

Report at mga Rekomendasyon ng Resolusyon 1, 2, 78

**Alamin kung Ano ang mga Hadlang
at Tugunan ang mga Ito – Pagtatag sa
Kapasidad ng HEU**



Mga Nilalaman

Mga Salitang Mainam Malaman..... PAHINA 01

Mensahe mula sa PanguloPAHINA 03

Buod.....PAHINA 05

Background at Konteksto..... PAHINA 07

- HEU – Ang Lakas na nagmumula sa Sama-samang Aksyon
- Patuloy na Pagiging Di-makatarungan

**Mga Resolusyon ng Diversity, Equity,
at Inclusion (DEI) Project PAHINA 10**

- Resolusyon #1
- Resolusyon #2
- Resolusyon #78

Buod ng mga Session ng Pakikinig..... PAHINA 12

- Pagbanggit sa mga Hadlang
- Ang Pagtugon at ang Pagiging Tapat
- Access at Paglahok sa Local Meeting
- Paghanap ng mga Solusyon sa mga Isyu na Binanggit ng mga Miyembro

Mga Rekomendasyon PAHINA 16

- Rekomendasyon 1: Siguraduhing may angkop na pagtugon sa rasismo, panliligalig, at diskriminasyon
- Rekomendasyon 2: Suportahan ang Mas Malakas na Locals
- Rekomendasyon 3: Magdibelop ng Targeted Communication Tools
- Rekomendasyon 4: Mabuting Pamamahala
- Rekomendasyon 5: Pagmomonitor at Pagtatasa ng mga Epekto
- Rekomendasyon 6: Pagdibelop ng mga Pinuno
- Rekomendasyon 7: Pagkonekta ng mga Miyembro sa Suporta
- Iba pang mga Pagsasa-alang-alang

Mga Salitang Mainam Malaman

HEU Hospital Employees' Union

Local

Mga local na grupong konektado sa isang pambansang unyon. Ang locals ay maaaring magsalita para sa mga manggagawa sa isang takdang lugar o para sa isang takdang grupo ng mga manggagawa sa loob ng mas malaking unyon.

Standing Committee

Ang isang committee ay isang grupo ng mga táong nagpupulong-pulong para magtrabaho sa isang proyekto. Ang standing committees ay mga permanenteng committee.

FBA

Ang Facilities Bargaining Association

Konstitusyon at By-Laws

Ito ang mga layunin ng unyon at kung paano gumagana ang unyon.

Privatization

Kapag ang isang serbisyong dapat pinapalakad ng pamahalaan ay naging pagmamay-ari ng isang korporasyon.

Diskriminasyon

Mga aksyon o mga desisyon na masamang nagtratrato sa isang tao o isang grupo para sa mga dahilan tulad ng kanilang lahi, edad, o kapansanan.

Bias

Pagiging pabor o hindi pagiging pabor sa isang bagay kumpara sa iba, karaniwan sa isang paraan na hindi makatarungan.

Pagtataguyod

Tinutulungan ang mga miyembro na panindigan ang kanilang mga karapatan.

DEIA

Ang pagbigay-diin sa Diversity, Equity, Inclusion, at Accessibility (DEIA) ay isang paraan upang isali ang mga tao mula sa iba't-ibang mga background.

Equity-Seeking Groups

Mga táong nakakaalam na pinipigilan ng diskriminasyon ang makatarungang access sa resources at mga oportunidad. Nais nilang ayusin ang mga problemang ito at nais nilang magkaroon ng panlipunang katarungan. Ang mga táong ito ay maaaring mga babae, non-binary, transgender, racialized, may kapansanan, mga kabataang manggagawa, 2SLGBTQIA+, Indigenous, o Black.

Rekomendasyon

Isang plano para sa pinakamainam na bagay na dapat gawin ng isang grupong may awtoridad.

Kinatawan

Ang sinumang kinatawan ng unyon.

Mensahe Mula sa Pangulo

Ipinagmamalaki ko na ako'y bahagi ng trabahong ginagawa ng HEU para ito'y maging mas patas at mas inklusibo.

Ang HEU ay ang tinig para sa health care workers sa B.C. Sa aming nakaraang walong dekada ay ginamit namin ang tinig na ito para lumaban nang magkaroon ng equity.

Nilabanan namin ang rasismo at diskriminasyon na umaapekto sa health care workers noong mga 1960 at 1970.

Nagtatag kami ng pay equity (patas na pagbayad) para sa health care workers noong mga 1980 at 1990. At ipinaglaban namin ang same-sex benefits para sa aming mga miyembro noong mga 1990.

Nang ang aming unyon ay inatake ng isang right-wing na gobyerno noong mga 2000, sinigurado namin na maitatag ang collective bargaining bilang isang karapatan sa Charter para sa mga manggagawa sa buong bansa, at nilabanan namin ang pagsisikap na mag-privatize dahil mas maaapektohan nito ang ating racialized na mga manggagawa.

Ang laban para sa pagiging pantay-pantay at para sa panlipunang katarungan ay dati nang bahagi ng ating kasaysayan bilang isang malakas na unyon na lumalaban para sa panlipunang katarungan.

Nalalaman ng mga miyembro ng HEU na hindi kami maaaring magtaguyod para sa equity at pagiging makatarungan para sa lahat ng health care workers kung wala tayong equity at pagiging makatarungan sa loob ng ating unyon. Ito ang dahilan kung bakit ang ating trabaho para sa diversity, sa pagiging pantay-pantay, inklusyon, at accessibility ay mahalagang bahagi ng trabaho ng ating unyon.

Sinimulan ng ating unyon ang ating trabaho sa Diversity, Equity at Inclusion noong itinanghal ang 2018 convention. Ang trabahong ito ay nagdulot ng makasaysayang pagbabago sa ating konstitusyon na lumikha ng anim na equity seats sa ating Provincial Executive. Noong ating 2021 convention ay ipinagtibay ng mga delegado ang mga Resolusyon 1, 2 at 78 para pahusayin ang ating trabaho sa equity at inclusion nang mas maunawaan ang mga hadlang para gawing mas inklusibo ang ating unyon, at nang makagawa ng mga pagbabago para tanggalin ang mga hadlang na iyon.

