

**PROUD  
STRONG  
UNITED**

HEU कन्वेंशन 2024

# संकल्प 1, 2, 78 रिपोर्ट और सिफारिशें

बाधाओं की पहचान और उनका समाधान करना –  
HEU की क्षमता का निर्माण करना



# विषय-वस्तु

जानने योग्य उपयोगी शब्द .....पृष्ठ 01

प्रेसिडेंट का संदेश .....पृष्ठ 03

सारांश .....पृष्ठ 05

पृष्ठभूमि एवं संदर्भ.....पृष्ठ 07

- HEU – सामूहिक कार्रवाई में शक्ति
- अन्याय का जारी रहना ng

विविधता, समानता और समावेशन (DEI) परियोजना संकल्प .....पृष्ठ 10

- संकल्प #1
- संकल्प #2
- संकल्प #78

श्रवण सत्र अवलोकन .....पृष्ठ 12

- बाधाओं का नामकरण
- प्रतिक्रियावादी और खुला होना
- स्थानीय बैठक में पहुंच और भागीदारी
- सदस्यों द्वारा उठाए गए मुद्दों में समाधान ढूंढना

सिफारिश .....पृष्ठ 16

- सिफारिश 1: नस्लवाद, उत्पीड़न और भेदभाव के प्रति उचित प्रतिक्रिया सुनिश्चित करें
- सिफारिश 2: सशक्त स्थानीय लोगों का समर्थन करें
- सिफारिश 3: लक्षित संचार टूल्स विकसित करें
- सिफारिश 4: सुशासन लागू करें
- सिफारिश 5: प्रभावों की निगरानी और मूल्यांकन करें
- सिफारिश 6: नेतृत्व विकास करें
- सिफारिश 7: सदस्यों को समर्थन से जोड़ें
- अन्य विचार प्रस्तुत करें

# जानने योग्य उपयोगी शब्द

HEU

अस्पताल कर्मचारी यूनियन

---

स्थानीय

स्थानीय समूह जो किसी राष्ट्रीय यूनियन से जुड़े होते हैं। स्थानीय लोग किसी निश्चित क्षेत्र के श्रमिकों या बड़े यूनियन के भीतर श्रमिकों के एक निश्चित समूह की ओर से अपनी बात रख सकते हैं।

---

स्थायी समिति

समिति लोगों का एक समूह है जो किसी परियोजना पर काम करने के लिए एक साथ आते हैं। स्थायी समितियां स्थायी होती हैं।

---

FBA

फैसिलिटी बारगेनिंग एसोसिएशन

---

संविधान और उप-नियम

यूनियन के लक्ष्य और यूनियन कैसे काम करता है।

---

निजीकरण

जब कोई सेवा सरकार द्वारा संचालित होने से निगम के स्वामित्व में चली जाती है।

---

भेदभाव

ऐसी कार्रवाई या निर्णय जो किसी व्यक्ति या समूह के साथ उनकी जाति, आयु या विकलांगता जैसे कारणों से बुरा व्यवहार करते हैं।

पूर्वाग्रह

किसी एक चीज़ की तुलना किसी दूसरी चीज़ से करना, उसके पक्ष में या उसके विरुद्ध होना, आमतौर पर इस तरह से जो अनुचित होता है।

---

वकालत

सदस्यों को उनके अधिकारों के लिए खड़े होने में मदद करना।

---

DEIA

विविधता, समानता, समावेशन और पहुंच पर ध्यान केंद्रित करना (DEIA) विभिन्न पृष्ठभूमि के लोगों को शामिल करने का एक तरीका है।

---

समानता चाहने वाले समूह

वे लोग जो जानते हैं कि भेदभाव संसाधनों और अवसरों तक उचित पहुंच को रोकता है। वे इन समस्याओं को ठीक करना चाहते हैं और सामाजिक न्याय चाहते हैं। ये लोग महिलाएं, गैर-बाइनरी, ट्रांसजेंडर, नस्लीय, विकलांग, युवा कर्मचारी, 2SLGBTQIA+, स्वदेशी या अश्वेत हो सकते हैं।

---

सिफारिश

अधिकार वाले समूह द्वारा बनाई गई सर्वोत्तम कार्य योजना।

---

प्रतिनिधि

यूनियन का कोई भी प्रतिनिधि।

---

# प्रेसिडेंट का संदेश

HEU अपनी समानता और समावेशन को बढ़ाने के लिए जो काम कर रहा है, वह ऐसा काम है जिसका हिस्सा होने पर मुझे गर्व है।

HEU बी.सी. में स्वास्थ्य सेवाकर्मियों की अग्रणी आवाज है। अपने आठ दशकों के दौरान, हमने समानता के लिए लड़ने के लिए इस आवाज का इस्तेमाल किया है।

हमने 60 और 70 के दशक में स्वास्थ्य सेवा कर्मियों को प्रभावित करने वाले नस्लवाद और भेदभाव के खिलाफ लड़ाई लड़ी।

हमने 80 और 90 के दशक में स्वास्थ्य सेवा कर्मियों के लिए वेतन समानता स्थापित की। और हमने 90 के दशक में अपने सदस्यों के लिए समान-लिंग लाभों की वकालत की।

जब 2000 के दशक में हमारी यूनियन पर दक्षिणपंथी सरकार द्वारा हमला किया गया, तो हमने सुनिश्चित किया कि सामूहिक बारगेनिंग देश भर के श्रमिकों के लिए चार्टर अधिकार के रूप में प्रतिष्ठित हो जाए, और हमने निजीकरण के प्रयासों के खिलाफ लड़ाई लड़ी, जिसने हमारे नस्लीय श्रमिकों को असंगत रूप से प्रभावित किया।

समानता और सामाजिक न्याय के लिए लड़ना हमेशा एक सशक्त, सामाजिक न्याय यूनियन के रूप में हमारी कहानी का हिस्सा रहा है।

HEU के सदस्य जानते हैं कि अगर हमारी यूनियन में समानता और निष्पक्षता नहीं है तो हम सभी स्वास्थ्य सेवाकर्मियों के लिए समानता और निष्पक्षता की वकालत नहीं कर सकते। यही कारण है कि हमारी विविधता, समानता, समावेश और सुलभता का काम हमारी यूनियन के काम का एक मुख्य हिस्सा है।

हमारी यूनियन ने 2018 के सम्मेलन में विविधता, समानता और समावेश के काम की शुरुआत की। इस काम के परिणामस्वरूप हमारे संविधान में एक ऐतिहासिक बदलाव आया जिसने हमारे प्रांतीय कार्यकारी पर छह समानता सीटें बनाईं। हमारे 2021 के सम्मेलन में, प्रतिनिधियों ने हमारी यूनियन को और अधिक समावेशी बनाने में आने वाली बाधाओं को बेहतर ढंग से समझने और उन बाधाओं को दूर करने के लिए बदलाव करने के लिए हमारे समानता और समावेश के काम को आगे बढ़ाने के लिए संकल्प 1, 2 और 78 को अपनाया।

