

**PROUD
STRONG
UNITED**

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ 2024

ਮਤਾ 1, 2, 78 ਰਿਪੋਰਟ ਅਤੇ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ

ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨਾ -
ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੀ ਸਮਰੱਥਾ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਨਾ



ਵਿਸ਼ਾ-ਸੂਚੀ

ਸਮਝਣ ਲਈ ਮਦਦਗਾਰ ਸ਼ਬਦ.....ਸਫ਼ਾ 01

ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਦਾ ਸੁਨੇਹਾ.....ਸਫ਼ਾ 03

ਸਾਰ.....ਸਫ਼ਾ 05

ਪਿਛੋਕੜ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸੰਗ.....ਸਫ਼ਾ 07

- ਐੱਚ ਈ ਯੂ- ਸਮੂਹਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਤਾਕਤ
- ਚੱਲ ਰਹੀ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ

ਡਿਵਰਸਿਟੀ, ਇਕੁਇਟੀ & ਇਨਕਲੂਸਿਨ (ਡੀ ਈ ਆਈ) ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਮਤੇ.....ਸਫ਼ਾ 10

- ਮਤਾ #1
- ਮਤਾ #2
- ਮਤਾ #78

ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਆਮ ਰੂਪ-ਰੇਖਾ.....ਸਫ਼ਾ 12

- ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ
- ਜਵਾਬਦੇਹ ਅਤੇ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਣਾ
- ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਭਾਗੀਦਾਰੀ
- ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦੇ ਹੱਲ ਲੱਭਣਾ

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ.....ਸਫ਼ਾ 16

- ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 1: ਨਸਲਵਾਦ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਲਈ ਢੁਕਵੇਂ ਜਵਾਬ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ
- ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 2: ਮਜ਼ਬੂਤ ਲੋਕਲਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰੋ
- ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 3: ਕੇਂਦਰਿਤ ਸੰਚਾਰ ਸਾਧਨ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰੋ
- ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 4: ਚੰਗਾ ਸ਼ਾਸਨ
- ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 5: ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ
- ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 6: ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦਾ ਵਿਕਾਸ
- ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 7: ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਜੋੜਨਾ
- ਹੋਰ ਵਿਚਾਰ

ਸਮਝਣ ਲਈ ਮਦਦਗਾਰ ਸ਼ਬਦ

ਐੱਚ ਈ ਯੂ

ਹੋਸਪੀਟਲ ਇੰਪੁਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ

ਲੋਕਲ

ਸਥਾਨਕ ਗਰੁੱਪ ਜਿਹੜੇ ਨੈਸ਼ਨਲ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਹੋਣ। ਲੋਕਲ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਖੇਤਰ ਜਾਂ ਵੱਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਵਰਕਰਾਂ ਦੇ ਇੱਕ ਖਾਸ ਸਮੂਹ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਕਮੇਟੀ

ਕਿਸੇ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕੱਠੇ ਹੋਏ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਸਮੂਹ ਕਮੇਟੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਕਮੇਟੀਆਂ ਪੱਕੀਆਂ ਕਮੇਟੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਐੱਫ ਬੀ ਏ

ਫੈਸਿਲਟੀਜ਼ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਐਸੋਸੀਏਸ਼ਨ

ਕੰਨਸਟੀਚਿਊਸ਼ਨ ਐਂਡ
ਬਾਈ-ਲਾਅਜ਼
(ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮ)

ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਟੀਚੇ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਕਿਵੇਂ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ

ਪ੍ਰਾਈਵੇਟਾਈਜ਼ੇਸ਼ਨ
(ਨਿੱਜੀਕਰਨ)

ਜਦੋਂ ਸਰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਚਲਾਈ ਜਾਂਦੀ ਕੋਈ ਸੇਵਾ ਕਿਸੇ ਕਾਰਪੋਰੇਸ਼ਨ ਦੀ ਮਲਕੀਅਤ ਬਣਦੀ ਹੈ।

ਡਿਸਕ੍ਰਿਮੀਨੇਸ਼ਨ
(ਵਿਤਕਰਾ)

ਕਾਰਵਾਈ ਜਾਂ ਫੈਸਲੇ ਜਿਹੜੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸਮੂਹ ਨਾਲ ਉਸ ਦੀ ਨਸਲ, ਉਮਰ ਜਾਂ ਅਪਾਹਜਤਾ ਵਰਗੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਬੁਰਾ ਵਿਹਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਬਾਇਸ (ਪੱਖਪਾਤ)

ਕਿਸੇ ਦੇ ਪੱਖ ਵਿੱਚ ਹੋਣਾ ਜਾਂ ਵਿਰੁੱਧ, ਆਮ ਤੌਰ 'ਤੇ ਤਰਫਦਾਰੀ ਵਾਲੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇੱਕ ਚੀਜ਼ ਦੀ ਦੂਜੀ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਕਰਨੀ।

ਐਡਵੋਕੇਸੀ (ਵਕਾਲਤ)

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਹੱਕਾਂ ਲਈ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨਾ।

ਡੀ ਈ ਆਈ ਏ

ਡਿਵਰਸਿਟੀ (ਵਿਭਿੰਨਤਾ), ਇਕੁਇਟੀ (ਨਿਆਂ), ਇਨਕਲੂਸਿਨ (ਸਮਾਨਤਾ) ਅਤੇ ਐਕਸੈਸਿਬਿਲਿਟੀ (ਪਹੁੰਚਯੋਗਤਾ) 'ਤੇ ਫੋਕਸ ਕਰ ਕੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪਿਛੋਕੜਾਂ ਤੋਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਹੈ।

**ਇਕੁਇਟੀ-ਸੀਕਿੰਗ ਗਰੁੱਪਜ਼
(ਨਿਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹ)**

ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਿਤਕਰਾ ਸਰੋਤਾਂ ਅਤੇ ਮੌਕਿਆਂ ਤੱਕ ਨਿਰਪੱਖ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਲੋਕ ਔਰਤਾਂ, ਗੈਰ-ਬਾਈਨਰੀ, ਟ੍ਰਾਂਸਜੈਂਡਰ, ਰੰਗਦਾਰ, ਅਪਾਹਜ, ਨੌਜਵਾਨ ਵਰਕਰ, 2SLGBTQIA+ , ਇਨਡਿਜਨਿਸ (ਮੂਲਵਾਸੀ), ਜਾਂ ਕਾਲੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਰਿਕੁਮੈਨਡੇਸ਼ਨ (ਸਿਫਾਰਸ਼)

ਅਧਿਕਾਰ ਵਾਲੇ ਗਰੁੱਪ ਦੁਆਰਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ।

ਰਿਪਰਸੈਂਟੇਟਿਵ (ਨੁਮਾਇੰਦਾ)

ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਕੋਈ ਨੁਮਾਇੰਦਾ

ਪ੍ਰੈਜੀਡੈਂਟ ਦਾ ਸੁਨੇਹਾ

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਆਪਣੀ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਅਤੇ ਸਾਰਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਜੋ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, ਇਹ ਉਹ ਕੰਮ ਹੈ, ਜਿਸ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੋਣ 'ਤੇ ਮੈਨੂੰ ਮਾਣ ਹੈ।

ਬੀ.ਸੀ. ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਆਵਾਜ਼ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਅੱਠ ਦਹਾਕਿਆਂ ਦੌਰਾਨ, ਅਸੀਂ ਨਿਆਂ ਲਈ ਲੜਨ ਲਈ ਇਸ ਆਵਾਜ਼ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ।

ਅਸੀਂ 60 ਅਤੇ 70 ਦੇ ਦਹਾਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਸਲਵਾਦ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੜੇ।

ਅਸੀਂ 80 ਅਤੇ 90 ਦੇ ਦਹਾਕਿਆਂ ਵਿੱਚ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰ ਤਨਖਾਹ ਕਾਇਮ ਕੀਤੀ। ਅਤੇ ਅਸੀਂ 90 ਦੇ ਦਹਾਕੇ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਸਮਲਿੰਗੀ ਭੱਤਿਆਂ (ਬੈਨੀਫਿਟਜ਼) ਦੀ ਵਕਾਲਤ ਕੀਤੀ।

ਜਦੋਂ 2000 ਦੇ ਦਹਾਕੇ ਵਿੱਚ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਇੱਕ ਸੱਜੇ-ਪੱਖੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਨਿਸ਼ਾਨੇ 'ਤੇ ਸੀ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਕਿ ਸਮੂਹਿਕ ਸੋਦੇਬਾਜ਼ੀ (ਕੁਲੈਕਟਿਵ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ) ਨੂੰ ਦੇਸ਼ ਭਰ ਦੇ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਇੱਕ ਚਾਰਟਰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ, ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਨਿੱਜੀਕਰਨ ਦੇ ਯਤਨਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਲੜੇ ਜੋ ਸਾਡੇ ਰੰਗਦਾਰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਅਣ-ਅਨੁਪਾਤਕ ਤੌਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੇ ਸਨ।

ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਲਈ ਲੜਨਾ ਹਮੇਸ਼ਾ ਇੱਕ ਮਜ਼ਬੂਤ, ਸਮਾਜਿਕ ਨਿਆਂ ਵਾਲੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿੱਚ ਸਾਡੀ ਕਹਾਣੀ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਅਸੀਂ ਸਾਰੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਬਰਾਬਰਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਦੀ ਵਕਾਲਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਜੇਕਰ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਬਰਾਬਰੀ ਅਤੇ ਨਿਰਪੱਖਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹੀ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਵਿਭਿੰਨਤਾ, ਨਿਆਂ, ਸਾਰਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ-ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਕੰਮ ਸਾਡੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਮੁੱਖ ਹਿੱਸਾ ਹੈ।

ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ 2018 ਦੇ ਸੰਮੇਲਨ ਵਿੱਚ ਵਿਭਿੰਨਤਾ, ਨਿਆਂ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਸਾਡੇ ਕੰਮ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ। ਇਸ ਕੰਮ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਸਾਡੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਇਤਿਹਾਸਕ ਤਬਦੀਲੀ ਹੋਈ ਜਿਸ ਨੇ ਸਾਡੀ ਸੂਬਾਈ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਵਿੱਚ ਛੇ ਇਕੁਇਟੀ ਸੀਟਾਂ ਬਣਾਈਆਂ। ਸਾਡੇ 2021 ਦੇ ਸੰਮੇਲਨ 'ਤੇ, ਡੈਲੀਗੇਟਾਂ ਨੇ ਸਾਡੇ ਨਿਆਂ ਅਤੇ ਸਮਾਨਤਾ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਹੋਰ ਇਨਕਲੂਸਿਵ (ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੀ) ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਬਦਲਾਅ ਕਰਨ ਲਈ ਮਤੇ 1, 2 ਅਤੇ 78 ਨੂੰ ਅਪਣਾਇਆ।

ਇਹ ਰਿਪੋਰਟ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਲਈ ਇਸ 'ਤੇ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦਾ ਰਸਤਾ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਇਕੁਇਟੀ-ਸੀਕਿੰਗ (ਨਿਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ) ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਹੰਢਾਏ ਅਨੁਭਵਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਡੇ ਲਈ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦੇ ਠੋਸ ਤਰੀਕੇ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਹੋਵੇਗਾ।

ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਕੰਮ ਔਖਾ ਹੈ ਪਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਿੱਧਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਚੁਨੌਤੀ ਪੂਰਨ ਪਲ ਹੋਣਗੇ, ਪਰ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਇਸ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਨ। ਇਹ ਇਸ ਲਈ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਅਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਏਕਤਾ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਾਸ਼ੀਆ-ਗ੍ਰਸਤ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਦੇ ਹਾਂ।

ਅੱਗੇ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਕੰਮ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਇੱਕ ਅਜਿਹੇ ਸਥਾਨ ਵਜੋਂ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ ਜਿੱਥੇ ਹਰ ਕੋਈ ਸੁਆਗਤ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰੇ, ਜਿੱਥੇ ਹਰ ਇੱਕ ਦੀ ਆਵਾਜ਼ ਹੋਵੇ, ਅਤੇ ਜਿੱਥੇ ਹਰ ਕੋਈ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਤੇ ਬਾਹਰ ਕਾਮਿਆਂ ਲਈ ਇਨਸਾਫ਼ ਅਤੇ ਏਕਤਾ ਲਈ ਲੜਨ ਵਿੱਚ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਵੇ। ਅਸੀਂ ਮਾਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਸਾਡੀ ਮਜ਼ਦੂਰ ਲਹਿਰ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰੀ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਵਿੱਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, ਪਰ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸੀਂ ਪਿਛਲੇ ਸਮੇਂ ਵਿੱਚ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਬਦਲਾਅ ਜਿੱਤੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਭਵਿੱਖ ਵਿੱਚ ਇਵੇਂ ਜਿੱਤਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਾਂਗੇ।

ਬਾਰਬ ਨੇਡਰਪੈਲ

ਪ੍ਰੈਜ਼ੀਡੈਂਟ

ਹੋਸਪੀਟਲ ਇੰਪੁਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ

ਸਾਰ

ਇਹ ਰਿਪੋਰਟ ਯੂਨੀਅਨ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਨਿਆਂ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਗਰੁੱਪਾਂ ਦੇ ਅਸਲ-ਜੀਵਨ ਦੀਆਂ ਕਹਾਣੀਆਂ ਸਾਂਝੀਆਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਸਪਸ਼ਟ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਮਦਦ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਆਸਾਨ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ।

ਨਵੰਬਰ 2021 ਵਿੱਚ, ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੁਆਰਾ ਤਿੰਨ ਮਤੇ ਪਾਸ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ (ਰੈਜ਼ੋਲੂਸ਼ਨ 1, 2, ਅਤੇ 78)।

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਨੇ ਵਿਭਿੰਨਤਾ, ਨਿਆਂ, ਸਭ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ-ਯੋਗਤਾ (ਡੀ ਈ ਆਈ ਏ) ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੇ ਬਦਲਾਵਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਬਾਈ-ਲਾਅਜ਼ ਨੂੰ ਘੋਖਿਆ। ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਯੂਨੀਅਨ ਸਥਾਨਾਂ ਨੂੰ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਵੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਸੀ। ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਹਿੰਸਾ, ਦੁਰਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਲਈ ਇੱਕ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਈ ਗਈ ਸੀ।

ਇਹ ਰਿਪੋਰਟ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ:

- ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਵਿਭਿੰਨ ਜੈਂਡਰ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਰੁੱਧ ਨਸਲਵਾਦ, ਵਿਤਕਰਾ ਅਤੇ ਹਿੰਸਾ ਅਜੇ ਵੀ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ।
- ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀਆਂ 13 ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਲੈਣਾ ਔਖਾ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।
- ਇਹਨਾਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ ਕਰਦੀ ਹੈ।
- ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਬਿਹਤਰ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਆਸਾਨ ਬਣਾਵੇਗੀ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਜਿਹੜੀਆਂ ਉਹਨਾਂ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਹਿੰਸਾ ਲੈਣਾ ਔਖਾ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ:

- ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਗਤੀ ਅਤੇ ਖੁੱਲ੍ਹੇਪਣ ਦੀ ਘਾਟ।
- ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਮਾੜੇ ਤਜਰਬੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਾਂ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਆਉਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਸਮਾਗਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਬੰਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਸਾਨੂੰ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸੰਭਾਲਣ ਅਤੇ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਇਹਨਾਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਸੁਣਨਾ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਕਹਾਣੀਆਂ ਜਾਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੀ ਸੀ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀਆਂ ਟਿੱਪਣੀਆਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ, ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਇਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਨਸਲਵਾਦ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਾ।
- ਕੇਂਦਰਿਤ ਸੰਚਾਰ ਸਾਧਨ ਬਣਾਉਣਾ।
- ਚੰਗੇ ਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ।

- ਵਾਪਰ ਰਹੇ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਨਾ।
- ਆਗੂ ਡਿਵੈਲਪ ਕਰਨੇ।
- ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ (ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ) ਅਤੇ ਐਡਵੋਕੇਸੀ (ਵਕਾਲਤ) ਲਈ ਸੁਝਾਅ।

ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਦੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ 2025 ਅਤੇ 2026 ਵਿੱਚ ਲਾਗੂ ਹੋ ਰਹੀਆਂ ਹਨ। 2026 ਵਿੱਚ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੇ 35ਵੇਂ ਦੋ-ਸਾਲਾ ਸੰਮੇਲਨ ਵਿੱਚ ਅਸੀਂ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇਵਾਂਗੇ ਕਿ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਕਿੰਨੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਾਰਗਰ ਰਹੀਆਂ।

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੇ ਨੇਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਦੌਰਾਨ, ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਇਹ ਕੰਮ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ:

- ਅਜਿਹੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲਓ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਹੋਣ।
- ਲੰਬੇ ਭਵਿੱਖ ਤੱਕ ਯੂਨੀਅਨ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬਣਾਓ।
- ਸਾਡੇ ਵਸੀਲਿਆਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬਣਾਓ।
- ਗੇਟ ਕੀਪਿੰਗ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਓ (ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਨੂੰ ਸੀਮਤ ਜਾਂ ਕੰਟਰੋਲ ਕਰਨਾ)।
- ਪੱਖਪਾਤ ਲੱਭੋ।
- ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਕੋਲ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾ ਹੋਵੇ।
- ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰੋ।
- ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਏਕਤਾ ਦਾ ਅਹਿਸਾਸ ਕਰਵਾਉ।

ਪਿਛੋਕੜ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸੰਗ

ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹਨ। ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਮਾਨਤਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਘੱਟ-ਮੁੱਲਵਾਨ ਅਤੇ ਅੱਖੋਂ ਓਹਲੇ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਜਾਰੀ ਹੈ। ਸਿਸਟਮ ਦਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਾਸੇ ਰੱਖਣ ਦਾ ਇਤਿਹਾਸ ਹੈ। ਇਤਿਹਾਸ ਲਿੰਗ ਵਾਦੀ ਅਤੇ ਨਸਲਵਾਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਇਤਿਹਾਸ ਅੱਜ ਵੀ ਸਾਡੇ ਆਂਢ-ਗੁਆਂਢ, ਕੰਮ ਵਾਲੇ ਥਾਵਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਐੱਚ ਈ ਯੂ- ਸਮੂਹਿਕ ਕਾਰਵਾਈ ਵਿੱਚ ਤਾਕਤ

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਵਰਗੀਆਂ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਕੋਲ ਹੁਣ ਇਹ ਹਨ:

- ਬਿਹਤਰ ਤਨਖਾਹ, ਬਿਹਤਰ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਅਤੇ ਬਿਹਤਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ।
- ਅਨੁਚਿਤ ਵਿਹਾਰ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ।
- ਰਹਿਣ-ਸਹਿਣ ਦੇ ਖਰਚ ਦੀ ਰੇਜ਼ (ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ) ਅਤੇ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ।
- ਬਿਹਤਰ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ।
- ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਭੱਤੇ (ਬੈਨੀਫਿੱਟ)।