Nakasulat sa report na ito ang daan para sa ating unyon patungo dito. Isinasama nito ang mga naging karanasan ng mga miyembro mula sa mga grupong naghahanap ng equity sa loob ng ating unyon. Nagtatakda ito ng mga konkretong paraan para sa atin, nang sumulong tayo para mapahusay ang access sa mga serbisyo, suporta, at edukasyon ng unyon para sa mas maraming mga miyembro.

Ang trabahong gagawin ng ating unyon ay mahirap pero kinakailangan itong gawin. Hindi ito madali, pero kailangan itong isulong. Magkakaroon ng mga paghahamon, pero handa ang mga miyembro ng HEU para dito. Ito'y dahil nalalaman natin na kapag may pagkakaisa at inaangat natin ang karamihan ng ating mga marginalized na miyembro, inaangat din natin ang lahat ng mga miyembro.

Ang trabahong ating gagawin ay makakatulong sa atin na ipagpatuloy na itatag ang ating unyon bilang isang lugar kung saan ang lahat ay malugod na tinatanggap, ang lahat ay may tinig, at ang lahat ay may tungkulin sa laban para sa katarungan ng manggagawa at para magkaroon ng pagkakaisa sa loob at labas ng ating unyon. Maipagmamalaki natin na nangunguna ang ating unyon sa pagtaguyod sa equity sa ating kilusan ng manggagawa, pero kailangan pa rin nating ipagpatuloy ang trabahong ito.

Ito ang ating ginawa para makamtan ang mga mahahalagang pagbabago para sa mga manggagawa sa nakaraan, at ito ang ating patuloy na gagawin para manalo sa kinabukasan.

BARB NEDERPEL

Pangulo

Hospital Employees' Union

Buod

Ibinabahagi ng report na ito ang mga tunay na kasaysayan ng mga miyembro ng unyon mula sa mga grupong nagnanais magkaroon ng equity. Binibigyan tayo nito ng mga malinaw na hakbang para gawing mas madali para sa mas maraming mga tao na gamitin ang mga serbisyo ng unyon at makakuha ng tulong.

Noong Nobyembre 2021 ay may tatlong resolusyon (Resolusyon 1, 2, at 78) na pinasá ng HEU.

Tiningnan ng HEU ang kanyang *Konstitusyon at By-Laws* para malaman kung anong mga pagbabago ang kinakailangan para sa Diversity, Equity, Inclusion at Accessibility (DEIA). Ninais din ng HEU na gawing mas ligtas para sa lahat ang mga lugar sa unyon. Gumawa ng plano para itigil ang karahasan, abuso, at ‘di makatarungang pagtrato sa mga kababaihan.

Ang report na ito ay mahalaga dahil:

- Ipinapakita nito na ang rasismo, diskriminasyon, at karahasan laban sa mga kababaihan at gender-diverse na mga tao ay nangyayari pa rin sa unyon.
- May kasama itong mga puna mula sa mga miyembro ng HEU na ibinigay sa 13 meeting; ipinapaliwanag dito ang iba’t-ibang mga problema na nagpapahirap sa mga tao na lumahok sa unyon.
- Nagbibigay ng mga rekomendasyon sa paglutas ng mga problemang ito.
- Makakatulong ito sa unyon na mas mainam na silbihan ang lahat ng kanyang mga miyembro, at ginagawa nitong mas madali para makipagtulungan ang lahat.

Pinag-usapan ng mga miyembro kung anu-ano ang mga problema na nagpapahirap sa kanila na lumahok sa unyon, tulad ng:

- Ang unyon ay mabagal at malihim.
- May mga problema sa pagpunta sa mga local meeting.

Ayaw nang sumali ng mga miyembro sa events pagkatapos nila magkaroon ng masamang karanasan sa unyon, o nahirapan silang makakuha ng impormasyon.

Kailangan nating lahat tanggapin ang responsibilidad at pabutihin ang mga bagay. Gustong makarinig ng HEU mula sa mga miyembro nito at gusto nitong matuto mula sa kanilang mga istorya.

Pagkatapos pakinggan ang mga puna mula sa mga miyembro, ang mga naging rekomendasyon ay:

- Ano ang gagawin kapag may rasismo, panliligalig, at diskriminasyon.
- Paggawa ng targeted communication tools.

- Pagtaguyod sa mabuting pamamahala.
- Pagtingin sa kung ano ang nangyayari.
- Pagdibelop ng mga pinuno.
- Mga mungkahi para sa union bargaining at para sa pagtataguyod.

Ang mga rekomendasyon sa report na ito ay mangyayari sa 2025 at 2026. Irereport namin sa ika-35 biennial convention ng HEU sa 2026 kung gaano sila kahusay gumana.

Noong kinausap namin ang mga pinuno ng HEU, sinabi nila sa amin na ang trabahong ito ay makakatulong para:

- Gumawa ng mga desisyon na mas kumakatawan sa mga miyembro ng unyon.
- Gawing mas malakas ang unyon sa pangmatagalang panahon.
- Gawing mas malakas ang ating resources.
- Tanggalin ang gatekeeping (paglimita o pagkontrola ng access sa isang bagay).
- Hanapin ang mga bias.
- Pagsigurado na hindi gaanong malaki ang kapangyarihan ng isang grupo.
- Suportahan ang mas ligtas na mga meeting.
- Ipatid sa lahat ng mga miyembro na may pagkakaisa.

Background at Konteksto

Ang health care workers ay mahalagang-mahalaga. Pero ang kanilang trabaho ay hindi laging binibigyan ng atensyon. Ang trabaho sa health care ay patuloy na hindi gaanong minamahalaga at ginagawa upang maging invisible. Dati ay maraming táong iniinawan ng sistema. Ang kasaysayan ay sexist at racist. Naaapektohan pa rin ng kasaysayan na ito ang ating mga kapitbahayan, mga lugar ng trabaho at mga unyon ngayon.