यह रिपोर्ट हमारी यूनियन के लिए इस पर आगे बढ़ने का मार्ग निर्धारित करती है। यह हमारी यूनियन के भीतर समानता चाहने वाले समूहों के सदस्यों के जीवंत अनुभवों को एकीकृत करता है। यह हमारे लिए आगे बढ़ने के ठोस तरीके निर्धारित करता है जो यूनियन की सेवाओं और समर्थन और शिक्षा तक अधिक सदस्यों की पहुंच में सुधार करेगा।

हमारी यूनियन के लिए आगे का काम कठिन है, लेकिन जरूरी है। यह सीधा-सादा नहीं है, लेकिन इसे आगे बढ़ाने की जरूरत है। चुनौतीपूर्ण क्षण आएंगे, लेकिन HEU के सदस्य इसके लिए तैयार हैं। ऐसा इसलिए है क्योंकि हम जानते हैं कि एकजुटता का मतलब है कि जब हम अपने सबसे हाशिए पर पड़े सदस्यों को ऊपर उठाते हैं, तो हम सभी सदस्यों को ऊपर उठाते हैं।

आगे जो काम है, वह हमें अपनी यूनियन को एक ऐसे स्थान के रूप में बनाने में मदद करेगा जहां हर कोई स्वागत महसूस करे, जहां हर किसी की आवाज हो, और जहां हर कोई हमारी यूनियन के अंदर और बाहर दोनों जगह मजदूरों के न्याय और एकजुटता के लिए लड़ने में भूमिका निभाए। हमें गर्व हो सकता है कि हमारी यूनियन हमारे मजदूर आंदोलन में समानता को आगे बढ़ाने में अग्रणी रही है, लेकिन हमें यह काम जारी रखने की जरूरत है।

इस तरह से हमने अतीत में मजदूरों के लिए महत्वपूर्ण बदलाव जीते हैं और इसी तरह से हम भविष्य में भी जीतते रहेंगे।

**बार्ब नेडरपेल**

प्रेसिडेंट

अस्पताल कर्मचारी यूनियन

# सारांश

यह रिपोर्ट समानता चाहने वाले समूहों के यूनियन सदस्यों की वास्तविक जीवन की कहानियां साझा करती है। यह हमें स्पष्ट कदम उठाने के लिए कहती है जिससे अधिक लोगों के लिए यूनियन की सेवाओं का उपयोग करना और सहायता प्राप्त करना आसान हो जाएगा।

नवंबर 2021 में, HEU द्वारा तीन प्रस्ताव पारित किए गए (संकल्प 1, 2 और 78)।

विविधता, समानता, समावेश और पहुंच (DEIA) के लिए आवश्यक परिवर्तनों की पहचान करने के लिए HEU ने अपने *संविधान और उप-नियमों* को देखा। HEU यूनियन के स्थानों को सभी के लिए सुरक्षित बनाना चाहती थी। महिलाओं के साथ हिंसा, दुर्व्यवहार और अनुचित व्यवहार को रोकने के लिए एक योजना बनाई गई थी।

यह रिपोर्ट इसलिए महत्वपूर्ण है क्योंकि:

- यह दिखाती है कि यूनियन में महिलाओं और लिंग विविधता वाले लोगों के खिलाफ नस्लवाद, भेदभाव और हिंसा अभी भी हो रही है।
- इसमें 13 बैठकों में HEU सदस्यों द्वारा दी गई टिप्पणियां शामिल हैं, जिसमें कई समस्याओं के बारे में बताया गया है जो लोगों के लिए यूनियन में भाग लेना कठिन बनाती हैं।
- इन समस्याओं को हल करने के लिए सुझाव दिए गए हैं।
- यूनियन को अपने सभी सदस्यों की बेहतर सेवा करने में मदद मिलेगी और सभी के लिए एक साथ काम करना आसान हो जाएगा।

सदस्यों ने बहुत सी समस्याओं के बारे में बात की, जो उनके लिए यूनियन के साथ भागीदारी करना कठिन बनाती हैं, जैसे:

- यूनियन की गति और खुलेपन की कमी।
- स्थानीय बैठकों में भाग लेने में समस्याएं।

सदस्यों ने यूनियन के साथ खराब अनुभव के बाद या जानकारी प्राप्त करने में परेशानी होने पर कार्यक्रमों में शामिल होना बंद कर दिया।

हम सभी को जिम्मेदारी लेनी चाहिए और चीजों को बेहतर बनाना चाहिए। HEU इन सदस्यों से सुनना चाहती थी और उनकी कहानियां जानना चाहती थी।

सदस्यों की टिप्पणियों के जवाब में, सिफारिशों में शामिल हैं:

- नस्लवाद, उत्पीड़न और भेदभाव से निपटना।
- लक्षित संचार टूलस बनाना।

- सुशासन को बढ़ावा देना।
- क्या कार्रवाई होती है, इस पर नजर रखना।
- नेताओं का विकास करना।
- यूनियन बारगेनिंग और वकालत के लिए सुझाव।

इस रिपोर्ट में दी गई सिफारिशें 2025 और 2026 में लागू की जा रही हैं। हम 2026 में HEU के 35वें द्विवार्षिक सम्मेलन में रिपोर्ट करेंगे कि उन्होंने कितनी अच्छी तरह काम किया।

HEU नेताओं के साथ बातचीत में, उन्होंने हमें बताया कि यह काम मदद कर सकता है:

- ऐसे निर्णय लें जो यूनियन सदस्यों का अधिक प्रतिनिधित्व करते हों।
- यूनियन को दीर्घावधि में सशक्त बनाएं।
- हमारे संसाधनों को सशक्त बनाएं।
- गेटकीपिंग (किसी चीज तक पहुंच को सीमित या नियंत्रित करना) से छुटकारा पाएं।
- पूर्वाग्रहों का पता लगाएं।
- सुनिश्चित करें कि किसी समूह के पास बहुत ज्यादा शक्ति न हो।
- सुरक्षित बैठकों का समर्थन करें।
- सभी सदस्यों को एकता की भावना दें।



# पृष्ठभूमि और संदर्भ

स्वास्थ्य सेवाकर्मी बहुत महत्वपूर्ण हैं। लेकिन उनके काम को हमेशा पहचान नहीं मिलती। स्वास्थ्य सेवा के काम को कम करके आंका जाता है और उसे अनदेखा किया जाता है। सिस्टम में कई लोगों को बाहर रखने का इतिहास रहा है। इतिहास लैंगिकवादी और नस्लवादी है। यह इतिहास आज भी हमारे पास-पड़ोस, कार्यस्थलों और यूनियनों को प्रभावित करता है।

## HEU - सामूहिक कार्रवाई में शक्ति

HEU जैसी यूनियनों की वजह से, स्वास्थ्य सेवा कर्मियों के पास अब ये हैं:

- बेहतर वेतन, नौकरी की सुरक्षा और काम करने की स्थितियां।
- अनुचित व्यवहार से निपटने के तरीकों तक पहुंच।
- जीवन यापन की लागत में वृद्धि और उच्च वेतन।
- बेहतर कार्यस्थल अधिकार।
- उनकी नौकरियों से संबंधित लाभ।

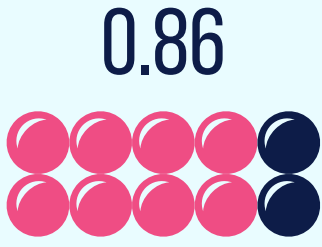
HEU में 60,000 से ज़्यादा कर्मचारी शामिल हैं। 90 प्रतिशत से ज्यादा सदस्य समानता चाहने वाले समूह से आते हैं। ये लोग महिलाएं, गैर-बाइनरी, ट्रांसजेंडर, नस्लीय, विकलांग, युवा कर्मचारी, 2SLGBTQIA+, स्वदेशी या अश्वेत हो सकते हैं।

पिछले 80 वर्षों से, HEU स्वास्थ्य सेवाकर्मियों और उनकी नौकरियों के साथ उचित व्यवहार के लिए काम कर रही है। वेतन समानता पर HEU के काम ने कानून में बदलाव किए हैं।

- उदाहरण के लिए, सरकार ने मानवाधिकार संहिता को अपडेट किया ताकि निजी और सार्वजनिक नियोक्ताओं द्वारा पुरुषों और महिलाओं को अलग-अलग वेतन देना अवैध हो।

1992 में, HEU ने वेतन को अधिक उचित बनाने के लिए स्वास्थ्य नियोक्ताओं और NDP सरकार के साथ बातचीत की। समिति ने वेतन समानता समायोजन के लिए वार्षिक पेरोल का एक प्रतिशत उपयोग करने पर सहमति व्यक्त की। यह सभी HEU नौकरियों की पूरी समीक्षा के बाद पाए गए वेतन अंतर को बंद करने के लिए किया गया था। वेतन भेदभाव को समाप्त करने में 10 और वर्ष लग गए।

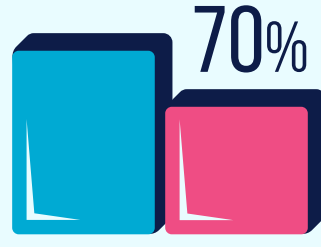
बीसी लिबरल्स के कार्यकाल के दौरान, सभी सदस्यों को निजीकरण, वेतन में कटौती और लंबे समय तक काम करने का सामना करना पड़ा। निजीकरण ने महिलाओं और अश्वेत लोगों को सबसे ज्यादा प्रभावित किया। लगभग 10,000 HEU सहायक कर्मचारियों ने अपनी नौकरी खो दी। फिर, निजी कंपनियों ने इन भूमिकाओं को आउटसोर्स किया और कम वेतन पर नए कर्मचारियों को काम पर रखा।



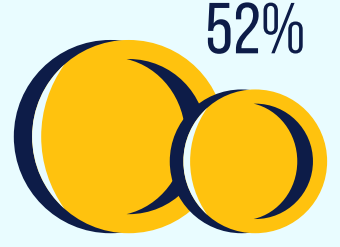
पुरुषों द्वारा प्रति घंटे कमाए गए प्रत्येक डॉलर के लिए महिलाएं .86 कमाती हैं।



विश्वविद्यालय में शिक्षित नस्लीय लोगों ने अपने श्वेत साथियों के डॉलर के मुकाबले .86 कमाया।



विकलांग लोगों ने बिना विकलांगता वाले लोगों की तुलना में 70% कमाया।



रिजर्व में रहने वाली मूल निवासी महिलाएं गैर-मूल निवासी पुरुषों की तुलना में 52% कम कमाती हैं।

## चल रहा अन्याय

2021 में, बी.सी. मानवाधिकार आयुक्त ने "बी.सी. में रोजगार समानता की स्थिति" रिपोर्ट जारी की। इसमें कहा गया है कि:

- बी.सी. एक ऐसा प्रदेश है जहां कैनेडा का सबसे बड़ा लिंग वेतन अंतर देखा जा सकता है। महिलाएं प्रति घंटे वेतन में पुरुषों द्वारा कमाए जाने वाले प्रत्येक डॉलर के लिए 86 सेंट कमाती हैं, यहां तक कि उन क्षेत्रों में भी जहां महिलाएं अधिक आम हैं।
- ब्रिटिश कोलंबिया में, जातियों के बीच वेतन अंतर कैनेडा के बाकी हिस्सों की तुलना में बड़ा है। कॉलेज-शिक्षित अश्वेत लोग अपने श्वेत साथियों द्वारा कमाए गए प्रत्येक डॉलर के लिए 86 सेंट कमाते हैं।
- बी.सी. में विकलांग लोगों ने गैर-विकलांग लोगों की तुलना में 70 प्रतिशत कम कमाया।
- मूल निवासी कुल श्रमिकों का चार प्रतिशत हिस्सा है। आरक्षित क्षेत्रों में मूल निवासी महिलाएं गैर-मूल निवासी पुरुषों की तुलना में 52 प्रतिशत से भी कम कमाती हैं।
- महिलाएं पुरुषों की तुलना में सालाना \$17,500 कम कमाती हैं और स्वास्थ्य क्षेत्र में उनकी भागीदारी 78 प्रतिशत है।

2023 में, HEU ने FBA सदस्य सर्वेक्षण किया। इसमें कहा गया है कि:

- 15 प्रतिशत स्वास्थ्य सेवाकर्मी दो नौकरियां करते हैं।
- 56 प्रतिशत स्वास्थ्य सेवाकर्मी ऐसे घरों में रहते हैं जिनकी आय कर से पहले \$60,000 या उससे कम है।

FBA सामूहिक समझौते में, सबसे कम वेतन ग्रेड 10 में दिया जाता है, जो वर्तमान में \$24.34 प्रति घंटा (\$47,460 प्रति वर्ष) है। ज्यादातर महिलाओं के पास ग्रेड 10 की नौकरियां हैं और ज्यादातर पुरुषों के पास ज्यादा वेतन वाली नौकरियां हैं।

निजी क्षेत्र का वेतन सरकारी वेतन-स्तर के साथ सार्वजनिक क्षेत्र के वेतन से मेल खाता है। लेकिन उनके लाभ उतने अच्छे नहीं हैं। बीसी लिबरल्स ने महिलाओं को निशाना बनाया और वेतन समानता को रोककर श्रमिकों को नस्लीय बनाया।