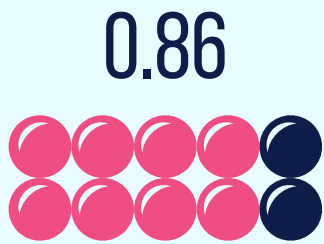
ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਵਿੱਚ 60,000 ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਮਚਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ। 90 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮੈਂਬਰ ਇਕੁਇਟੀ (ਨਿਆਂ) ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹ ਤੋਂ ਹਨ। ਇਹ ਲੋਕ ਔਰਤਾਂ, ਗੈਰ-ਬਾਈਨਰੀ, ਟ੍ਰਾਂਸਜੈਂਡਰ, ਰੰਗਦਾਰ, ਅਪਾਹਜ, ਨੌਜਵਾਨ ਵਰਕਰ, 2SLGBTQIA+, ਇਨਡਿਜ਼ਨਿਸ (ਮੂਲਵਾਦੀ), ਜਾਂ ਕਾਲੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਪਿਛਲੇ 80 ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ, ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਨੇ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਨਿਰਪੱਖ ਵਿਹਾਰ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਤਨਖਾਹ ਸਮਾਨਤਾ ‘ਤੇ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦਾ ਕੀਤਾ ਕੰਮ ਕਾਨੂੰਨ ਵਿੱਚ ਬਦਲਾਅ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਿਆ।

- ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਸਰਕਾਰ ਨੇ ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ ਲਈ ਮਰਦਾਂ ਅਤੇ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਤਨਖਾਹਾਂ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਨਾ ਗੈਰ-ਕਾਨੂੰਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ (ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ) ਕੋਡ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕੀਤਾ।

1992 ਵਿੱਚ, ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਨੇ ਤਨਖਾਹ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕੰਮ-ਮਾਲਕਾਂ (ਹੈਲਥ ਇੰਪੁਲਆਇਰਜ਼) ਅਤੇ ਐਨ ਡੀ ਪੀ ਸਰਕਾਰ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕੀਤੀ। ਤਨਖਾਹ ਇਕੁਇਟੀ ਐਡਜਸਟਮੈਂਟ ਲਈ ਕਮੇਟੀ ਸਾਲਾਨਾ ਤਨਖਾਹ ਦਾ ਇੱਕ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਵਰਤਣ ਲਈ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਈ। ਇਹ ਉਪਰਾਲਾ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਘੋਖ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਲੱਭੇ ਗਏ ਪਾੜੇ ਨੂੰ ਬੰਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਤਨਖਾਹ ਭੇਦਭਾਵ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰਨ ਲਈ 10 ਸਾਲ ਹੋਰ ਲੱਗ ਗਏ।

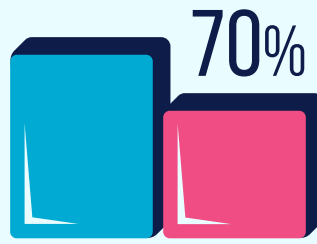
ਬੀ ਸੀ ਲਿਬਰਲਾਂ ਦੇ ਕਾਰਜਕਾਲ ਦੌਰਾਨ, ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀਕਰਨ, ਤਨਖਾਹ ਵਿੱਚ ਕਟੌਤੀ, ਅਤੇ ਵੱਧ ਘੰਟਿਆਂ ਤੱਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨਾ ਪਿਆ। ਨਿੱਜੀਕਰਨ ਨੇ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਰੰਗਦਾਰ ਲੋਕਾਂ ਉੱਪਰ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਾਰ ਕੀਤੀ। ਲਗਭਗ 10,000 ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਸਪੋਰਟ (ਸਹਾਇਕ) ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਤੋਂ ਹੱਥ ਧੋਣੇ ਪਏ। ਫਿਰ, ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਆਊਟ ਸੋਰਸ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹਾਂ ‘ਤੇ ਨਵੇਂ ਕਾਮੇ ਰੱਖੇ।



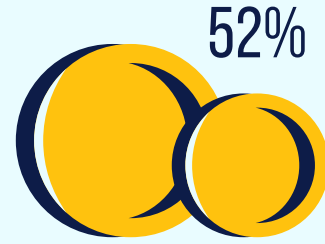
ਮਰਦਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਮਿਲੇ **ਇੱਕ ਡਾਲਰ ਦੇ** ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ **.86** ਮਿਲਦੇ ਹਨ।



ਯੂਨੀਵਰਸਿਟੀ ਤੋਂ ਪੜ੍ਹੇ-ਲਿਖੇ ਰੰਗਦਾਰ ਲੋਕਾਂ ਨੇ **ਆਪਣੇ ਗੋਰੇ ਸਾਥੀਆਂ ਦੇ ਮੁਕਾਬਲੇ ਇੱਕ ਡਾਲਰ ਦੇ .86 ਕਮਾਏ।**



ਅਪਹਾਜ ਲੋਕਾਂ ਨੇ **ਅਪਾਹਜਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਦਾ 70%** ਕਮਾਇਆ।



ਰਿਜ਼ਰਵ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲੀਆਂ ਇਨਡਿਜਨਿਸ (ਮੂਲਵਾਸੀ) ਔਰਤਾਂ, ਗੈਰ-ਇਨਡਿਜਨਿਸ ਮਰਦਾਂ ਤੋਂ **52%** ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਮਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਚੱਲ ਰਹੀ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ

2021 ਵਿੱਚ, ਬੀ ਸੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਕਮਿਸ਼ਨਰ ਨੇ “ਬੀ ਸੀ ਵਿੱਚ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਸਥਿਤੀ” ਰਿਪੋਰਟ ਜਾਰੀ ਕੀਤੀ। ਇਹ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ:

- ਕੈਨੇਡਾ ਵਿੱਚੋਂ ਬੀ ਸੀ ਵਿੱਚ ਜੈਂਡਰ ਅਨੁਸਾਰ ਤਨਖ਼ਾਹ ਵਿੱਚ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡਾ ਅੰਤਰ ਹੈ। ਮਰਦਾਂ ਦੁਆਰਾ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ ਕਮਾਏ ਜਾਂਦੇ ਇੱਕ ਡਾਲਰ ਦਾ ਔਰਤਾਂ 86 ਸੈਂਟ ਕਮਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਜਿੱਥੇ ਔਰਤਾਂ ਵਧੇਰੇ ਆਮ ਹਨ।
- ਬ੍ਰਿਟਿਸ਼ ਕੋਲੰਬੀਆ ਵਿੱਚ, ਨਸਲਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਤਨਖ਼ਾਹ ਦਾ ਪਾੜਾ ਬਾਕੀ ਕੈਨੇਡਾ ਨਾਲੋਂ ਵੱਡਾ ਹੈ। ਕਾਲਜ ਤੋਂ ਪੜ੍ਹੇ-ਲਿਖੇ ਰੰਗਦਾਰ ਲੋਕ ਆਪਣੇ ਗੋਰੇ ਸਾਥੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕਮਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਰ ਡਾਲਰ ਦੇ 86 ਸੈਂਟ ਕਮਾਉਂਦੇ ਹਨ।
- ਬੀ ਸੀ ਵਿੱਚ ਅਪਹਾਜ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਅਪਾਹਜਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਕਮਾਈ ਦਾ 70% ਕਮਾਇਆ।
- ਇਨਡਿਜਨਿਸ (ਮੂਲ ਵਾਸੀ) ਲੋਕ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦਾ ਚਾਰ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਬਣਦੇ ਹਨ। ਰਿਜ਼ਰਵ 'ਤੇ ਰਹਿਣ ਵਾਲੀਆਂ ਇਨਡਿਜਨਿਸ (ਮੂਲਵਾਸੀ) ਔਰਤਾਂ, ਗੈਰ-ਇਨਡਿਜਨਿਸ ਮਰਦਾਂ ਤੋਂ 52% ਤੋਂ ਵੀ ਘੱਟ ਕਮਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।
- ਮਰਦਾਂ ਨਾਲੋਂ ਔਰਤਾਂ ਸਲਾਨਾ \$17,500 ਘੱਟ ਕਮਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਸਿਹਤ ਖੇਤਰ ਦਾ 78 ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਬਣਦੀਆਂ ਹਨ।

2023 ਵਿੱਚ, ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਨੇ ਇੱਕ ਐੱਫ਼ ਬੀ ਏ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦਾ ਸਰਵੇਖਣ ਕਰਵਾਇਆ। ਇਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ:

- 15 ਫ਼ੀਸਦੀ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਦੇ ਨੌਕਰੀਆਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- 56 ਫ਼ੀਸਦੀ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਟੈਕਸਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ \$60,000 ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਆਮਦਨ ਵਾਲੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ।

ਐੱਫ ਬੀ ਏ ਦੇ ਕੁਲੈਕਟਿਵ ਐਗਰੀਮੈਂਟ(ਸਮੂਹਿਕ ਸਮਝੌਤੇ) ਵਿੱਚ, ਸਭ ਤੋਂ ਘੱਟ ਤਨਖਾਹ ਗਰਿੱਡ 10 'ਤੇ ਅਦਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਜਿਹੜੀ ਵਰਤਮਾਨ ਵਿੱਚ \$24.34 ਪ੍ਰਤੀ ਘੰਟਾ (\$47,460 ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਲ) ਹੈ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਔਰਤਾਂ ਕੋਲ ਗਰਿੱਡ 10 ਦੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਰਦਾਂ ਕੋਲ ਵੱਧ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਸੈਕਟਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਪਬਲਿਕ ਸੈਕਟਰ ਦੀ ਤਨਖਾਹ ਨਾਲ ਸਰਕਾਰੀ ਵੇਜ-ਲੈਵਲਿੰਗ ਨੀਤੀ ਕਾਰਨ ਮੈਚ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਭੱਤੇ ਇੰਨੇ ਚੰਗੇ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਬੀ ਸੀ ਲਿਬਰਲਾਂ ਨੇ ਤਨਖਾਹ ਇਕੁਇਟੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਕੇ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਰੰਗਦਾਰ ਵਰਕਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਇਆ।