HEU - Ang Lakas na nagmumula sa Sama-samang Aksyon

Dahil sa mga unyon tulad ng HEU, ang health care workers ay mayroon na ngayong:

- Mas mahusay na suweldo, seguridad sa trabaho, at mga kondisyon sa trabaho.
- Access sa mga paraan kung paano tutugunan ang hindi makatwirang pagtrato.
- Pagtaas ng cost-of-living at mas mataas na mga suweldo.
- Mas mahusay na mga karapatan sa lugar ng trabaho.
- Benefits na may kinalaman sa kanilang mga trabaho.

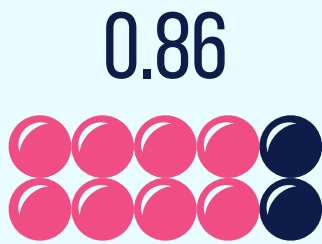
Ang HEU ay may mahigit sa 60,000 manggagawa. Mahigit sa 90 porsiyento ng mga miyembro ay galing sa isang grupong nagnanais na makakuha ng equity. Ang mga táong ito ay maaaring mga babae, non-binary, transgender, racialized, may kapansanan, mga kabataang manggagawa, 2SLGBTQIA+, Indigenous, o Black.

80 taon nang nagtratrabaho ang HEU para magkaroon ng makatarungang pagtrato ng health care workers at ng kanilang mga trabaho. Ang pagsisikap ng HEU para makakuha ng patas na suweldo ay nauwi sa mga pagbabago sa batas.

- Halimbawa, binago ng gobyerno ang Human Rights Code (Kodigo ng mga Karapatang Pantao) para gawing ilegal na bayaran ng pribado at publikong empleyado ng magkaibang suweldo ang mga lalaki at babae.

Noong 1992 ay nakipagkasunduan ang HEU sa mga empleyado sa health care at sa gobyerno ng NDP para gawing mas patas ang suweldo. Sumang-ayon ang committee na gamitin ang isang porsiyento ng taunang payroll para i-adjust ang suweldo nang gawin itong pantay. Ito'y ginawa para tanggalin ang mga natuklasang pagkakaiba sa mga suweldo pagkatapos rebyuhin nang husto ang lahat ng mga trabaho sa HEU. Inabot nang mahigit sa 10 taon para itigil ang diskriminasyon sa suweldo.

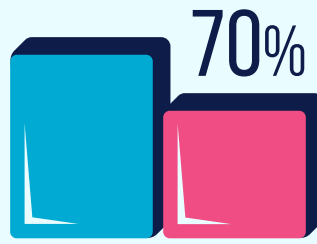
Noong panahon ng BC Liberals, ang lahat ng mga miyembro ay humarap sa privatization, mga pagbawas sa suweldo, at mas mahabang oras ng trabaho. Ang mga kababaihan at people of colour ang siyang pinaka-nagdusa dito. Halos 10,000 ng HEU support workers ang nawalan ng trabaho. Pagkatapos ay pina-outsourced ng mga pribadong kompanya ang mga tungkuling ito at nag-hire sila ng mga bagong manggagawa sa mas mababang suweldo.



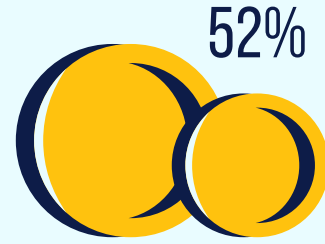
Ang mga kababaihan ay sumusuweldo ng **.86 para sa bawat dolyar** na sinusuweldo ng mga kalalakihan bawat oras.



ng mga racialized na táong nagtapós sa unibersidad ay kumita ng **.86 kumpara sa bawat dolyar na kinita ng mga Puti.**



ng mga táong may mga kapansanan ay kumita ng **70% ng sinuweldo ng mga táong walang mga kapansanan.**



ng mga Indigenous na kababaihang naninirahan sa reserve ay kumikita ng **wala pang 52%** ng mga hindi Indigenous na kalalakihan.

Patuloy na Pagiging Di-makatarungan

Noong 2021 ay inilabas ng B.C. Human Rights Commissioner ang report hinggil sa “State of Employment Equity in B.C.” (Katayuan ng Pagiging Pantay-pantay ng Employment sa B.C.). Ayon dito:

- Ang isa sa pinakamalaking gender pay gap sa Canada ay makikita sa B.C. Ang mga kababaihan ay kumikita ng 86 cents para sa bawat dolyar na kinita ng mga kalalakihan bawat oras, kahit na sa mga sektor kung saan mas maraming mga kababaihan ang nagtrabaho.
- Sa British Columbia, ang pay gap ng iba't-ibang mga lahi ay mas malaki kaysa sa pay gap sa buong Canada. Ang people of colour na nagtapós sa kolehiyo ay kumita ng 86 cents para sa bawat dolyar na kinita ng mga puti.
- Ang mga tao sa B.C. na may mga kapansanan ay kumita ng 70 porsiyento ng kinita ng mga táong walang kapansanan.
- Apat na porsiyento ng mga manggagawa ay Indigenous. Ang mga Indigenous na kababaihan na nasa reserves ay kumikita ng mas kaunti sa 52 porsiyento ng kinikita ng mga kalalakihang Indigenous.
- Mas mababa nang \$17,500 ang kinikita ng mga kababaihan bawat taon kaysa sa mga kalalakihan at sila’y bumubuo sa 78 porsiyento ng health sector.

Noong 2023 ay nagsagawa ang HEU ng isang FBA member survey. Ayon dito:

- 15 porsiyento ng health care workers ang may dalawang trabaho.
- 56 porsiyento ng health care workers ang naninirahan sa mga sambahayang kumikita ng \$60,000 o mas kaunti bago kaltasan ng buwis.

Sa FBA collective agreement, ang pinakamababang suweldo ay binabayaran sa Grid 10, na siyang kasalukuyang \$24.34 bawat oras (\$47,460 bawat taon). Karamihan ng may Grid 10 na trabaho ay mga kababaihan at karamihan ng mga may mas mataas na suweldo ay mga kalalakihan.