2001 से 2017 तक, बीसी लिबरल्स ने HEU सदस्यों को निशाना बनाया और वे निजीकृत हो गए। HEU ने श्रमिकों को सार्वजनिक क्षेत्र में वापस लाने और वेतन समानता के लिए लड़ाई लड़ी। FBA सदस्यों के लिए हमारे काम ने सामुदायिक स्वास्थ्य और सामाजिक सेवा क्षेत्रों में अनुबंधों में भी सुधार किया। इसने निजी क्षेत्र में हमारे सदस्यों को सार्वजनिक क्षेत्र के साथ उनके वेतन का मिलान करके भी मदद की।

जब यूनियन में समानता की बात आती है तो HEU कुछ महत्वपूर्ण चीजों पर काम कर रहा है:

- छह इक्विटी स्थायी समितियों की स्थापना।
- यूनियन के पहले विविधता वाइस प्रेसिडेंट (छह पद) प्रांतीय कार्यकारी पर हैं।
- विविधता, समानता, समावेश और पहुंच पर ध्यान केंद्रित करना शुरू करना।

स्वास्थ्य सेवाकर्मों जो काम करते हैं और उन्हें जिस मदद की जरूरत होती है, वह वास्तविक और जरूरी है। HEU देखभाल के काम को ज्यादा दृश्यमान और पुरस्कृत बनाने के लिए सामाजिक बदलाव को आगे बढ़ाता रहता है और HEU अनुचित स्थितियों को उजागर करती रहती है और सरकार से उन्हें निम्न कदमों के माध्यम से ठीक करने का आह्वान करती है:

- बाधाओं का पता लगाना और उनका समाधान करना।
- मजदूरी बढ़ाना और काम करने की स्थितियों में सुधार करना।
- नेतृत्व और प्रशिक्षण में पैसा लगाना।
- प्रणालियों के संचालन के तरीके को बदलना।

HEU के निजी और सार्वजनिक क्षेत्रों में विविध सदस्य हैं। यूनियन द्वारा इस विविधता का सही प्रतिनिधित्व करने के लिए, हमारे सदस्यों को यूनियन में पूरी तरह से भाग लेने में सक्षम होना चाहिए। इस रिपोर्ट में दी गई सिफारिशें HEU को उन चीजों से छुटकारा पाने का मौका देती हैं जो सदस्यों के लिए यूनियन के उन अवसरों में भाग लेना मुश्किल बनाती हैं जो वे चाहते हैं।

# विविधता, समानता और समावेशन (डीईआई) परियोजना संकल्प

HEU के 2021 कन्वेंशन के संकल्प 1, 2 और 78 निम्नलिखित के बारे में हैं:

- बाधाओं की पहचान करना और उनका समाधान करना
- संवैधानिक समीक्षा
- शासन
- नेतृत्व विकास
- प्रशिक्षण और टूल्स
- यूनियन सुरक्षित स्थान

संकल्प 1, 2 और 78 का विवरण नीचे दिया गया है:

## संकल्प #1

विविधता, समानता और समावेशन पर यूनियन की परियोजना के दूसरे भाग को पूरा करें। 33वें द्विवार्षिक सम्मेलन में अपने DEI कार्य को बेहतर बनाने के लिए सफलता पर रिपोर्ट करें। यूनियन निम्न कार्य करेगी:

- सदस्यों का सर्वेक्षण करके पता लगाएगी कि समानता चाहने वाले समूहों को भाग लेने से क्या रोकता है। समस्याओं को ठीक करने के लिए नीतियों में बदलाव करेगी।
- सदस्यों और यूनियन के नेताओं की जनसांख्यिकीय जानकारी का उपयोग करेगी। समानता के लक्ष्य निर्धारित करें और यूनियन समूहों से उनका समर्थन करवाएगी।
- यूनियन में सभी के लिए DEI अवधारणाओं और यूनियन की संरचनाओं और प्रक्रियाओं का उपयोग करने के तरीके के बारे में जानने की योजना बनाएगी। इसमें सदस्य, स्थानीय अधिकारी और कर्मचारी शामिल हैं।
- सदस्य कार्यकर्ताओं के लिए DEI टूल्स बनाएगी। टूल्स समानता चाहने वाले समूहों को सुरक्षित और जुड़ा हुआ महसूस कराने में मदद करते हुए प्रतीत होने चाहिए। उन्हें सभी सदस्यों के बीच समुदाय की भावना को बढ़ावा देना चाहिए।
- नए सदस्यों के लिए यूनियन के परिचय में सुधार करेगी। स्थानीय अधिकारियों और प्रबंधकों के नेतृत्व में समावेशन के बारे में एक भाग जोड़ेगी।

- समानता समूहों से ऐसे लोगों को खोजेगी जो अच्छे नेता हो सकते हैं और उन्हें वे भूमिकाएं पाने में सहायता करेगी। नेतृत्व पथ की योजना बनाएगी। समानता समूहों के सदस्यों को सीखने और बढ़ने में सहायता करेगी। अन्य प्रकार की सलाह प्रदान करेगी।
- बेहतर समावेशन और सांस्कृतिक समझ के लिए भूमिका विवरण और समिति संदर्भ की शर्तों को अपडेट करेगी।
- श्रम आंदोलन में समानता समूहों के सदस्यों को नेटवर्क बनाने और एक साथ काम करने में सहायता करेगी। इससे वे और सशक्त बनेंगे।

## संकल्प #2

DEI के नजरिए से यूनियन के संविधान और उपनियमों को देखें, जो युवा कर्मचारियों और समानता समूहों के लोगों के लिए इसमें शामिल होना मुश्किल बनाते हैं।

प्रोविन्शियल एक्जिक्यूटिव संवैधानिक समीक्षा समिति का गठन करेंगे। इसमें समानता समूहों, युवा कर्मचारियों और प्रोविन्शियल इक्जिक्यूटिव के सदस्य होंगे।

समिति को विशेषज्ञों और स्थानीय सर्वेक्षण से भी मदद मिलेगी। वे भागीदारी की ऐसी समस्याओं का पता लगाएंगे जिन्हें संविधान में बदलाव करके ठीक किया जा सकता है।

33वें द्विवार्षिक सम्मेलन में, संवैधानिक समीक्षा समिति अपने विचारों और परिणामों पर एक रिपोर्ट देगी।

## संकल्प #78

यौन दुर्व्यवहार पर एक नीति बनाएगी और यूनियन कार्यक्रमों में इसके बारे में बात करेगी।

नीति में सहमति, नुकसान में कमी, नशा और सामुदायिक जिम्मेदारी को शामिल किया जाना चाहिए।

यौन दुर्व्यवहार और दुर्व्यवहार के कारण होने वाली प्रणालीगत समस्याओं को कैसे ठीक किया जाए, इस बारे में बात करने के लिए कार्यशालाएं आयोजित करेगी।

जिन सदस्यों को यूनियन कार्यक्रमों के लिए आवास की आवश्यकता है, उन्हें सहायता मिलनी चाहिए।