2001 ਤੋਂ 2017 ਤੱਕ, ਬੀ ਸੀ ਲਿਬਰਲਾਂ ਨੇ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਮੈਂਬਰਾਂ 'ਤੇ ਵਾਰ ਕੀਤੇ, ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਨਿੱਜੀਕਰਨ ਹੋ ਗਿਆ। ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਨੇ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰ ਵਿੱਚ ਵਾਪਸ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਲੜਾਈ ਲੜੀ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਦੀ ਬਰਾਬਰਤਾ ਲਈ ਲੜਾਈ ਲੜੀ। ਐੱਫ ਬੀ ਏ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਸਾਡੇ ਕੰਮ ਨੇ ਕਮਿਊਨਿਟੀ ਹੈਲਥ ਅਤੇ ਸੋਸ਼ਲ ਸਰਵਿਸਿਜ਼ (ਸਮਾਜਿਕ ਸੇਵਾਵਾਂ) ਦੇ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਕੰਟਰੈਕਟਾਂ ਵਿੱਚ ਵੀ ਸੁਧਾਰ ਕੀਤਾ। ਇਸ ਨੇ ਪ੍ਰਾਈਵੇਟ ਸੈਕਟਰ ਵਿੱਚ ਸਾਡੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਉਹਨਾਂ ਦੀਆਂ ਤਨਖਾਹਾਂ ਨੂੰ ਪਬਲਿਕ ਸੈਕਟਰ ਨਾਲ ਮੈਚ ਕਰ ਕੇ ਮਦਦ ਕੀਤੀ।

ਜਦੋਂ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਗੱਲ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕੁਝ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਚੀਜ਼ਾਂ 'ਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ:

- ਛੇ ਇਕੁਇਟੀ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕਰਨਾ।
- ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਡਿਵਰਸਿਟੀ ਉਪ-ਪ੍ਰਧਾਨ (ਛੇ ਅਹੁਦੇ) ਸੂਬਾਈ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ 'ਤੇ ਹਨ।
- ਵਿਭਿੰਨਤਾ, ਨਿਰਪੱਖਤਾ, ਸਮਾਨਤਾ ਅਤੇ ਪਹੁੰਚ-ਯੋਗਤਾ 'ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ।

ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀ ਜੋ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਲੋੜੀਂਦੀ ਮਦਦ ਅਸਲੀ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ। ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਸੰਭਾਲ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਮਾਨਤਾ ਯੋਗ ਅਤੇ ਲਾਭਦਾਇਕ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਮਾਜਿਕ ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਲਗਾਤਾਰ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਅਨੁਚਿਤ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨੂੰ ਉਘਾੜਦੀ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਰਕਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ:

- ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਲੱਭਣਾ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨਾ।
- ਉਜ਼ਰਤਾਂ ਵਧਾਉਣਾ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨਾ।
- ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿੱਚ ਪੈਸਾ ਲਗਾਉਣਾ।
- ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ।

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਅਤੇ ਜਨਤਕ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਵਿਭਿੰਨ ਮੈਂਬਰਸ਼ਿਪ ਹੈ। ਯੂਨੀਅਨ ਲਈ ਇਸ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨੂੰ ਸੱਚਮੁੱਚ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ, ਸਾਡੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿਚਲੀਆਂ ਸਿਫਾਰਸ਼ਾਂ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਵਸਰਾਂ, ਜਿਹੜੇ ਉਹ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਡਿਵਰਸਿਟੀ, ਇਕੁਇਟੀ ਅਤੇ ਇਨਕਲੂਸਿਨ (ਡੀ ਈ ਆਈ) ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਦੇ ਮਤੇ

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੀ 2021 ਦੀ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ ਦੇ ਮਤੇ 1, 2, ਅਤੇ 78 ਇਹਨਾਂ ਬਾਰੇ ਹਨ:

- ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨਾ
- ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸਮੀਖਿਆ
- ਸ਼ਾਸਨ
- ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦਾ ਵਿਕਾਸ
- ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਸਾਧਨ
- ਯੂਨੀਅਨ ਸੁਰੱਖਿਆ ਸਥਾਨ

1, 2 ਅਤੇ 78 ਮਤਿਆਂ ਦਾ ਵਿਸਥਾਰ ਹੇਠ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

ਮਤਾ #1

ਡਿਵਰਸਿਟੀ, ਇਕੁਇਟੀ ਅਤੇ ਇਨਕਲੂਸਿਨ ਉੱਪਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਦੇ ਦੂਜੇ ਹਿੱਸੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰੋ। ਇਸ ਦੇ ਡੀ ਈ ਆਈ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ 33ਵੇਂ ਦੋ-ਸਾਲਾ ਸੰਮੇਲਨ 'ਤੇ ਪੇਸ਼ ਕਰੋ। ਯੂਨੀਅਨ ਇਹ ਕਰੇਗੀ:

- ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਨੂੰ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਕੀ ਰੋਕਦਾ ਹੈ, ਮੈਂਬਰਾਂ ਦਾ ਸਰਵੇਖਣ ਕਰੇਗੀ। ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਨੀਤੀਆਂ ਬਦਲੇਗੀ।
- ਮੈਂਬਰਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਨੇਤਾਵਾਂ ਦੇ ਪਿਛੋਕੜ ਸੰਬੰਧੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰੇਗੀ। ਇਕੁਇਟੀ ਦੇ ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੇਗੀ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਸਮੂਹਾਂ ਤੋਂ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਲਵੇਗੀ।
- ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਹਰੇਕ ਦੇ ਸਿੱਖਣ ਲਈ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਵੇਗੀ ਕਿ ਡੀ ਈ ਆਈ ਦੇ ਸੰਕਲਪਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਢਾਂਚੇ ਅਤੇ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਮੈਂਬਰ, ਸਥਾਨਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀ, ਅਤੇ ਸਟਾਫ਼ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।
- ਮੈਂਬਰ ਕਾਰਕੁਨਾਂ ਲਈ ਡੀ ਈ ਆਈ ਸਾਧਨ ਬਣਾਵੇਗੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਧਨਾਂ ਨੂੰ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਅਤੇ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਿੱਚ ਭਾਈਚਾਰੇ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪੈਦਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।
- ਨਵੇਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰੇਗੀ। ਇਨਕਲੂਸਿਨ ਬਾਰੇ ਸਥਾਨਕ ਕਾਰਜਕਾਰੀਆਂ (ਐਗਜ਼ੈਕਟਿਵਜ਼) ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ (ਸਟੀਵਰਡਜ਼) ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਿੱਚ ਇੱਕ ਹਿੱਸਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੇਗੀ।

- ਇਕੁਇਟੀ ਸਮੂਹਾਂ ਚੋਂ ਅਜਿਹੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਲੱਭੇਗੀ ਜੋ ਚੰਗੇ ਆਗੂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹੋਣ ਅਤੇ ਉਹ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ। ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਮਾਰਗਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਵੇਗੀ। ਇਕੁਇਟੀ ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਵਧਣ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ। ਹੋਰ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਸਲਾਹਕਾਰ (ਮੈਨਟਰਸ਼ਿਪ) ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰੇਗੀ।
- ਬਿਹਤਰ ਇਨਕਲੂਸਿਨ (ਸਭ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ) ਅਤੇ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਸਮਝ ਲਈ ਭੂਮਿਕਾ ਦੇ ਵਰਣਨ ਅਤੇ ਕਮੇਟੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਸੇਧਾਂ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰੇਗੀ।
- ਲੇਬਰ ਮੂਵਮੈਂਟ ਵਿੱਚ ਇਕੁਇਟੀ ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਮੇਲ-ਜੋਲ ਅਤੇ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰੇਗੀ। ਇਸ ਨਾਲ ਉਹ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੋਣਗੇ।

ਮਤਾ #2

ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ (ਬਾਏ-ਲਾਅ) ਨੂੰ ਡੀ ਈ ਏ ਦੇ ਲੈਂਜ਼ ਰਾਹੀਂ ਦੇਖੋ ਕਿ ਉਹ ਕਿਹੜੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਨੌਜਵਾਨ ਵਰਕਰਾਂ ਅਤੇ ਇਕੁਇਟੀ ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਦੀਆਂ ਹਨ।

ਸੂਬਾਈ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਕੰਸਟੀਚਿਊਸ਼ਨਲ ਰਿਵਿਊ (ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸਮੀਖਿਆ) ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕਰੇਗੀ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਇਕੁਇਟੀ ਗਰੁੱਪਾਂ, ਨੌਜਵਾਨ ਵਰਕਰਾਂ, ਅਤੇ ਸੂਬਾਈ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣਗੇ।

ਕਮੇਟੀ ਮਾਹਰਾਂ ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਸਰਵੇਖਣ ਦੀ ਵੀ ਮਦਦ ਲਵੇਗੀ। ਉਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਗੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੰਵਿਧਾਨ ਵਿੱਚ ਤਬਦੀਲੀ ਨਾਲ ਹੱਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

33ਵੇਂ ਦੋ-ਸਾਲਾ ਸੰਮੇਲਨ ਵਿੱਚ, ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸਮੀਖਿਆ ਕਮੇਟੀ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਰਿਪੋਰਟ ਦੇਵੇਗੀ।

ਮਤਾ #78

ਜਿਨਸੀ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਬਾਰੇ ਇੱਕ ਨੀਤੀ ਬਣਾਓ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਸਮਾਗਮਾਂ ਵਿੱਚ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰੋ।

ਨੀਤੀ ਵਿੱਚ ਸਹਿਮਤੀ, ਨੁਕਸਾਨ ਘਟਾਉਣ, ਨਸ਼ਾ, ਅਤੇ ਭਾਈਚਾਰਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