Ang suweldo sa pribadong sektor ay katumbas ng suweldo sa public sector, nang may government wage-levelling. Pero ang kanilang benefits ay hindi kasing husay. Tinarget ng BC Liberals ang mga kababaihan at racialized workers nang itinigil nito ang pay equity.

Mula 2001 hanggang 2017, inatake ng BC Liberals ang mga miyembro ng HEU at sila'y naging privatized. Ipinaglaban ng HEU na ibalik ang mga manggagawa sa public sector at ipinaglaban nito ang pantay na suweldo. Pinahusay din ng aming trabaho para sa mga miyembro ng FBA ang mga kontrata sa community health at sa social services sector. Tinulungan din nito ang ating mga miyembro sa pribadong sektor nang ginawang pantay ang kanilang mga suweldo sa mga suweldo sa publikong sektor.

Ang ilang mga mahalagang bagay na ginagawa ng HEU pagdating sa equity sa unyon ay:

- Ang pagtatag ng anim na Equity Standing Committees.
- Ang unang Diversity Vice-Presidents (anim na mga posisyon) ng unyon ay nasa Provincial Executive.
- Pagsimulang magbigay-diin sa Diversity, Equity, Inclusion, at Accessibility.

Ang trabahong ginagawa ng health care workers at ang tulong na kinakailangan nila ay tunay at kailangang-kailangan. Ang HEU ay patuloy na nagsisikap gumawa ng pagbabago sa lipunan nang mas mapansin at maging mas makabuluhan ang trabaho sa health care, at laging ipinapahayag ng HEU kapag may mga hindi makatwirang sitwasyon, at nananawagan ito sa gobyero para ayusin ito sa pamamagitan ng:

- Paghanap at pagtugon sa mga hadlang.
- Pagtaas ng mga suweldo at pagpapahusay sa mga kondisyon sa trabaho.
- Pamumuhunan sa leadership at training.
- Pagpapalit ng paraan ng pagpapalakad sa mga bagay.

Ang mga miyembro ng HEU ay binubuo ng iba't-ibang lahi, sa mga pribado at publikong sektor. Para talagang katawanin ng unyon ang diversity na ito, kailangang lubos na makalahok ang ating mga miyembro sa unyon. Ang mga rekomendasyon sa report na ito ay magbibigay sa HEU ng pagkakataong tanggalin ang mga bagay na nagpapahirap sa mga miyembro na lumahok sa mga oportunidad sa unyon na gusto nila.

Mga Resolusyon ng Diversity, Equity, at Inclusion (DEI) Project

Ang 2021 Convention Resolutions 1, 2, at 78 ng HEU ay tungkol sa:

- Paghanap at Pagtugon sa mga Hadlang
- Rebyu ng Konstitusyon
- Pamamahala
- Pagdibelop ng mga Pinuno
- Training at Tools
- Mga Mas Ligtas na Lugar sa Unyon

Ang mga detalye ng Resolusyon 1, 2, at 78 ay nasa ibaba:

Resolusyon #1

Gawin ang pangalawang bahagi ng proyekto ng unyon sa diversity, equity, at inclusion. Magreport sa ika-33 biennial convention tungkol sa mga nagawa para pahusayin ang DEI na trabaho nito. Gagawin ng unyon ang sumusunod:

- Gagawa ng survey sa mga miyembro para malaman kung ano ang pumipigil sa paglahok ng mga grupong naghahanap ng equity. Baguhin ang mga patakaran para ayusin ang mga problema.
- Gamitin ang demograpikong impormasyon sa mga miyembro at mga pinuno ng unyon. Magtakda ng mga layunin sa equity at hikayatin ang mga grupo ng unyon na suportahan sila.
- Gumawa ng plano para sa lahat sa unyon para matutunan nila ang mga konsepto ng DEI at kung paano gamitin ang mga istruktura at mga pamamaraan ng unyon. Kabilang dito ang mga miyembro, mga lokal na ehekutibo, at mga tauhan.
- Gumawa ng DEI tools para sa mga aktibistang miyembro. Dapat makatulong ang tools sa mga grupo na naghahanap ng equity na makaramdam na sila'y ligtas at konektado. Dapat silang magtaguyod ng sense of community sa lahat ng mga miyembro.
- Pahusayin ang introduksyon ng unyon para sa mga bagong miyembro. Magdagdag ng bahagi tungkol sa inclusion, na pamumunuan ng lokal na ehekutibo at stewards.

- Humanap ng mga tao mula sa equity groups na maaaring maging mga mahuhusay na pinuno at suportahan sila na makuha ang mga tungkuling iyon. Magplano ng mga hakbang para sa leadership o pamumuno. Tulungan ang mga miyembro ng equity groups na matuto at lumago. Mag-alok ng ibang mga uri ng mentorship.
- I-update ang mga paglalarawan ng mga tungkulin at ang terms of reference ng committee para mas maunawaan ang inklusyon at kultura.
- Tulungan ang mga miyembro ng equity groups sa labour movement na mag-network at magtulungan. Sila’y magiging mas malakas dahil dito.

Resolusyon #2

Tingnan ang *Konstitusyon at By-Laws* ng unyon gamit ang DEO para mahanap ang mga bagay na nagpapahirap sa mga kabataang manggagawa at mga tao mula sa equity groups na sumali.

Itatag ng Provincial Executive ang Constitutional Review Committee. Ito’y magkakaroon ng mga miyembro mula sa equity groups, mga kabataang manggagawa, at Provincial Executive.

Kukuha rin ng tulong ang committee mula sa mga eksperto at mula sa isang local survey. Mahahanap nila ang mga problema sa paglahok na maaaring maayos kapag binago ang konstitusyon.

Sa ika-33 biennial convention, ang Constitutional Review Committee ay magbibigay ng report tungkol sa mga ideya at mga resulta nito.

Resolusyon #78

Gumawa ng patakaran tungkol sa sexual misconduct (sekswal na kahalayan) at pag-usapan ito sa events ng unyon.

Dapat isama sa patakaran ang consent (pagpayag), pagbawas ng pinsala, pagiging lasing, at responsibilidad ng komunidad.