# श्रवण सत्र अवलोकन

हमने ऐसे लोगों के साथ 13 सुनवाई सत्र आयोजित किए जिन्होंने कहा कि वे यूनियन का हिस्सा बनना चाहते थे लेकिन उन्हें समस्याएं थीं। यह उनके अनुभवों के बारे में अधिक जानने के लिए किया गया था। फोकस समूहों की तरह, सुनवाई सत्र लोगों के छोटे समूहों के लिए उनके अनुभवों के बारे में बात करने के लिए होते हैं।

HEU सदस्यों के साथ यूनियन पोल ने फोकस समूहों के विषयों की पुष्टि की। उन्होंने दिखाया कि सदस्य सुरक्षित महसूस करते हैं क्योंकि HEU स्वास्थ्य सेवाकर्मियों की बात को अपनी ओर से कहता है और उनकी मदद करता है। HEU के साथ अच्छे अनुभव इस तरह की बातों में मदद करते हैं:

## बाधाओं का नाम लेना

सुनवाई सत्रों से पता चला कि सदस्यों के लिए दो मुख्य चीजें बेहतर होनी चाहिए:

- यूनियन का उत्तरदायी और खुला होना।
- सदस्यों का स्थानीय बैठकों में भाग लेना और उनमें भाग लेने में सक्षम होना।

## उत्तरदायी और खुला होना

यूनियन सदस्यों ने कहा कि भाग न लेने का एक बड़ा कारण यूनियन के साथ उनकी बातचीत थी।

यह बहुत निराशाजनक था कि कुछ सदस्यों के पास कोई यूनियन प्रतिनिधि नहीं था या उन्हें नहीं पता था कि उनका प्रतिनिधि कौन है। जिन लोगों के पास था, उनमें से कुछ लोगों को उनके द्वारा उठाए गए मुद्दों पर बहुत कम या कोई प्रतिक्रिया नहीं मिली। कुछ लोगों ने यूनियन के अवसरों को ठुकरा दिया क्योंकि उन्हें यूनियन द्वारा मदद जैसी बात महसूस नहीं हुई।

कई सदस्यों ने कहा कि उन्होंने असुरक्षित, विषाक्त और नस्लवादी अनुभवों का सामना किया, जहां:

- वे अकेले बाहर थे।
- उन पर गलत तरीके से अपराध का आरोप लगाया गया।
- उनका फायदा उठाया गया, धमकाया गया, या माइक्रोमैनेज किया गया।
- उन्हें दुर्भावनापूर्ण गॉसिप और उपहास का निशाना बनाया गया।
- उनके साथ उदासीनता या अज्ञानता का व्यवहार किया गया।

सदस्यों ने कहा कि कुछ नेता उन नस्लवाद विरोधी मूल्यों पर खरे नहीं उतर रहे थे जिनके बारे में वे बात करते हैं। उन्होंने इस बारे में बात की कि यह कितना दुखद है कि यूनियन उनके द्वारा उठाए गए मुद्दों को लेकर कुछ नहीं कर रही थी। नजरअंदाज किए जाने पर उन्हें फिर से इसमें भाग लेने की इच्छा नहीं हुई।

यूनियन नेताओं को इन मूल्यों के बारे में और अधिक सीखना चाहिए। उन्हें अपने कार्यों के लिए अधिक जिम्मेदारी लेनी चाहिए।

सदस्यों ने इस बारे में बात की कि कैसे बुरे अनुभवों पर चर्चा करने का कोई सुरक्षित तरीका न होने से समस्याओं की रिपोर्ट करना कठिन हो गया। जब सुरक्षित रिपोर्टिंग की बात आती है, तो लोगों को ऐसे तरीकों की आवश्यकता होती है जो नुकसान न पहुंचाएं।

## स्थानीय बैठक में पहुंच और भागीदारी

स्थानीय बैठकों में भाग लेना तब मुश्किल होता है जब तिथि, समय और स्थान के बारे में कोई अग्रिम सूचना या रिमाइंडर नहीं होता। सदस्यों का यह भी कहना है कि बैठकों के स्थान, तिथि और समय में पर्याप्त विविधता नहीं होती। शिफ्ट जॉब या अवैतनिक देखभाल कर्तव्यों वाले लोगों की मदद करने के लिए इन बातों में विविधता होनी चाहिए।

स्थानीय बैठकों में भाग लेना लोगों के लिए मुश्किल है। सदस्यों ने अपने अनुभवों के बारे में बात करते हुए कहा कि:

- उन्हें आमंत्रित नहीं किया जाता।
- उनके साथ पक्षपात किया जाता है।
- उनकी बात नहीं सुनी जाती।
- वे यह नहीं देख पाते कि फैसले कैसे किये जाते हैं।
- उनके साथ नस्लवाद किया जाता है।
- उनके साथ भेदभाव होता है।
- उनके साथ गुटबाजी होती है।
- उन्हें सिर्फ मौजूदा उम्मीदवार को वोट देने के लिए कहा जाता है।
- उनके लिए समानता चाहने वाले कई समूहों से प्रतिनिधित्व की कमी होती है।

सदस्यों ने कहा कि भाषा संबंधी बाधाओं ने उन्हें यूनियन कार्यक्रमों में शामिल होने से रोक दिया। कई लोग अंग्रेजी बोलने में असुरक्षित महसूस करते थे क्योंकि भाषा संबंधी बाधा के कारण उन्हें अपने विचार साझा करने में परेशानी होती थी। उन्हें यूनियन की सामग्री समझने में कठिनाई हुई, जो अंग्रेजी में थी। भाषा की समस्या के कारण सदस्य बहुत अकेले महसूस करते थे। उन्होंने कहा कि अगर उन्हें अपनी मातृ भाषा में सामग्री मिल जाए तो वे यूनियन के कार्यक्रमों में शामिल होने की अधिक संभावना रखेंगे। लोगों ने कहा कि अपनी मातृ भाषा में बात करने में सक्षम होने से वे अपने विचार साझा करने में अधिक सक्षम होंगे।

सदस्यों ने कहा कि डर एक और चीज थी जिसने उन्हें यूनियन की गतिविधियों में शामिल होने से रोका। कुछ सदस्य यूनियन में ज्यादा काम नहीं करते थे क्योंकि:

- उन्हें लगता था कि पहले उन्हें ज्यादा शिक्षा की जरूरत है।
- वे गलती करने से डरते थे।
- उन्हें आलोचना या अनादर का डर था।
- उन्हें लगता था कि उनकी अंग्रेजी काफी अच्छी नहीं है।
- वे खुद को महत्वहीन समझते थे।

कुछ लोग इस बात को लेकर चिंतित थे कि यूनियन के कर्मचारी उन सदस्यों के साथ धीरज नहीं रखते थे जिनका व्यक्तित्व कमजोर था।

- जिन लोगों का व्यक्तित्व सशक्त नहीं था, उन्हें लगता था कि उनका कोई महत्व नहीं है। इससे यह संभावना बनती है कि यूनियन समाज में सभी नेतृत्व शैलियों का महत्व नहीं है।