ਜਿਨਸੀ ਸ਼ੋਸ਼ਣ ਅਤੇ ਦੁਰਵਿਹਾਰ ਕਾਰਨ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਸਿਸਟੈਮਿਕ (ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਗਤ) ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਹੱਲ ਕਰਨਾ ਹੈ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਦਾ ਆਯੋਜਨ ਕਰੋ।

ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਸਮਾਗਮਾਂ ਲਈ ਰਿਹਾਇਸ਼ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਉਹ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦੀ ਆਮ ਰੂਪ-ਰੇਖਾ

ਅਸੀਂ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ 13 ਸੁਣਨ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਆਯੋਜਿਤ ਕੀਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਬਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ ਪਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਸਨ। ਇਹ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਨ ਲਈ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਫੋਕਸ ਗਰੁੱਪਾਂ ਵਾਂਗ, ਸੁਣਨ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਛੋਟੇ ਸਮੂਹਾਂ ਲਈ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਯੂਨੀਅਨ ਵੱਲੋਂ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰਵੇਖਣ ਨੇ ਫੋਕਸ ਗਰੁੱਪਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ਿਆਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਦਿਖਾਇਆ ਕਿ ਮੈਂਬਰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਸਿਹਤ ਸੰਭਾਲ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਲਈ ਆਵਾਜ਼ ਉਠਾਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਨਾਲ ਚੰਗੇ ਤਜਰਬੇ ਅਜਿਹੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ:

ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ

ਸੁਣਨ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਨੇ ਦਿਖਾਇਆ ਕਿ ਦੋ ਮੁੱਖ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ:

- ਯੂਨੀਅਨ ਜਵਾਬਦੇਹ ਅਤੇ ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਹੋਵੇ।
- ਮੈਂਬਰ ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣ ਅਤੇ ਭਾਗ ਲੈਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ।

ਜਵਾਬਦੇਹ ਅਤੇ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਹੋਣਾ

ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਹਿੱਸਾ ਨਾ ਲੈਣ ਦਾ ਵੱਡਾ ਕਾਰਨ ਯੂਨੀਅਨ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਾਹ ਪੈਣਾ ਸੀ।

ਇਹ ਬਹੁਤ ਨਿਰਾਸ਼ਾਜਨਕ ਸੀ ਕਿ ਕੁਝ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦਾ ਕੋਈ ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਾਂ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧ ਕੌਣ ਸੀ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਸੀ, ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਮੁੱਦਿਆਂ ਦਾ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਜਾਂ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਮਿਲਿਆ। ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਵਸਰਾਂ ਨੂੰ ਠੁਕਰਾ ਦਿੱਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਯੂਨੀਅਨ ਦੁਆਰਾ ਸਮਰਥਨ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਸਨ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਸਨ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ, ਕੌੜੇ ਅਤੇ ਨਸਲਵਾਦੀ ਅਨੁਭਵ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਨ:

- ਸਿਰਫ਼ ਉਹੀ ਇਕੱਲੇ ਓਪਰੇ ਸਨ।
- ਕਿਸੇ ਜੁਰਮ ਦਾ ਗ਼ਲਤ ਦੋਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਗਿਆ।
- ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਫ਼ਾਇਦਾ ਉਠਾਇਆ ਗਿਆ, ਖੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਜਾਂ ਮਾਈਕ੍ਰੋਮੈਨੇਜ (ਜ਼ਿਆਦਾ ਕੰਟਰੋਲ) ਕੀਤੀ ਗਈ।
- ਵੈਰ ਭਾਵਨਾ ਵਾਲੀ ਅਫ਼ਵਾਹ ਅਤੇ ਮਖੌਲ ਦਾ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਇਆ ਗਿਆ।
- ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਉਦਾਸੀਨਤਾ ਜਾਂ ਅਗਿਆਨਤਾ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਆਏ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕੁਝ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਸਲਵਾਦ ਵਿਰੋਧੀ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ‘ਤੇ ਖਰੇ ਨਹੀਂ ਉਤਰ ਰਹੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਗੱਲ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇਹ ਕਿੰਨੀ ਦੁਖਦਾਈ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ

ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਈਆਂ ਗਈਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ। ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਕਾਰਨ ਉਹ ਦੁਬਾਰਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ।

ਯੂਨੀਅਨ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਇਹਨਾਂ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਮਾੜੇ ਤਜਰਬਿਆਂ 'ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਤਰੀਕਾ ਨਾ ਹੋਣ ਕਾਰਨ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰਹਿ ਕੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨ ਦੀ ਗੱਲ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਨੁਕਸਾਨ ਨਾ ਪਹੁੰਚਾਉਣ।

ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਅਤੇ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣਾ

ਜਦੋਂ ਤਾਰੀਖ, ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਸਥਾਨ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਅਗਾਊਂ ਸੂਚਨਾ ਜਾਂ ਰਿਮਾਈਂਡਰ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹਾਜ਼ਰ ਹੋਣਾ ਔਖਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਮੈਂਬਰਾਂ ਦਾ ਇਹ ਵੀ ਕਹਿਣਾ ਹੈ ਕਿ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੇ ਸਥਾਨਾਂ, ਤਾਰੀਖਾਂ ਅਤੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸ਼ਿਫਟ ਵਾਲੀਆਂ ਨੌਕਰੀਆਂ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀਆਂ ਦੇਖਭਾਲ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਇਹਨਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਭਿੰਨਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣਾ ਔਖਾ ਹੈ। ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਇਹਨਾਂ ਤਜਰਬਿਆਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕੀਤੀ:

- ਸੱਦਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ।
- ਪੱਖਪਾਤ।
- ਸੁਣੀ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੀ।
- ਇਹ ਦੇਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਕਿ ਫੈਸਲੇ ਕਿਵੇਂ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।
- ਨਸਲਵਾਦ।
- ਵਿਤਕਰਾ।
- ਗੁੱਟ।
- ਸਿਰਫ਼ ਅਹੁਦੇਦਾਰ ਨੂੰ ਹੀ ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਦੀ ਘਾਟ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਮਾਗਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ। ਕਈਆਂ ਨੇ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਬੋਲਣ ਵਿੱਚ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਭਾਸ਼ਾ ਦੀ ਰੁਕਾਵਟ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਸਾਂਝੇ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਆਉਂਦੀ ਸੀ। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਮਜ਼ਮੂਨ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਵਿੱਚ ਔਖ ਆਈ, ਜਿਹੜਾ ਕਿ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਵਿੱਚ ਸੀ। ਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਮੁੱਦੇ ਕਾਰਨ ਮੈਂਬਰ ਬਹੁਤ ਇਕੱਲੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ। ਉਹਨਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਮਾਂ-ਬੋਲੀ ਵਿੱਚ ਜਾਣਕਾਰੀ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਮਾਗਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੋਵੇਗੀ। ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਾਂ-ਬੋਲੀ ਵਿੱਚ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਸਾਂਝੇ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਵੱਧ ਜਾਵੇਗੀ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਡਰ ਇਕ ਹੋਰ ਕਾਰਨ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ। ਕੁਝ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ:

- ਸੋਚਦੇ ਸਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਰ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।
- ਗ਼ਲਤੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਡਰਦੇ ਸਨ।
- ਨੁਕਤਾਚੀਨੀ ਜਾਂ ਨਿਰਾਦਰ ਕਰਵਾਏ ਜਾਣ ਤੋਂ ਡਰਦੇ ਸਨ।
- ਸੋਚਦੇ ਸਨ ਕਿ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਬਹੁਤੀ ਚੰਗੀ ਨਹੀਂ ਸੀ।
- ਮਹੱਤਵਹੀਣ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਸਨ।

ਕੁਝ ਚਿੰਤਤ ਸਨ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਸਟਾਫ਼ ਗੈਰ-ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸ਼ਖ਼ਸੀਅਤਾਂ ਵਾਲੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਣਸ਼ੀਲ ਨਹੀਂ ਸੀ।

- ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸ਼ਖ਼ਸੀਅਤ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲੱਗਿਆ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਇਹ ਸੰਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਗਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਮਾਜ ਵਿੱਚ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਸਾਰੇ ਢੰਗਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਤਕਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ:

- ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ ਜਾਂ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਰੋਕਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।
- ਹੋਰਨਾਂ ਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਦੀ ਸਰੀਰਕ ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਮਾਗਮਾਂ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।
- ਅਤੇ ਹੋਰ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਬੋਲਦੇ ਸਨ।

ਪੇਂਡੂ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਮਾਗਮਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਔਖਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਤੱਕ ਅਤੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗੱਡੀ ਚਲਾਉਣੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਖੁੰਝਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਯੂਨੀਅਨ ਨੇ ਬਿਨਾਂ ਤਨਖਾਹ ਵਾਲੀ ਦੇਖਭਾਲ ਜਾਂ ਰਾਤ 9:00 ਵਜੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਬਲਿਕ ਟਰਾਂਜ਼ਿਟ ਜਾਂ ਉੱਥੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੇ ਹੋਰ ਸਾਧਨਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਾਪਸ ਆਉਣ ਦੀ ਲਾਗਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਠਾਏ ਗਏ ਮੁੱਦਿਆਂ ਚੋਂ ਹੱਲ ਲੱਭਣੇ

ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕ ਜੋ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹਨ, ਯੂਨੀਅਨ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਨ। ਪਰ ਕੁਝ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ ਜੋ ਅਸੀਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ਜਦੋਂ ਵਿਅਕਤੀ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਪਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਤਾਂ ਇਹ ਪਤਾ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਕੀ ਰੋਕ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ।