Magtanghal ng workshops para matalakay kung paano aayusin ang mga sistemikong problemang dulot ng sekswal na abuso at kahalayan.

Ang mga miyembrong nangangailangan ng matitirahan habang may events ng unyon ay dapat lang makakuha ng suporta.

Buod ng Listening Sessions

Nagtanghal kami ng 13 listening sessions sa mga táong nagsabi na nais nilang maging bahagi ng unyon pero sila’y nagkaproblema. Ito’y ginawa para makakuha ng karagdagang impormasyon tungkol sa kanilang mga karanasan. Tulad ng focus groups, ang listening sessions ay para sa maliliit na grupo ng mga táong mag-uusap-usap tungkol sa kanilang mga karanasan.

Kinompirma ng union polls sa mga miyembro ng HEU kung ano ang mga paksa mula sa focus groups. Ipinakita nito na ligtas ang pakiramdam ng mga miyembro dahil ang HEU ay naninindigan para sa health care workers at sinusuportahan nila ang mga ito. Ang halimbawa ng mga mahuhusay na karanasan sa HEU ay ang tulong sa mga bagay tulad ng:

Pagbanggit sa mga Hadlang

Ipinakita ng listening sessions na may dalawang pangunahing bagay na kailangang gawing mas mabuti para sa mga miyembro:

- Ang unyon ay dapat tumugon at dapat hindi malihim.
- Ang mga miyembro ay dapat makapunta at makalahok sa local meetings.

Ang Pagtugon at ang Pagiging Tapat

Sabi ng mga miyembro ng unyon, ang isang malaking dahilan kung bakit hindi sila sumasali ay dahil sa kanilang naranasang pakikipagpanayam sa unyon.

Ang ilang mga miyembro ay lubos na naaasiwa dahil wala silang kinatawan sa unyon o hindi nila alam kung sino ang kanilang kinatawan sa unyon. At kahit man nalalaman ng ilang mga tao kung sino ang kanilang kinatawan, kaunti o wala silang sagot na natatanggap tungkol sa mga problemang binanggit nila. Tinalikdan ng ilang mga tao ang mga oportunidad sa unyon dahil sa tingin nila’y hindi sila sinuportahan ng unyon.

Maraming mga miyembro ang nagsabi na hindi ligtas, na masama, at racist ang kanilang mga naging karanasan, kung saan sila:

- Ang tanging mga táong nasa labas.
- Akusado ng isang krimen na hindi nila ginawa.
- Sinamantala, ginawang biktima ng bullying, o micromanaging.
- Sila’y naging target ng masamang tsismis at kutya.
- Binale-wala o trinato sila nang walang kaalam-alam.

Ayon sa mga miyembro, ang ilang mga pinuno ay hindi sumusunod sa anti-racist values na pinag-uusapan nila. Sinabi nila na sayang at walang ginagawa ang unyon hinggil sa mga problemang binanggit nila. Ayaw na nilang lumahok muli dahil hindi naman sila pinapansin.

Dapat alamin pa ng mga pinuno ng unyon kung ano ang values na ito. Dapat mas managot sila para sa kanilang mga kilos.

Sinabi ng mga miyembro na dahil walang ligtas na paraan para talakayin ang mga masasamang karanasan, naging mas mahirap na magreport kung may mga problema. Pagdating sa ligtas na reporting, kailangan ng mga tao ng mga paraan na hindi nagdudulot ng pinsala.

Access at Paglahok sa Local Meeting

Mahirap magpunta sa local meetings kapag walang advance notice o mga paalala tungkol sa petsa, araw, at lokasyon. Binanggit din ng mga miyembro na walang variety sa mga lokasyon, mga petsa, at mga oras ng mga meeting. Kailangang magkaroon ng variety sa mga ito para makapunta ang mga manggagawang may shift na trabaho o ang mga manggagawang kailangang mag-alaga sa iba nang walang bayad.

Nahihirapan ang mga tao na lumahok sa local meetings. Pinag-usapan ng mga miyembro ang mga karanasan nang:

- Hindi sila inimbata.
- May favouritism.
- Hindi sila pinakikinggan.
- Hindi nila nakikita kung paano ginagawa ang mga desisyon.
- May rasismo.
- May diskriminasyon.
- May mga clique o grupo-grupo.
- Sinabihan silang iboto na lamang ang kasalukuyang kandidato.
- Nagkukulang ang bilang ng mga nangangatawan sa mga grupong naghahanap ng equity.

Ayon sa mga miyembro, hindi sila sumasali sa union events dahil sa problema sa wika. Maraming nakaramdam na naiilang silang magsalita ng Ingles dahil nahirapan silang sabihin ang kanilang mga pananaw dahil baluktot ang kanilang Ingles. Nahirapan silang maintindihan ang mga dokumento ng unyon na nakasulat sa Ingles. Dahil sa problema sa wika, nadama ng mga miyembro na sila'y talagang nag-iisa. Sinabi nila na mas malamang silang sasali sa union events kung makukuha sana nila ang mga dokumento sa kanilang sariling wika. Sinabi ng mga tao na kapag makapagsasalita sana sila sa kanilang pangunahing wika, mas malamang na ibabahagi nila ang kanilang mga iniisip.

Sinabi ng mga miyembro na ang pagiging takót ay isa pang bagay kung bakit hindi sila sumasali sa mga aktibidad ng unyon. Hindi gaanong tumulong sa unyon ang ilang mga miyembro dahil:

- Akala nila’y kailangan muna nila ng karagdagang edukasyon.
- Natakot silang magkamali.
- Natakot silang mahusgahan o bastusin.
- Akala nila na ang kanilang Ingles ay hindi sapat na mahusay.
- Pakiramdam nila na hindi sila importante.

Ang ilan ay nag-alala na ang mga tauhan sa unyon ay walang pasyensiya sa mga miyembrong hindi dominante.

- Pakiramdam ng mga táong hindi dominante na hindi sila minamahalaga. Ibig sabihin nito’y malamang na hindi lahat ng istilo ng pamumuno ay minamahalaga.