सदस्यों ने कहा कि यूनियन की गतिविधियों में उनके साथ भेदभाव किया जाता था:

- कुछ लोगों को नेतृत्व की भूमिकाएं नहीं दी जाती थीं या उन्हें भाग लेने से रोक दिया जाता था।
- दूसरों को उनकी शारीरिक क्षमता के कारण यूनियन के कार्यक्रमों से बाहर रखा जाता था।
- और दूसरों को इसलिए क्योंकि वे अच्छी तरह से अंग्रेजी नहीं बोलते थे।

ग्रामीण क्षेत्रों के सदस्यों ने कहा कि उनके लिए यूनियन के कार्यक्रमों में जाना मुश्किल है क्योंकि उन्हें लंबी दूरी और लंबे समय तक गाड़ी चलानी पड़ती है। इसका मतलब है कि सदस्यों को भुगतान और अवैतनिक काम से वंचित रहना पड़ता है क्योंकि बैठकें बहुत दूर होती हैं। यूनियन ने अवैतनिक देखभाल या सार्वजनिक परिवहन या वहां पहुंचने के अन्य साधनों के बिना रात 9:00 बजे के बाद वापस आने की लागत का भुगतान नहीं किया।

## सदस्यों द्वारा उठाए गए मुद्दों में समाधान ढूंढना

HEU का हिस्सा बनने वाले ज्यादातर लोग यूनियन से संतुष्ट हैं। लेकिन ऐसी चीजें हैं जिन्हें हम सदस्यों के साथ मिलकर काम करने, उनकी मदद करने और उनकी सेवा करने के लिए बेहतर तरीके से कर सकते हैं। यह पता लगाना महत्वपूर्ण है कि जब कोई व्यक्ति कहता है कि वह भाग लेना चाहता है लेकिन नहीं ले पा रहा, तो उसे भाग लेने से क्या रोक रहा है। इस तरह हम उनकी मदद कर सकते हैं।

सर्वेक्षण और फोकस समूहों ने यूनियन के उत्तरदायी या खुले न होने जैसी समस्याओं को पेश किया है। साथ ही, स्थानीय बैठकों में जाने और उनमें भाग लेने में समस्याएं भी सामने आईं।



हमें चीजों को बेहतर तरीके से करने की आवश्यकता है, जैसे:

1. नस्लवाद, उत्पीड़न और भेदभाव का उचित तरीके से जवाब देना;
2. सशक्त स्थानीय लोगों का समर्थन करना;
3. लक्षित संचार टूल्स विकसित करना;
4. सुशासन को बढ़ावा देना;
5. प्रभावों की निगरानी और मूल्यांकन करना;
6. नेतृत्व विकास
7. सदस्यों को समर्थन से जोड़ना।

HEU इस बात की पुष्टि कर सकती है कि सदस्यों को यूनियन के अवसरों तक पहुंचने के लिए अतिरिक्त कठिनाई, भेदभाव, अन्याय या असमानताओं का सामना नहीं करना चाहिए। इस रिपोर्ट में दी गई सिफारिशों के साथ, HEU के पास नए सदस्यों के स्वागत में सुधार करने और मौजूदा सदस्यों के साथ संबंधों को समेटने का अवसर है, जिन्हें हतोत्साहित किया गया है। हम स्थानीय, समिति, कार्यकारी और कर्मचारी स्तरों सहित यूनियन भर में लगातार और प्रभावी ढंग से यह काम कर सकते हैं और करना चाहिए। इस रिपोर्ट में रखी गई सिफारिशें सभी सदस्यों को ऊपर उठाने की सेवा में सबसे हाशिए के सदस्यों को शामिल करने के लिए 2025 और 2026 में विकसित और कार्यान्वित की जाने वाली विशिष्ट और मापनीय गतिविधियों की पेशकश करना चाहती हैं। अगले चरणों में इस रिपोर्ट के माध्यम से सदस्यों द्वारा दिए गए निर्देशों के साथ 2021 के संकल्प 1, 2, 78 और संबंधित संकल्पों को पूरा करना शामिल होगा।

सदस्यों को यूनियन की गतिविधियों में अनुचित व्यवहार का सामना नहीं करना चाहिए। इस रिपोर्ट में दी गई सिफारिशें यूनियन भर में HEU की मदद सभी स्तरों: स्थानीय, समिति, कार्यकारी और कर्मचारी पर कर सकती हैं। सिफारिशें नए सदस्यों के हमारे स्वागत को बेहतर बना सकती हैं। वे मौजूदा सदस्यों की समस्याओं को भी ठीक कर सकती हैं।

सिफारिशों को 2025 और 2026 के लिए योजनाबद्ध किया गया है।

# सिफारिशें

## सार्वभौमिक संस्थागत परिवर्तन

- 1. नस्लवाद, उत्पीड़न और भेदभाव का उचित तरीके से जवाब दें**
  - a. नीति में संशोधन करें 2025
  - b. निरंतर प्रशिक्षण विकसित और वितरित करें 2026
  - c. नस्लवाद, भेदभाव और उत्पीड़न से निपटने के लिए प्रक्रिया विकसित और उसे लागू करें 2026

## लक्षित संस्थागत परिवर्तन

- 2. सशक्त स्थानीय लोगों का समर्थन करें**
  - a. सभी यूनियन प्रतिनिधियों की क्षमता में वृद्धि करें
  - b. समावेशी यूनियन प्रथाओं के लिए दिशानिर्देश विकसित करें 2025
  - c. बैठकों का वार्षिक कैलेंडर विकसित करने के लिए स्थानीय लोगों का समर्थन करें 2025
  - d. भागीदारी में आने वाली विशिष्ट बाधाओं को दूर करने के लिए स्थानीय लोगों को अनुदान दें 2026

## लक्षित परिचालन सुधार

- 3. लक्षित संचार टूल्स विकसित करें**
  - a. यूनियन की भूमिका, मान्यता, चुनाव पर बहुभाषी विवरण अपडेट और साझा करें 2025
  - b. बहुभाषी "HEU में आपका स्वागत है" ऑनलाइन ओरिएंटेशन सत्र का विकास और वितरण करें 2026
  - c. अद्यतन नीति के बारे में बहुभाषी संचार करें 2026
  - d. सभी दस्तावेजों को उत्पीड़न-विरोधी, नस्लवाद-विरोधी, बदमाशी-विरोधी संदेश के साथ संरेखित करें 2025
  - e. सदस्यों के प्रश्नों पर भाषा आधारित प्रतिक्रिया विकसित करें 2025
  - f. एसएस को छोड़कर सभी पाठ्यक्रमों के लिए खुली आवेदन प्रक्रिया के बारे में व्यापक रूप से संवाद करें 2025
  - g. छोटे शहरों, ग्रामीण और दूरदराज के सदस्यों के लिए उपलब्ध वित्तपोषण के बारे में व्यापक रूप से संवाद करें