ਸਰਵੇਖਣਾਂ ਅਤੇ ਫੋਕਸ ਸਮੂਹਾਂ ਨੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਨਾ-ਜਵਾਬਦੇਹ ਜਾਂ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਨਾ ਹੋਣ ਵਰਗੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਸਾਹਮਣੇ ਲਿਆਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਨਾਲ ਹੀ ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਆਉਣ ਅਤੇ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ।

ਸਾਨੂੰ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ:

1. ਨਸਲਵਾਦ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ, ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਲਈ ਉਚਿਤ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ;
2. ਮਜ਼ਬੂਤ ਲੋਕਲਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨਾ;
3. ਕੇਂਦਰਿਤ ਸੰਚਾਰ ਸਾਧਨ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨਾ;
4. ਚੰਗੇ ਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ;
5. ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ;
6. ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦਾ ਵਿਕਾਸ
7. ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਜੋੜਨਾ।

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਪ੍ਰੋੜ੍ਹਤਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਅਵਸਰਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚ ਕਰਨ ਲਈ ਵਾਧੂ ਕਠਨਾਈਆਂ, ਵਿਤਕਰੇ, ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ, ਜਾਂ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੀਆਂ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ ਦੇ ਨਾਲ, ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਕੋਲ ਨਵੇਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਸੁਆਗਤ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮੈਂਬਰ, ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਰਜਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਦੇ ਨਾਲ ਸਬੰਧਾਂ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਇਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਲੋਕਲ, ਕਮੇਟੀ, ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ, ਅਤੇ ਸਟਾਫ਼ ਪੱਧਰਾਂ ਸਮੇਤ ਪੂਰੀ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਲਗਾਤਾਰ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਰਿਪੋਰਟ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਹਾਸ਼ੀਏ 'ਤੇ ਰਹਿ ਗਏ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ 2025 ਅਤੇ 2026 ਵਿੱਚ ਵਿਕਸਤ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਖ਼ਾਸ, ਮਾਪਣ ਯੋਗ ਕਾਰਵਾਈਆਂ ਲਈ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਗਲੇ ਕਦਮਾਂ ਵਿੱਚ 2021 ਦੇ ਮਤੇ 1, 2, 78 ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਰਾਹੀਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸੇਧਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਮਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਗੇ।

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਬੇਇਨਸਾਫ਼ੀ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਇਸ ਰਿਪੋਰਟ ਵਿੱਚਲੀਆਂ ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਪੱਧਰਾਂ: ਲੋਕਲ, ਕਮੇਟੀ, ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ, ਅਤੇ ਸਟਾਫ਼, 'ਤੇ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ ਸਾਡੇ ਨਵੇਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਸੁਆਗਤ ਵਿੱਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਹ ਮੌਜੂਦਾ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਹੱਲ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ 2025 ਅਤੇ 2026 ਲਈ ਵਿਉਂਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ਾਂ

ਯੂਨੀਵਰਸਲ ਸੰਸਥਾਗਤ ਤਬਦੀਲੀ

- 1. ਨਸਲਵਾਦ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ, ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਲਈ ਢੁਕਵਾਂ ਜਵਾਬ ਦਿਓ**
 - a. ਨੀਤੀ ਨੂੰ ਸੋਧੋ 2025
 - b. ਔਨ ਗੋਇੰਗ ਟਰੇਨਿੰਗ (ਲਗਾਤਾਰ ਸਿਖਲਾਈ) ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰੋ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ 2026
 - c. ਨਸਲਵਾਦ, ਭੇਦਭਾਵ ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਤਰੀਕੇ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰੋ 2026

ਕੇਂਦਰਿਤ ਸੰਸਥਾਗਤ ਤਬਦੀਲੀ

- 2. ਮਜ਼ਬੂਤ ਲੋਕਲਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰੋ**
 - a. ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਿੱਚ ਵਾਧਾ ਕਰੋ
 - b. ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਾਰਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਵਿਹਾਰ ਲਈ ਸੇਧਾਂ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰੋ 2025
 - c. ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੇ ਸਾਲਾਨਾ ਕੈਲੰਡਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਲੋਕਲਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ 2025
 - d. ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਖਾਸ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋਕਲਾਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰਾਂਟਾਂ ਦਿਓ 2026

ਕੇਂਦਰਿਤ ਸੰਚਾਲਨ (ਟਾਰਗੈਟਿਡ ਔਪਰੇਸ਼ਨਲ) ਸੁਧਾਰ

- 3. ਕੇਂਦਰਿਤ ਸੰਚਾਰ ਸਾਧਨ ਵਿਕਸਤ ਕਰੋ**
 - a. ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ, ਮਾਨਤਾਵਾਂ, ਚੋਣਾਂ ਬਾਰੇ ਬਹੁ-ਭਾਸ਼ਾਈ ਵਰਣਨ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਅਤੇ ਸਾਂਝਾ ਕਰੋ 2025
 - b. ਬਹੁ-ਭਾਸ਼ੀ “ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਵਿੱਚ ਤੁਹਾਡਾ ਸਵਾਗਤ ਹੈ” ਔਨਲਾਈਨ ਆਰੰਭਕ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ ਕਰੋ 2026
 - c. ਅੱਪਡੇਟ ਕੀਤੀ ਪਾਲਿਸੀ ਬਾਰੇ ਬਹੁ-ਭਾਸ਼ੀ ਸੰਚਾਰ ਕਰੋ 2026
 - d. ਸਾਰੇ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿਰੁੱਧ, ਨਸਲਵਾਦ ਵਿਰੁੱਧ, ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਵਿਰੁੱਧ ਸੁਨੇਹਿਆਂ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਕਰੋ 2025
 - e. ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਸਵਾਲਾਂ ਲਈ ਭਾਸ਼ਾ ਅਧਾਰਤ ਜਵਾਬ ਵਿਕਸਤ ਕਰੋ 2025
 - f. ਐੱਸ ਐੱਸ (ਸ਼ੌਪ ਸਟੀਵਰਡ) ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਸਾਰੇ ਕੋਰਸਾਂ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਅਰਜ਼ੀ ਅਮਲ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ ‘ਤੇ ਸੰਚਾਰ ਕਰੋ 2025
 - g. ਛੋਟੇ-ਟਾਊਨ, ਪੇਂਡੂ ਅਤੇ ਦੂਰ-ਦੁਰਾਡੇ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਫੰਡਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਆਪਕ ਤੌਰ ‘ਤੇ ਸੰਚਾਰ ਕਰੋ

**ਯੂਨੀਵਰਸਲ
ਸਸਥਾਗਤ
ਤਬਦੀਲੀ**

4. ਚੰਗਾ ਸ਼ਾਸਨ

- a. ਡੀ ਈ ਆਈ ਏ ਦੇ ਲੈਂਜ਼ ਰਾਹੀਂ ਮਾਰੀ ਝਾਤ ਨਾਲ ਭਵਿੱਖੀ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਸੋਧਾਂ (ਫਿਊਚਰ ਕੰਸਟੀਚਿਊਸ਼ਨਲ ਅਮੈਂਡਮੈਂਟਸ) 2025
- b. ਚੋਣ ਮਾਡਲਾਂ ਦੀ ਪੁਣ-ਛਾਣ ਕਰੋ ਅਤੇ ਬਦਲ ਨੂੰ ਟੈੱਸਟ ਕਰੋ 2025
- c. ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਵਿਹਾਰਾਂ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰੋ ਅਤੇ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀਆਂ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਦੂਰ ਕਰੋ 2025

**ਟਾਰਗੈਟਿਡ
ਓਪਰੇਸ਼ਨਲ ਸੁਧਾਰ**

5. ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ

- a. ਅੰਕੜੇ ਇਕੱਠੇ ਕਰੋ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰੋ 2026
- b. ਇਨਕਲੂਸਿਵ (ਸਾਰਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਵਾਲੇ) ਵਿਹਾਰਾਂ ਦੀ ਹੁੰਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨੂੰ ਮਾਪੋ 2026
- c. ਨੀਤੀ ਅਤੇ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਦੇ ਲਾਗੂ ਹੋਣ ਦਾ ਲੇਖਾ-ਪੜਤਾਲ ਕਰੋ 2026

**ਯੂਨੀਵਰਸਲ ਮੈਂਬਰ
ਸਪੋਰਟ**

6. ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਡਿਵਲਪਮੈਂਟ

- a. ਸੰਭਾਵੀ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰੋ 2025
- b. ਸੰਭਾਵੀ ਨੇਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ 2025
- c. ਲੋਕਲ ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨਾਲ ਫੋਕਸ ਗਰੁੱਪਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰੋ 2026
- d. ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਸਮੱਗਰੀ ਵਿਕਸਤ ਕਰੋ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਅਹੁਦਿਆਂ 'ਤੇ ਸਪਸ਼ਟ ਵਰਣਨ ਨਾਲ ਲੇਖ, ਨੀਤੀਆਂ, ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰੋ 2026
- e. ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਲਈ ਸੀਮਤ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਪੁਣ-ਛਾਣ ਕਰੋ ਅਤੇ ਉੱਤਰਾਧਿਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸਲਾਹਕਾਰ ਯੋਜਨਾ ਵਿਕਸਤ ਕਰੋ 2026