Sinabi ng mga miyembro na ang mga aktibidad ng unyon ay may diskriminasyon laban sa kanila, halimbawa:

- Ang ilang tao ay hindi ginawang mga pinuno o pinigilang lumahok.
- Ang iba naman ay hindi nakasali sa union events dahil sa kanilang pisikal na kakayahan.
- At ang iba naman ay hindi nakasali dahil hindi sila gaanong marunong mag-Ingles.

Sinabi ng mga miyembro ng rural areas na mahirap para sa kanila na pumunta sa union events dahil mas malayo at mas matagal ang kanilang biyahe patungo doon. Ang ibig sabihin nito’y hindi nagagawa ng mga miyembro ang may bayad at walang bayad na trabaho dahil napakalayo ng mga meeting. Hindi binayaran ng unyon ang unpaid caregiving o ang gastos ng pagbalik pagkalipas ng 9:00 p.m. nang walang public transit, o iba pang paraan para makapunta doon.

Paghanap ng mga Solusyon sa mga Isyu na Binanggit ng mga Miyembro

Ang karamihan ng mga táong bahagi ng HEU ay nasisiyahan sa unyon. Pero may mga bagay na mapapabuti natin para makipagtulungan, matulungan, at masilbihan ang mga miyembro. Mahalagang malaman kung ano ang pumipigil sa isang tao na lumahok kapag sinabi nila na gusto nilang lumahok pero hindi sila makalahok. Sa gayon ay matutulungan natin sila.

Ang mga survey at mga focus group ay nagbanggit ng mga problema tulad ng hindi pagtugon o hindi pagiging bukas ng unyon. At binanggit din nila ang mga problema sa pagpunta at paglahok sa local meetings.

Kailangan nating pabutihin ang mga bagay, tulad ng:

1. Angkop na pagtugon sa rasismo, panliligalig, at diskriminasyon;
2. Pagsuporta sa mas malakas na locals;
3. Pagdibelop ng Targeted Communication Tools;
4. Pagtaguyod sa mabuting pamamahala;
5. Pagmonitor at pagtasa ng mga epekto;
6. Pagdibelop ng mga pinuno
7. Pagkonekta ng mga Miyembro sa Suporta.

Mapapagtibay ng HEU na ang mga miyembro ay hindi dapat makaranas ng karagdagang kahirapan, diskriminasyon, kawalan ng katarungan, o mga hindi pagkakapantay-pantay para ma-access ang mga oportunidad ng unyon. Sa mga rekomendasyon sa report na ito, may oportunidad ang HEU na mapagbuti ang ating pagtanggap ng mga bagong miyembro at maisaayos ang mga relasyon sa mga kasalukuyang miyembro na nawalan na ng gana. Kaya natin at dapat nating gawin ang gawaing ito nang tuloy-tuloy at nang mabisa sa buong unyon kabilang na sa local, committee, executive, at staff levels. Ang mga rekomendasyon na nakapaloob sa report na ito ay naglalayon na magbigay ng mga ispesipiko at masusukat na mga aktibidad na ididibelop at ipapatupad sa 2025 at 2026 para maisali ang pinaka-marginalized na mga miyembro sa paglilingkod sa pag-angat sa lahat ng miyembro. Kabilang sa mga susunod na hakbang ang pagkumpleto ng 2021 Resolusyon 1, 2, 78 at mga kaugnay na resolusyon na may direksyong binibigay ng mga miyembro gamit ang report na ito.

Ang mga miyembro ay ‘di dapat mapaharap sa mga hindi makatwirang gawi sa mga aktibidad ng unyon. Ang mga rekomendasyon sa report na ito ay maaaring makatulong sa HEU sa buong unyon, sa local, committee, executive, at staff levels. Ang mga rekomendasyon ay maaaring makapagpabuti ng ating pagtanggap sa mga bagong miyembro. Maaari din nilang ayusin ang mga isyu na nararanasan ng ating mga kasalukuyang miyembro.

Ang mga rekomendasyon ay nakaplano para sa 2025 at 2026.

Mga Rekomendasyon

Pangkalahatang Institusyonal na Pagbabago

1. Tumugon nang Naaangkop sa Rasismo, Panliligalig, at Diskriminasyon

- | | |
|---|------|
| a. Baguhin ang patakaran | 2025 |
| b. Magdibelop at maghatid ng patuloy na training | 2026 |
| c. Magdibelop at magpatupad ng proseso para matugunan ang rasismo, diskriminasyon at panliligalig | 2026 |

Ang Nais Gawing Pagbabago sa Institusyon

2. Suportahan ang Mas Malakas na locals

- | | |
|---|------|
| a. Dagdagan ang kapasidad ng lahat ng mga kinatawan ng unyon | |
| b. Magdibelop ng mga alituntunin para sa inklusibong mga kasanayan sa unyon | 2025 |
| c. Suportahan ang locals na magdibelop ng isang taunang kalendaryo ng mga meeting | 2025 |
| d. Mga grant para sa locals para tugunan ang mga ispesipikong hadlang sa paglahok | 2026 |

Ang Nais na Gawing Pagpapahusay sa Pamamalakad

3. Magdibelop ng Targeted Communication Tools

- | | |
|--|------|
| a. I-update at ibahagi sa iba't-ibang wika ang mga paglalarawan ng mga tungkulin ng unyon, mga pagbigay ng atensyon, at mga eleksyon | 2025 |
| b. Magdibelop at maghatid sa iba't-ibang wika ng "Welcome to HEU" online orientation sessions | 2026 |
| c. Komunikasyon sa iba't-ibang wika tungkol sa na-update na patakaran | 2026 |
| d. I-alinsunod ang lahat ng mga dokumento sa pagmensahe na laban sa rasismo, laban sa panliligalig, anti-bullying | 2025 |
| e. Magdibelop ng language-based na pagtugon sa mga katanungan ng mga miyembro | 2025 |
| f. Sabihin sa lahat kung ano ang open application process para sa lahat ng kurso maliban sa SS | 2025 |
| g. Sabihin sa lahat kung ano ang pagpopondong available para sa mga miyembrong small-town, rural, at remote | |