## सार्वभौमिक संस्थागत परिवर्तन

### 4. सुशासन लागू करें

- a. भविष्य के संवैधानिक संशोधनों की DEIA नजरिये के साथ समीक्षा करें 2025
- b. चुनावी मॉडल की समीक्षा और विकल्पों का परीक्षण करें 2025
- c. स्थानीय बैठक प्रथाओं को अद्यतन करें और भागीदारी में बाधाओं को दूर करें 2025

## लक्षित परिचालन सुधार

### 5. प्रभावों की निगरानी और मूल्यांकन करें

- a. जनसांख्यिकी आंकड़े एकत्रित करें और रिपोर्ट करें 2026
- b. समावेशी प्रथाओं के पालन को मापें 2026
- c. नीति और रिपोर्ट के कार्यान्वयन पर लेखापरीक्षा करें 2026

## सार्वभौमिक सदस्य समर्थन

### 6. नेतृत्व विकास

- a. संभावित उम्मीदवारों के लिए प्रशिक्षण और कार्यशालाएं प्रदान करें 2025
- b. संभावित नेताओं को अधिक समर्थन प्रदान करें 2025
- c. स्थानीय निर्वाचित पदों पर आसीन सदस्यों के साथ फोकस समूह का संचालन करें 2026
- d. सदस्यों की भागीदारी में सुधार लाने के लिए प्रशिक्षण और सामग्री विकसित करें तथा सभी यूनियन पदों पर स्पष्ट विवरण के साथ अनुच्छेद, नीतियां, शिक्षा को अद्यतन करें 2026
- e. भागीदारी के लिए सीमित अवसरों की समीक्षा करें और उत्तराधिकार और मार्गदर्शन योजना विकसित करें 2026

## सदस्यों की सार्वभौमिक सहायता करें

### 7. सदस्यों को सहायता से जोड़ें

- a. सामाजिक/समानता संरक्षक पद सृजित करें 2025

# सिफारिश 1

## नस्लवाद, उत्पीड़न और भेदभाव का जवाब दें

- a. HEU को मानवाधिकार और पारस्परिक सम्मान नीति की समीक्षा और उसे अद्यतन करने की आवश्यकता है। इसका एक लक्ष्य मूल निवासियों की पहचान, नस्ल, रंग, वंश, मूल स्थान, धर्म, वैवाहिक स्थिति, पारिवारिक स्थिति, शारीरिक या मानसिक विकलांगता, लिंग, यौन अभिविन्यास, लिंग पहचान या अभिव्यक्ति, आयु और लोगों के वर्ग के आधार पर भेदभाव को रोकना है। यह शिकायतकर्ता के लिए गोपनीयता, सहमति और समर्थन सुनिश्चित करके सभी की सुरक्षा करता है।
- b. सभी स्थानीय नेताओं, जैसे टेबल अधिकारियों, दुकान के प्रबंधकों और कर्मचारियों को अद्यतन मानवाधिकार और पारस्परिक सम्मान नीति पर प्रशिक्षित करें और नस्लवाद विरोधी, भेदभाव विरोधी, लिंग और सक्रिय दर्शक मुद्दों पर निरंतर प्रशिक्षण प्रदान करें।
- c. नस्लवाद, भेदभाव और उत्पीड़न के मामलों से निपटने के लिए दुकान के प्रबंधकों और सभी कर्मचारियों को प्रशिक्षित करें। सुनिश्चित करें कि सभी मामलों की पूरी जांच और फॉलो-अप कार्रवाई हो। गोपनीयता बनाए रखते हुए आवश्यकतानुसार लोगों को संदर्भित करें। समूह चिकित्सा और पेशेवर सहायता के साथ सदस्य देखभाल स्थान बनाएं।

# सिफारिश 2

## सशक्त स्थानीय लोगों का समर्थन करें

आंतरिक आयोजकों सहित सभी यूनियन प्रतिनिधियों के लिए समूहों को इन बातों में मदद करना आसान बनाएं:

- a. यूनियन तक पहुंच के लिए लिखित और इलेक्ट्रॉनिक रूप से नियम बनाएं। उन्हें लोगों को बैठकों में आमंत्रित करने और उन्हें चलाने के लिए शामिल करना चाहिए। इसमें दो बैठकों के लिए अनुपस्थिति की लिखित सूचना शामिल है।
- b. स्थानीय लोगों को बैठकों का एक वार्षिक कार्यक्रम बनाने में मदद करें जिसमें ऑनलाइन और व्यक्तिगत दोनों समय और स्थान शामिल हों।
- c. भागीदारी में विशिष्ट बाधाओं को दूर करने के लिए स्थानीय लोगों के लिए अनुदान निधि दें।

## सिफारिश 3

### लक्षित संचार टूल्स विकसित करें

- यूनियन की भूमिकाओं, समय प्रतिबद्धताओं, पुरस्कारों, चुनाव विधियों और परिणामों के स्पष्ट, बहुभाषी विवरण को अपडेट और साझा करें।
- HEU में आपका स्वागत है नामक मासिक, बहुभाषी, लाइव और रिकॉर्ड किए गए ऑनलाइन परिचय बनाएं और चलाएं। इस तरह, नए और मौजूदा सदस्य संगठन की संरचना, समर्थन, संपर्क और अवसरों के बारे में जान सकते हैं।
- सदस्यों को *मानवाधिकार और पारस्परिक सम्मान* नीति के बारे में बताएं और बतायें कि एक से अधिक भाषाओं में कैसे लागू किया जाएगा।
- वेबसाइट और सोशल मीडिया सहित सभी यूनियन प्रकाशनों को संरेखित करें। साथ ही, पोस्टर, महत्वपूर्ण तिथियों की सामग्री, कथन और अन्य यूनियन सामग्री को संरेखित करें। उन्हें सभी को उत्पीड़न-विरोधी, नस्लवाद-विरोधी और धौंस-विरोधी संदेशों के साथ संरेखित करना चाहिए। सदस्यों को बताएं कि ये समस्याएं हमारी यूनियन में हो रही हैं और वे मदद के लिए क्या कर सकते हैं।
- टेलीफोन टाउन हॉल के दौरान, सदस्यों के लिए भाषा विकल्प प्रदान करें। या सदस्यों को एक गैर-जरूरी भाषा-आधारित वॉइसमेल और प्रतिक्रिया सेवा प्रदान करें।
- शॉप स्टीवर्ड को छोड़कर सभी पाठ्यक्रमों के लिए खुली और प्रत्यक्ष आवेदन प्रक्रिया के बारे में लोगों को बताएं, जिसके लिए स्थानीय अनुमोदन की आवश्यकता होती है।
- सभी को बताएं कि ग्रामीण क्षेत्रों के सदस्य स्थानीय सहायता अनुदान के माध्यम से यूनियन के कार्यक्रमों में शामिल होने के लिए धन प्राप्त कर सकते हैं।