**ਯੂਨੀਵਰਸਲ ਮੈਂਬਰ
ਸਪੋਰਟ**

7. ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਜੋੜੋ

- a. ਸਮਾਜਿਕ/ਇਕੁਇਟੀ ਸਟੀਵਰਡ ਅਹੁਦੇ ਪੈਦਾ ਕਰੋ 2025

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 1

ਨਸਲਵਾਦ, ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦਿਓ

- ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਨੂੰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ (ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ) ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਸਤਿਕਾਰ (ਮਿਊਚਲ ਰਿਸਪੈਕਟ) ਨੀਤੀ ਦੀ ਪੁਣਛਾਣ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਸ ਦਾ ਟੀਚਾ ਇਨਡਿਜਨਿਸ ਪਛਾਣ, ਨਸਲ, ਰੰਗ, ਵੰਸ਼, ਮੂਲ ਸਥਾਨ, ਧਰਮ, ਵਿਆਹੁਤਾ ਸਥਿਤੀ, ਪਰਿਵਾਰਕ ਸਥਿਤੀ, ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਮਾਨਸਿਕ ਅਪਾਹਜਤਾ, ਲਿੰਗ, ਜਿਨਸੀ ਝੁਕਾਅ, ਜੈਂਡਰ ਪਛਾਣ ਜਾਂ ਐਕਸਪਰੈਸ਼ਨ, ਉਮਰ ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਵਰਗ ਦੇ ਆਧਾਰ 'ਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣਾ ਹੈ। ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦਾ ਓਹਲਾ, ਸਹਿਮਤੀ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾ ਕੇ ਇਸ ਨਾਲ ਹਰ ਕਿਸੇ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- ਸਾਰੇ ਸਥਾਨਕ ਨੇਤਾਵਾਂ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਟੇਬਲ ਅਫ਼ਸਰਾਂ, ਸ਼ਾਪ ਸਟੀਵਰਡਾਂ, ਅਤੇ ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕੀਤੀ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ (ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ) ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਸਤਿਕਾਰ (ਮਿਊਚਲ ਰਿਸਪੈਕਟ) ਨੀਤੀ ਬਾਰੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿਓ ਅਤੇ ਨਸਲਵਾਦ ਵਿਰੋਧੀ, ਵਿਤਕਰੇ ਵਿਰੋਧੀ, ਲਿੰਗ, ਅਤੇ ਸਰਗਰਮ ਨਜ਼ਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਮੁੱਦਿਆਂ 'ਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿਓ।
- ਨਸਲਵਾਦ, ਵਿਤਕਰੇ, ਅਤੇ ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਦੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲਣ ਲਈ ਸ਼ਾਪ ਸਟੀਵਰਡਾਂ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿਓ। ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕੇਸਾਂ ਦੀ ਪੂਰੀ ਜਾਂਚ ਅਤੇ ਪੈਰਵੀ ਹੋਵੇ। ਪ੍ਰਾਈਵੇਸੀ (ਓਹਲਾ) ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਲੋੜ ਅਨੁਸਾਰ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿਓ। ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਥਾਨ ਬਣਾਓ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਗਰੁੱਪ ਥੈਰੇਪੀ ਅਤੇ ਪੇਸ਼ਾਵਰ ਸਹਾਇਤਾ ਹੋਵੇ।

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 2

ਮਜ਼ਬੂਤ ਲੋਕਲਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰੋ

ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਸਾਰੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਲਈ, ਅੰਦਰੂਨੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਸਮੇਤ, ਇਹਨਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿੱਚ ਸਮੂਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨਾ ਆਸਾਨ ਬਣਾਓ:

- ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਲਈ, ਲਿਖਤੀ ਅਤੇ ਇਲੈਕਟ੍ਰਾਨਿਕ ਰੂਪ ਵਿੱਚ, ਨਿਯਮ ਬਣਾਓ। ਉਹਨਾਂ ਵਿੱਚ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਬੁਲਾਉਣ ਅਤੇ ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਚਲਾਉਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿੱਚ ਦੋ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਲਈ ਗੈਰਹਾਜ਼ਰੀ ਦਾ ਲਿਖਤੀ ਨੋਟਿਸ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਵੇ।
- ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੀ ਸਲਾਨਾ ਸਮਾਂ-ਸਾਰਨੀ ਬਣਾਉਣ ਵਿੱਚ ਲੋਕਲਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰੋ ਜਿਸ ਵਿੱਚ ਦੋਨੋਂ, ਔਨਲਾਈਨ ਅਤੇ ਆਹਮੋ-ਸਾਹਮਣੇ ਦੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਸਥਾਨ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ।
- ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਵਿੱਚ ਆਉਂਦੀਆਂ ਖ਼ਾਸ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋਕਲਾਂ ਲਈ ਫੰਡ ਦਿਓ।

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 3

ਕੇਂਦਰਿਤ ਸੰਚਾਰ ਸਾਧਨ (ਟਾਰਗੇਟਡ ਕਮਿਊਨੀਕੇਸ਼ਨ ਟੂਲਜ਼) ਵਿਕਸਤ ਕਰੋ

- ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ, ਸਮੇਂ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ, ਪੁਰਸਕਾਰਾਂ, ਚੋਣ ਵਿਧੀਆਂ, ਅਤੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਬਾਰੇ ਸਪਸ਼ਟ, ਬਹੁ-ਭਾਸ਼ਾਈ ਵਰਣਨ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰੋ ਅਤੇ ਸਾਂਝਾ ਕਰੋ।
- ਵੈੱਲਕਮ ਟੂ ਐਂਚ ਈ ਯੂ ਨਾਮਕ ਮਹੀਨਾਵਾਰ, ਬਹੁ-ਭਾਸ਼ਾਈ, ਲਾਈਵ ਅਤੇ ਰਿਕਾਰਡ ਕੀਤੀ ਔਨਲਾਈਨ ਜਾਣ-ਪਛਾਣ ਬਣਾਓ ਅਤੇ ਚਲਾਓ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਨਵੇਂ ਅਤੇ ਮੌਜੂਦਾ ਮੈਂਬਰ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਢਾਂਚੇ, ਸਹਾਇਤਾ, ਸੰਪਰਕਾਂ ਅਤੇ ਮੌਕਿਆਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਸਨਮਾਨ (ਹਿਊਮਨ ਰਾਈਟਸ ਐਂਡ ਮਿਊਚਲ ਰਿਸਪੈਕਟ) ਨੀਤੀ ਬਾਰੇ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਇੱਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਭਾਸ਼ਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਬਾਰੇ ਦੱਸੋ।
- ਵੈੱਬਸਾਈਟ ਅਤੇ ਸੋਸ਼ਲ ਮੀਡੀਆ ਸਮੇਤ ਸਾਰੇ ਯੂਨੀਅਨ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਇਕਸਾਰ ਕਰੋ। ਨਾਲ ਹੀ, ਪੋਸਟਰਾਂ, ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਤਾਰੀਖਾਂ ਦੀ ਸਮਗਰੀ, ਸਟੇਟਮੈਂਟਾਂ ਅਤੇ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀ ਹੋਰ ਸਮਗਰੀ ਨੂੰ ਇਕਸਾਰ ਕਰੋ। ਉਹਨਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਸ਼ਾਨ ਕਰਨ ਵਿਰੋਧੀ, ਨਸਲਵਾਦ ਵਿਰੋਧੀ, ਅਤੇ ਧੱਕੇਸ਼ਾਹੀ ਵਿਰੋਧੀ ਸੁਨੇਹਿਆਂ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਵਿੱਚ ਹੋ ਰਹੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।
- ਟੈਲੀਫੋਨ ਟਾਊਨ ਹਾਲਾਂ ਦੌਰਾਨ, ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਬਦਲ ਪੇਸ਼ ਕਰੋ। ਜਾਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਗੈਰ-ਅਤਿ ਜ਼ਰੂਰੀ ਭਾਸ਼ਾ-ਆਧਾਰਿਤ ਵੱਇਸਮੇਲ ਅਤੇ ਜਵਾਬ ਸੇਵਾ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰੋ।
- ਸ਼ੌਪ ਸਟੀਵਰਡ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਸਥਾਨਕ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਸਾਰੇ ਕੋਰਸਾਂ ਲਈ ਖੁੱਲ੍ਹੀ ਅਤੇ ਸਿੱਧੀ ਅਰਜ਼ੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਫੈਲਾਓ।
- ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸੋ ਕਿ ਪੇਂਡੂ ਖੇਤਰਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਸਥਾਨਕ ਸਹਾਇਤਾ ਗਰਾਂਟਾਂ ਰਾਹੀਂ ਯੂਨੀਅਨ ਸਮਾਗਮਾਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਪੈਸੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 4

ਚੰਗੇ ਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰੋ:

- ਅਗਲੀ ਕਨਵੈਂਸ਼ਨ ਵੋਟ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ ਡੀ ਈ ਆਈ ਏ ਦੇ ਲੈਂਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਵਿਧਾਨਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਪੁਣਛਾਣ ਕਰਾਂਗੇ। ਅਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਸਾਡੀ ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਕੰਮ 'ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਾਂਗੇ।
- ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਦੇ ਮਾਡਲਾਂ 'ਤੇ ਨਜ਼ਰ ਮਾਰੋ। ਕਮੇਟੀ ਚੋਣਾਂ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਟੈੱਸਟ ਕਰੋ।
- ਸਥਾਨਕ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਚਲਾਉਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ ਬਦਲੋ। ਸੰਵਿਧਾਨ ਅਤੇ ਨਿਯਮਾਂ (ਬਾਈ ਲਾਅ) ਵਿੱਚ ਸਾਰਿਆਂ ਲਈ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧਤਾ ਲਈ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰੋ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਇਸ ਦੁਆਰਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ:

- ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਚੋਣਾਂ ਲੜਨ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦੀ ਇਕ ਖ਼ਾਸ ਗਿਣਤੀ ਵਿੱਚ ਭਾਗ ਲੈਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣ ਦੇਣਾ। ਇਹ ਇਸੇ ਆਕਾਰ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਵਰਗਾ ਹੋਣਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਬੀ ਸੀ ਜਨਰਲ ਇੰਪਲਾਈਜ਼ ਯੂਨੀਅਨ, ਬੀ ਸੀ ਟੀਚਰਜ਼ ਫੈਡਰੇਸ਼ਨ, ਅਤੇ ਕੈਨੇਡੀਅਨ ਯੂਨੀਅਨ ਆਫ ਪਬਲਿਕ ਇੰਪਲਾਈਜ਼। ਇਹਨਾਂ ਯੂਨੀਅਨਾਂ ਵਿੱਚ ਯੂਨੀਅਨ 'ਚ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿੱਚ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ।
- ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਲੋਕਲ ਡੈਲੀਗੇਟ ਅਨੁਪਾਤ ਵਿੱਚ ਇਕੁਇਟੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਮੈਂਬਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ।
- ਐੱਫ ਬੀ ਏ, ਸੀ ਐੱਸ ਐੱਸ ਬੀ ਏ ਅਤੇ ਸੀ ਬੀ ਏ ਦੀਆਂ ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ ਕਮੇਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਇਕੁਇਟੀ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਹੋਰ ਮੈਂਬਰ ਹੋਣ।
- ਯੂਨੀਅਨ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿੱਚ ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇਨਕਲੂਸਿਵ (ਸਾਰਿਆਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ) ਦੀਆਂ ਸੇਧਾਂ ਦਿਓ।
- ਸਹਿਮਤੀ ਅਤੇ ਗੈਰ-ਸਹਿਮਤੀ ਬਾਰੇ ਹੋਰ ਜਾਣਕਾਰੀ।
- ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਾਡੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ 'ਤੇ ਨਜ਼ਰ ਮਾਰੋ ਕਿ ਉਹ ਨਿਰਪੱਖ ਹਨ, ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਨਸਲਵਾਦੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 5

ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ

- a. ਸੂਬਾਈ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਕਮੇਟੀਆਂ ਦੀ ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਨਸਲੀ ਪਛਾਣ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੋ। ਕਾਨਫਰੰਸਾਂ, ਸਿੱਖਿਆ, ਸਿਖਲਾਈ, ਅਤੇ ਸਥਾਨਕ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਡਾਟਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਸੋਚੋ। ਹਰ ਸੰਮੇਲਨ ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰੋ।
- b. ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਸੁਤੰਤਰ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰੋ ਕਿ ਸਾਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨਵੇਂ ਵਿਹਾਰਾਂ ਦੀ ਕਿੰਨੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਫੋਕਸ ਗਰੁੱਪਾਂ ਨੂੰ ਹਰ ਦੋ ਸਾਲ ਬਾਅਦ ਰੱਖੋ। ਫੋਕਸ ਗਰੁੱਪਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪਤਾ ਲਗਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨਵੇਂ ਮੈਂਬਰਾਂ, ਖ਼ਾਸ ਕਰਕੇ ਨਵੇਂ ਆਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਰ ਸੰਮੇਲਨ ਵਿੱਚ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰੋ।
- c. ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਨਰੀਖਣ ਕਰੋ ਕਿ ਨਵੀਂ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਸਤਿਕਾਰ ਨੀਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ। ਜਾਂਚ ਕਰੋ ਕਿ ਕਿੰਨੀ ਵਾਰ ਅਤੇ ਕਿੰਨੀ ਜਲਦੀ ਰਿਪੋਰਟਾਂ ਬਣਾਈਆਂ ਜਾ ਰਹੀਆਂ ਹਨ।

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 6

ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦਾ ਵਿਕਾਸ

- ਕਨਵੈਂਨਸ਼ਨ ਅਤੇ ਇਕੁਇਟੀ ਕਾਨਫ਼ਰੰਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰੋ। ਸਿਖਲਾਈ ਦੁਆਰਾ ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਦਦ ਮਿਲਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਚੋਣ ਲੜਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋਣ, ਨੌਕਰੀਆਂ, ਮੁਹਿੰਮ ਦੇ ਸਾਧਨਾਂ ਅਤੇ ਮੈਂਟਰਸ਼ਿਪ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋਣ।
- ਸੰਭਾਵੀ ਨੇਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਮੌਕੇ ਦੇ ਕੇ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਈ ਡੀ ਐੱਮ ਪੀ, ਓ ਐੱਚ ਐੱਸ, ਸ਼ਾਪ ਸਟੀਵਰਡ, ਅਤੇ ਚੁਣੀਆਂ ਗਈਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ (ਇਲੈਕਟਡ ਰੋਲਜ਼)। ਉਹਨਾਂ ਨੂੰ ਸਬੰਧਿਤ ਖਰਚਿਆਂ ਲਈ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੋ।
- ਉਹਨਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਫੋਕਸ ਗਰੁੱਪ ਰੱਖੋ ਜਿਹੜੇ ਉਹਨਾਂ ਦੇ ਲੋਕਲ ਵਿੱਚ ਚੁਣੇ ਗਏ ਹਨ ਪਰ ਕਨਵੈਂਨਸ਼ਨ ਜਾਂ ਕਮੇਟੀ ਦੇ ਕੰਮ ਵਰਗੀਆਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਏ। ਫੋਕਸ ਗਰੁੱਪ ਸਾਨੂੰ ਉਹਨਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸਣਗੇ ਜਿਹੜੀਆਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਤੇ ਉਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਜਿਹੜੀਆਂ ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਵਿੱਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।
- ਮੈਂਬਰਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜਕਾਰਨੀ ਦੇ ਇਨਪੁੱਟ ਨਾਲ, ਸਾਰੇ ਯੂਨੀਅਨ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਸਮਗਰੀ ਅਤੇ ਵਰਕਸ਼ਾਪਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰੋ। ਹੋਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰੋ। ਲੇਖਾਂ, ਨੀਤੀਆਂ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਅੱਪਡੇਟ ਕਰੋ। ਸਾਰੀਆਂ ਯੂਨੀਅਨ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ, ਚੋਣ ਅਮਲਾਂ, ਅਤੇ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦੀ ਮਾਨਤਾ ਦੀ ਸੂਚੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰੋ।
- ਯੂਨੀਅਨ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਪੁਣਛਾਣ ਕਰੋ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਲੋਕ ਸਿਰਫ਼ ਇੱਕ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸਟੈਂਡਿੰਗ ਕਮੇਟੀਆਂ ਵਿੱਚ ਕਿਵੇਂ ਰਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਓ ਕਿ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਅਤੇ ਕਮੇਟੀ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਕੌਣ ਸੰਭਾਲੇਗਾ। ਨਾਲ ਹੀ, ਮੈਂਟਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਅਵਸਰਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਓ।

ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ 7

ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਜੋੜਨਾ

- ਇਕੁਇਟੀ ਅਤੇ ਸੋਸ਼ਲ ਸਟੀਵਰਡਾਂ ਲਈ ਟੈੱਸਟ ਰੋਲ ਸੈੱਟ ਅੱਪ ਕਰੋ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਗੁਪਤ ਰੱਖਦੇ ਹੋਏ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨਗੇ।

ਸੋਚਣ ਲਈ ਹੋਰ ਨੁਕਤੇ

ਬਾਰਗੇਨਿੰਗ (ਸੌਦੇਬਾਜ਼ੀ) ਦੀਆਂ ਮੰਗਾਂ

- ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ 15-ਮਿੰਟ ਦੀ ਓਰੀਐਂਟੇਸ਼ਨ (ਮੁੱਢਲੀ ਜਾਣਕਾਰੀ) ਹੋਵੇ। ਸਥਾਨਕ ਇੰਡਕਟਰ ਲਈ ਪੂਰਾ ਸਟਾਫ਼ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕਿ ਓਰੀਐਂਟੇਸ਼ਨ ਹੋਵੇ।

- b. ਐੱਫ਼ ਬੀ ਏ 4.03. ਵਿੱਚ ਸੁਤੰਤਰ ਇੰਸਪੈਕਟਰਾਂ ਦੀ ਗਿਣਤੀ ਵਧਾਓ।
- c. ਬਿਹਤਰ ਚਾਈਲਡ ਕੇਅਰ(ਬੱਚੇ ਦੀ ਸੰਭਾਲ) ਕਵਰੇਜ, ਅਤੇ ਅਪਾਹਜ ਅਤੇ ਹੋਰ ਪਰਿਵਾਰਕ (ਐਕਸਟੈਂਡਿਡ ਫੈਮਲੀ) ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਦੀ ਵਕਾਲਤ ਕਰੋ।
- d. ਕੰਮ 'ਤੇ ਨਸਲਵਾਦ ਅਤੇ ਵਿਤਕਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਬਿਹਤਰ ਸਿਖਲਾਈ। ਸਟਾਫ਼ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿਓ ਕਿ ਕੰਮ ਵਾਲੀ ਥਾਂ ਦੀ ਸੱਟ ਜਾਂ ਨਸਲਵਾਦ ਅਤੇ ਭੇਦਭਾਵ ਕਾਰਨ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਨਜਿੱਠਣਾ ਹੈ।

ਵਕਾਲਤ

- a. ਅਪਾਹਜ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬੈਨੀਫਿੱਟ (ਭੱਤੇ) ਗੁਆਏ ਬਿਨਾਂ ਯੂਨੀਅਨ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਲੈਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
- b. ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਟਾਫ਼ ਦੀ ਵਕਾਲਤ ਕਰਨਾ ਤਾਂ ਜੋ ਮੈਂਬਰ ਯੂਨੀਅਨ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਣ।

ਹੋਰ

- a. ਚੈੱਕ ਕਰੋ ਅਤੇ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਨਵੇਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਓਰੀਐਂਟੇਸ਼ਨ (ਆਰੰਭਕ ਜਾਣਕਾਰੀ) ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ।

**PROUD
STRONG
UNITED**

ਐੱਚ ਈ ਯੂ ਕਨਵੈਨਸ਼ਨ 2024