**Pangkalahatang
Institusyonal na
Pagbabago**

4. Mabuting Pamamahala

- a. Mga Constitutional Amendment (Pagbabago sa Konstitusyon) sa hinaharap na nirepaso gamit ang DEIA lens 2025
- b. Pagrepaso ng electoral models at test alternatives 2025
- c. Pag-update ng local meeting practices at pagtanggap ng mga hadlang sa paglahok 2025

**Ang Nais
Gawing
Pagpapabuti sa
Pagpapatakbo**

5. Subaybayan at Suriin ang mga Epekto

- a. Mangolekta at ireport ang demographics 2026
- b. Sukatin kung gaano sinusunod ang mga inclusive gawi 2026
- c. Pag-audit sa pagpapatupad ng patakaran at mga report 2026

**Pangkalahatang
Pagsuporta sa
mga Miyembro**

6. Pagdibelop ng Pamumuno

- a. Mag-alok ng training at mga workshop para sa mga potensyal na kandidato 2025
- b. Magbigay ng dagdag na suporta para sa mga potensyal na pinuno 2025
- c. Magsagawa ng focus groups kasama ang miyembro sa mga local elected position 2026
- d. Magdibelop ng training at mga materyales upang mapabuti ang paglahok ng mga miyembro at mag-update ng Article, Policies, Education na may mga malinaw na paglalarawan sa lahat ng mga posisyon ng unyon 2026
- e. Magrepaso ng mga limitadong pagkakataon ng paglahok at magdibelop ng successorship at mentorship planning 2026

**Pangkalahatang
Pagsuporta sa
mga Miyembro**

7. I-ugnay ang mga Miyembro sa Suporta

- a. Lumikha ng mga Social/Equity Steward Position 2025

Rekomendasyon 1

Tugunan ang Rasismo, Panliligalig at Diskriminasyon

- a. Kailangang irepaso at i-update ng HEU ang *Human Rights and Mutual Respect Policy*. Isang layunin nito ay ang pigilin ang diskriminasyon batay sa Indigenous na identidad, lahi, kulay, ninuno, lugar na pinagmulan, relihiyon, marital status, family status, pisikal o pangkaisipang kapansanan, kasarian, sekswal na oryentasyon, gender identity o expression, edad, at klase ng mga tao. Pinoprotektahan nito ang lahat sa pamamagitan ng pagsigurado na may pagka-pribado, pahintulot, at suporta para sa nagrereklamo.
- b. Sanayin ang lahat ng mga local na pinuno tulad ng table officers, shop stewards, at mga tauhan sa na-update na *Human Rights and Mutual Respect Policy* at magbigay ng tuluy-tuloy na training sa anti-racism, anti-discrimination, gender, at active bystander issues.
- c. Sanayin ang shop stewards at ang lahat ng tauhan na pangasiwaan ang mga kaso ng rasismo, diskriminasyon, at panliligalig. Siguraduhin na ang lahat ng kaso ay magkakaroon ng buong imbestigasyon at follow-up. I-refer ang mga tao kung kinakailangan habang pinapanatili ang pagka-pribado. Lumikha ng member care places na may group therapy at propesyonal na suporta.

Rekomendasyon 2

Suportahan ang Mas Malakas na Locals

Gawing mas madali para sa mga kinatawan ng unyon, kabilang na ang internal organizers, na makatulong sa mga grupo sa mga sumusunod na bagay:

- a. Magkaroon ng mga tuntunin, nang nakasulat at nang electronic, para sa outreach ng unyon. Dapat nilang saklawin ang pag-imbata ng mga tao sa mga meeting at ang pagpapatakbo ng mga ito. Kabilang dito ang isang nakasulat na notice of absence para sa dalawang meeting.
- b. Tulungan ang locals na gumawa ng taunang iskedyul ng mga meeting na mayroong kapwa online at in-person na mga oras at mga lugar.
- c. Magpondo ng mga grant para sa locals para tugunan ang mga ispesipikong hadlang sa paglahok.

Rekomendasyon 3

Magdibelo ng Targeted Communication Tools

- a. Mag-update at magbahagi sa iba't-ibang wika ng malinaw na paglalarawan ng mga tungkulin ng unyon, mga time commitment, mga parangal, mga paraan ng paghalal, at mga resulta.
- b. Lumikha at magpatakbo ng isang buwanang multilingual na live at recorded na online introduction na tinatawag na Maligayang Bati sa HEU. Sa pamamagitan nito, maaaring matutunan ng mga bago at kasalukuyang miyembro ang istruktura, suporta, mga kontak, at mga oportunidad ng organisasyon.
- c. Sabihin sa mga miyembro kung ano ang *Human Rights and Mutual Respect Policy* at kung paano ito maisasagawa sa higit sa isang wika.
- d. Gawing pare-pareho ang mensahe ng lahat ng mga publikasyon ng unyon, kabilang na ang website at social media. Gayundin, gawing pare-pareho ang mensahe ng mga poster, mga dokumento tungkol sa mahahalagang petsa, mga pahayag, at iba pang mga dokumento ng unyon. Silang lahat ay dapat may parehong mensahe ng anti-harassment, anti-racist, at anti-bullying. Ipaalam sa lahat ng miyembro na ang mga problemang ito ay nagaganap sa ating unyon at kung ano ang kanilang magagawa para makatulong.
- e. Kapag may mga telephone town hall, mag-alok ng mga mapagpipiliang wika para sa mga miyembro. O KAYA'Y mag-alok sa mga miyembro ng non-urgent language-based voicemail at response service (voicemail na serbisyo at pagsagot na serbisyo sa ibang wika kapag ito'y hindi emergency).
- f. Sabihin sa lahat na may bukás at direktang proseso ng aplikasyon para sa lahat ng mga kurso, maliban sa Shop Steward, na nangangailangan ng local na permiso.
- g. Sabihin sa lahat na ang mga miyembro mula sa mga rural area na may pera silang makukuha mula sa local support grants para makalahok sa union events.