## सिफारिश 4

### सुशासन को बढ़ावा दें:

- अगले सम्मेलन के मतदान से पहले, हम DEIA के नजरिए से सभी भावी संवैधानिक परिवर्तनों की समीक्षा करेंगे। हम लोगों और हमारी यूनियन के काम पर उनके प्रभाव का आकलन करेंगे।
- मतदान मॉडल पर नजर डालें। समिति के चुनावों के लिए अलग-अलग मॉडल का परीक्षण करें।
- स्थानीय बैठकों के संचालन के तरीके में बदलाव करें। *संविधान और उप-नियमों* में सभी के प्रतिनिधित्व के लिए बाधाओं को हटाएं। हम ऐसा इस तरह कर सकते हैं:

- लोगों को एक निश्चित संख्या में बैठकों में शामिल हुए बिना कार्यालय जाने और सम्मेलनों में जाने की अनुमति देना। यह बी.सी. जैसे समान आकार की अन्य यूनियनों की तरह होना चाहिए जैसे बी.सी. जनरल एंप्लॉइज यूनियन, बी.सी. टीचर्स फेडरेशन, और कैनेडियन यूनियन ऑफ पब्लिक एम्प्लॉइज। इन्हें यूनियन भूमिकाओं के लिए बैठक में उपस्थिति की आवश्यकता नहीं है।
- सुनिश्चित करें कि स्थानीय प्रतिनिधि अनुपात में समानता चाहने वाले सदस्य शामिल हों।
- एफबीए, सीएसएसबीए और सीबीए बारगेनिंग समितियों में समानता स्थायी समिति से अधिक सदस्य हों।
- यूनियन के कार्य में सभी को शामिल करने हेतु दिशा-निर्देश दें।
- सहमति और गैर-सहमति पर अधिक जानकारी।
- यह सुनिश्चित करने के लिए हमारे सिद्धांतों पर गौर करें कि वे निष्पक्ष हैं, सभी के लिए समावेशी हैं और नस्लवादी नहीं हैं।

## सिफारिश 5

### प्रभावों की निगरानी और मूल्यांकन

- a. प्रांतीय कार्यकारी और इसकी समितियों पर सामाजिक और नस्लीय पहचान की जानकारी प्राप्त करें। सम्मेलनों, शिक्षा, प्रशिक्षण और स्थानीय कार्यकारी को बेहतर बनाने के लिए डेटा का उपयोग कैसे करें, इस बारे में सोचें। हर सम्मेलन में रिपोर्ट करें।
- b. इस बात का स्वतंत्र विश्लेषण करें कि नई समावेशी प्रथाओं का कितनी अच्छी तरह से पालन किया जा रहा है। हर दो साल में फोकस समूह आयोजित करें। फ़ोकस समूहों को यह पता लगाना चाहिए कि परिवर्तन नए सदस्यों, विशेष रूप से नए लोगों को कैसे प्रभावित करते हैं। हर सम्मेलन में रिपोर्ट करें।
- c. इस बात का ऑडिट करें कि नई *मानवाधिकार और पारस्परिक सम्मान* नीति का उपयोग कैसे किया जा रहा है। जांच करें कि कितनी बार और कितनी जल्दी रिपोर्ट बनाई जा रही है।

## सिफारिश 6

### नेतृत्व विकास

- सम्मेलन और समानता सम्मेलन से पहले प्रशिक्षण और कार्यशालाएं बनाएं। प्रशिक्षण से उन लोगों को मदद मिलनी चाहिए जो चुनाव लड़ने, नौकरियों, अभियान उपकरणों और सलाह के बारे में जानता चाहते हैं।
- संभावित नेताओं को नेतृत्व के अवसर देकर उनकी सहायता करें, जैसे EDMP, OHS, शॉप स्टीवर्ड और निर्वाचित भूमिकाएं। उनकी संबंधित लागतों का भुगतान करें।
- ऐसे लोगों के साथ फोकस समूह बनाएं जो अपने स्थानीय क्षेत्र में चुने गए हैं, लेकिन सम्मेलन या समिति के काम जैसी किसी अन्य HEU गतिविधि में शामिल नहीं हुए हैं। फोकस समूह हमें उन चीजों के बारे में बताएंगे जो सदस्यों के लिए अपना काम करना मुश्किल बनाती हैं। और वे चीजें जो HEU गतिविधियों और नेतृत्व में शामिल होना मुश्किल बनाती हैं।
- सदस्यों और अधिकारियों से इनपुट लेकर, सभी यूनियन अधिकारियों के लिए प्रशिक्षण सामग्री और कार्यशालाएं बनाएं। ज़्यादा से ज़्यादा सदस्यों को शामिल होने के लिए प्रोत्साहित करें। लेख, नीतियां और शिक्षा सामग्री को अपडेट करें। सभी यूनियन भूमिकाओं, चयन प्रक्रिया और भूमिकाओं की मान्यता की सूची शामिल करें।
- यूनियन सदस्यों के भाग लेने के तरीकों की समीक्षा करें, जैसे कि लोग केवल एक निश्चित समय के लिए ही स्थायी समितियों में कैसे रह सकते हैं। योजना बनाएं कि नेतृत्व और समिति की भूमिका कौन संभालेगा। साथ ही, मार्गदर्शन के अवसरों की भी योजना बनाएं।

## सिफारिश 7

### सदस्यों को सहायता से जोड़ना

- इक्विटी और सोशल स्टीवर्ड के लिए परीक्षण भूमिकाएं निर्धारित करें। वे सदस्यों की जानकारी को निजी रखते हुए उनकी सहायता करेंगे।

## अन्य विचारणीय बिन्दु

### बारगेनिंग की मांगें

- सुनिश्चित करें कि 15 मिनट का ओरिएंटेशन हो। स्थानीय प्रेरक के काम को पूरी तरह से स्टाफ करें ताकि ओरिएंटेशन हो सके।
- FBA 4.03 में स्वतंत्र निरीक्षकों की संख्या बढ़ाएं।

- c. बेहतर चाइल्ड केयर कवरेज, तथा विकलांग और विस्तारित परिवार के सदस्यों की देखभाल के लिए वकालत करें।
- d. कार्यस्थल पर नस्लवाद और भेदभाव को रोकने में मदद करने के लिए बेहतर प्रशिक्षण दें। नस्लवाद और भेदभाव के कारण कार्यस्थल पर चोट या बीमारी से निपटने के तरीके के बारे में कर्मचारियों को प्रशिक्षित करें।

## वकालत

- a. विकलांग लोगों को अपने लाभ खोए बिना यूनियन की भूमिका निभाने में सक्षम होना चाहिए।
- b. पर्याप्त कर्मचारियों की वकालत करना ताकि सदस्य यूनियन का काम कर सकें।

## अन्य

- a. जांच करें और सुनिश्चित करें कि नए सदस्यों के लिए ओरिएंटेशन हो रहा है।

**PROUD  
STRONG  
UNITED**

HEU कन्वेंशन 2024