khả năng tiếp cận và sự tham gia của nhóm nghị sĩ. 34 sự hỗ trợ và sự tham gia của các thành viên.

35 (Một) Khi bổ nhiệm các thành viên vào ủy ban, Chủ tịch cần tham khảo ý kiến. 36 với Ủy ban Dân quyền và Nhân quyền và các nhóm công đoàn chính thức, 37 và sẽ tìm kiếm sự đại diện rộng rãi phản ánh sự đa dạng của Liên đoàn. 38 thành viên. Quyền bỏ phiếu trong ủy ban chỉ giới hạn ở các thành viên tích cực và bán tích cực. 39 các thành viên tích cực và có tư cách tốt. Các thành viên ủy ban sẽ phục vụ trong hai năm.

40 các điều khoản. Các vị trí còn trống trong nhiệm kỳ sẽ được lấp đầy thông qua... 41 Phần còn lại của nhiệm kỳ sẽ được thực hiện theo quy trình tương tự như các cuộc bổ nhiệm ban đầu.

42 (b) Ủy ban sẽ:

43 1. Họp ít nhất mỗi quý một lần;

44 2. Nhận và xem xét các báo cáo định kỳ liên quan đến sự công bằng và bình đẳng của Công đoàn. 45 công tác hòa nhập, bao gồm hỗ trợ nhóm, đào tạo, nỗ lực tiếp cận và 46 các chương trình liên quan;

47 3. Thu thập ý kiến đóng góp từ các thành viên, nhóm, chi nhánh và ủy ban liên quan đến... 48 Các vấn đề về bình đẳng và hòa nhập trong Liên đoàn;

49 4. Đưa ra các khuyến nghị bằng văn bản cho Hội đồng quản trị và Ban điều hành. 50 Giám đốc và Hội đồng chung về các ưu tiên bình đẳng và hòa nhập, 51 đề xuất chính sách, mục tiêu chương trình, sự ủng hộ của nhóm nghị sĩ, khả năng tiếp cận, ngân sách 52 các ưu tiên và nhu cầu nhân sự;

53 5. Đề xuất các biện pháp để tăng cường trách nhiệm giải trình và tính minh bạch của các thành viên trong 54 công tác bình đẳng và hòa nhập của Liên đoàn; và

55 6. Trình bày báo cáo bằng văn bản tại mỗi kỳ họp thường kỳ của Hội đồng chung.

56 liên quan đến công việc, các khuyến nghị và các ưu tiên đã được xác định. 57

58 Phần 910. * * *

59 Phần 1011. * * *

60QUYẾT ĐỊNH THÊM RẰNG, Điều XIV của AP&P được sửa đổi như

sau:⁶¹Thêm một phần mới với nội dung như sau:

62Mục 5. Ủy ban Cố vấn Thành viên về Công bằng và Hòa nhập. Công bằng ⁶³và Ủy ban Cố vấn Thành viên Hòa nhập có thể nhận được báo cáo. ⁶⁴liên quan đến các chính sách về hành động tích cực và cơ hội bình đẳng của Liên đoàn, ⁶⁵và có thể đề trình các khuyến nghị bằng văn bản, không ràng buộc lên Hội đồng quản trị. ⁶⁶Ban Giám đốc, Giám đốc Điều hành và Hội đồng Chung.

67QUYẾT ĐỊNH THÊM NHƯ SAU, Nghị quyết này tạo ra một cơ cấu tư vấn thành viên thường trực ⁶⁸ cho công tác bình đẳng và hòa nhập mà không chuyển giao quyền quản lý nhân viên, ⁶⁹ quyền kiểm soát ngân sách hoặc quyền ra quyết định cuối cùng khỏi các cán bộ và cơ quan ⁷⁰ nắm giữ các trách nhiệm đó theo các văn kiện quản lý của Liên đoàn.

BÁO CÁO TÁC ĐỘNG
Tài chính: Không có tác động về mặt tài chính Công bằng Nghị quyết này có thể mang lại tác động tích cực. Nó sẽ tạo ra những cơ hội mới cho sự tham gia của các thành viên bằng cách cho phép các thành viên đa dạng tham gia vào các nỗ lực và quá trình ra quyết định về bình đẳng và hòa nhập trong tổ chức. Hợp pháp Không có tác động pháp lý Thuộc về chính trị Không có tác động chính trị

71

72

73

74

75

76

77

78

79