Rekomendasyon 4

Isulong ang Mabuting Pamamahala:

- a. Bago itanghal ang susunod na pagboto sa convention, rerepasuhin namin ang lahat ng mga pagbabago ng konstitusyon sa hinaharap gamit ang DEIA. Susuriin namin ang kanilang epekto sa mga tao at sa trabaho ng ating unyon.
- b. Suriin ang mga voting model. Subukan ang iba't-ibang models para sa mga eleksyon ng committee.

- c. Baguhin ang pagpapatakbo ng local meetings. Tanggalin ang mga hadlang sa representasyon para sa lahat sa *Constitution and By-Laws*. Magagawa natin ito sa pamamagitan ng:
- Hayaan ang mga tao na tumakbo para sa opisina at magpunta sa conventions nang hindi kinakailangang magpunta sa isang takdang bilang ng meetings. Ito’y tulad ng ibang mga unyon na kasing laki nito, halimbawa, ang B.C. General Employees’ Union, B.C. Teachers Federation, at ang Canadian Union of Public Employees. Hindi nila iniutos ang mag-attend ng mga meeting para magkaroon ng tungkulin sa unyon.
 - Siguraduhing ang local delegate ratio ay may kasamang mga miyembrong naghahanap ng equity.
 - Magkaroon ng mas maraming mga miyembro mula sa Equity Standing Committee sa FBA, CSSBA, at CBA bargaining committees.
 - Magbigay ng mga patnubay para sa inklusyon, nang mailahok ang lahat sa trabaho sa unyon.
 - Karagdagang impormasyon tungkol sa pagsang-ayon at hindi pagsang-ayon.
 - Repasuhin ang ating mga tuntunin nang masigurado na ang mga ito ay makatarungan, kasali ang lahat, at hindi racist.

Rekomendasyon 5

Pagsubaybay at Pagsusuri ng mga Epekto

- a. Kunin ang impormasyon sa social at racial identity sa Provincial Executive at sa mga komite nito. Isipin kung paano magagamit ang data para mapabuti ang mga conference, edukasyon, training, at ang local executive. Mag-report sa bawat convention.
- b. Magsagawa ng malayang pagsusuri tungkol sa kung gaano kahusay sinusunod ang mga bagong inklusibong kasanayan. Magsagawa ng focus groups bawat dalawang taon. Dapat matuklasan ng focus groups kung paano naapektohan ng mga pagbabago ang mga bagong miyembro, lalung-lalo na ang mga bagong dating. Mag-report sa bawat convention.
- c. Magsagawa ng audit tungkol sa kung paano ginagamit ang bagong *Human Rights and Mutual Respect Policy*. Suriin kung gaano kadalas at kung gaano kaaga ginagawa ang mga report.

Rekomendasyon 6

Pagdibelop ng mga Pinuno

- a. Lumikha ng training at workshops bago ng convention at ng equity conference. Ang training ay dapat makatulong sa mga táong nais tumakbo sa eleksyon na matuto kung ano ang mga trabaho, campaign tools, at mentorship.
- b. Suportahan ang mga maaaring maging pinuno sa pamamagitan ng pagbigay sa kanila ng mga pagkakataong maging pinuno, tulad ng EDMP, OHS, Shop Steward, at mga Binotong Tungkulin. Bayaran ang kanilang mga kaugnay na gastos.
- c. Magtanghal ng focus groups sa mga táong ibinoto sa kanilang local pero hindi sumali sa anumang ibang mga aktibidad ng HEU tulad ng convention o trabaho sa committee. Sa tulong ng focus groups, malalaman natin ang mga bagay na nagpapahirap sa mga miyembro na gawin ang kanilang mga trabaho. At kung ano ang mga bagay na nagpapahirap na lumahok sa mga aktibidad at leadership ng HEU.
- d. Gamit ang input mula sa mga miyembro at mga ehekutibo, gumawa ng training materials at workshops para sa lahat ng mga opisyal ng unyon. Hikyating sumali ang mas maraming mga miyembro. I-update ang mga artikulo, mga patakaran, at edukasyon. Magsama ng listahan ng lahat ng mga tungkulin sa unyon, ng proseso ng seleksyon, at pagkilala sa mga tungkulin.
- e. Repasuhin ang mga paraan kung paano makakalahok ang mga miyembro ng unyon, halimbawa, na ang mga tao ay maaaring magsilbi sa standing committees para sa isang takdang panahon lamang. Plano para sa mga magiging pinuno at magiging bahagi ng committee. At magplano para sa mga oportunidad sa mentorship.

Rekomendasyon 7

Pagkonekta ng mga Miyembro sa Suporta

- a. Magtakda ng test roles para sa Equity at Social Stewards. Tutulungan nila ang mga miyembro habang pinananatiling pribado ang kanilang impormasyon.

Iba Pang mga Bagay na Dapat Pag-isipan

Mga Gustong Pag-usapan sa Bargaining

- a. Siguraduhing mangyayari ang mga 15-minutong oryentasyon. Kumuha ng sapat na mga tauhan para sa local inductor nang mangyari ang mga oryentasyon.
- b. Dagdagan ang bilang ng mga independent na inspektor sa FBA 4.03.

- c. Magtaguyod para makakuha ng mas mahusay na child care coverage, at pangangalaga para sa mga kapamilyang may kapansanan at para sa extended na pamilya.
- d. Mas mahusay na training para maitigil ang rasismo at diskriminasyon sa trabaho. I-train ang mga tauhan nang malaman nila kung ano ang gagawin kung may pinsala o sakit na dulot ng rasismo at diskriminasyon.

Pagtataguyod

- a. Ang mga táong may mga kapansanan ay dapat makakuha ng mga tungkulin sa unyon nang hindi nawawalan ng kanilang benefits.
- b. Pagtaguyod sa pagkakaroon ng sapat na dami ng tauhan nang makagawa ang mga miyembro ng trabaho sa unyon.

Iba pa

- a. Tingnan at siguraduhin na ang oryentasyon ay nangyayari para sa mga bagong miyembro.

**PROUD
STRONG
UNITED**

HEU CONVENTION 2024